

Министерство труда и
социальной защиты
Российской Федерации

Российский союз
промышленников и
предпринимателей

Федеральное государственное
бюджетное учреждение
«Научно-исследовательский
институт труда и социального
страхования»

Автономная некоммерче-
ская организация
«Национальное агентство
развития квалификаций»

*Серия: Национальная система
квалификаций*

НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА И СЕРТИФИКАЦИЯ КВАЛИФИКАЦИЙ

СБОРНИК ДОКУМЕНТОВ И МАТЕРИАЛОВ

Москва 2014

УДК 377/8 (082)
ББК 74.5 я 43
Н 44

Рецензенты:

д.э.н. А.А. Разумов, к.п.н. С.А. Ефимова, к.п.н. О.Ф. Батрова,
к.п.н. А.Л. Коломенская,

Н 44 А.Н. Лейбович, И.А. Волошина, А.С. Перевертайло, О.Д. Прянишникова / под общей ред. А.Н. Лейбовича: Независимая оценка и сертификация квалификаций: Сборник документов и материалов. – М.: АНО «НАРК», 2014. – М.: Издательство «Перо», 2014 – 132 с.

ISBN 978-5-00086-226-1

В сборнике представлены основные нормативные документы, отражающие процедурные и методические аспекты формирования национальной системы независимой оценки и сертификации квалификаций, в том числе вопросы включения объединений работодателей, профессиональных сообществ в систему сертификации квалификаций, отбора и функционирования центров оценки и сертификации квалификаций, их жизненного цикла, а также основные бизнес-процессы.

Сборник предназначен для организаторов независимой оценки и сертификации квалификаций в конкретных видах профессиональной деятельности - заинтересованных объединений работодателей, профессиональных сообществ, организаций, планирующих оказывать услуги в области независимой оценки и сертификации квалификаций в соответствии с национальными профессиональными стандартами.

Представляет интерес для широкого круга экспертов, представителей профессиональных союзов, органов государственной власти, осуществляющих управление в сфере труда и занятости населения, в сфере образования, руководителей и работников предприятий, а также организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

ISBN 978-5-00086-226-1

© АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2014

© ФГБУ «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования», 2014

© Авторы», 2014

СОДЕРЖАНИЕ

От редактора	5
Глоссарий	8
Раздел I. Действующие нормативные и организационно-методические документы	
1. Порядок наделения полномочиями организаций, выполняющих функции экспертно-методических центров и центров оценки и сертификации квалификаций	11
2. Форма справки-обоснования в Общественно-государственный совет о подтверждении готовности организации к выполнению основных функций экспертно-методического центра и (или) центра оценки и сертификации квалификаций и соблюдению целей и принципов системы оценки и сертификации квалификаций:	18
3. Форма заявления о наделении полномочиями экспертно-методического центра / центра оценки и сертификации квалификаций	43
4. Форма заявления работодателя, объединения работодателей, профессионального сообщества о намерении осуществлять деятельность по проведению оценки и сертификации квалификаций	44
5. Форма договора о совместной деятельности в области методического сопровождения оценки и сертификации квалификаций	46
6. Договор об осуществлении полномочий центра оценки и сертификации квалификаций	53
7. Форма решения «Об утверждении итогов отбора организаций для выполнения функций экспертно-методических центров/центров оценки и сертификации квалификаций»	61
Раздел II. Новые редакции документов, ранее утвержденных Общественно-государственным советом, для целей приведения их в соответствие с нормативной базой и новой терминологией по независимой оценке квалификации 2013-2014 годов	
1. Порядок оценки и сертификации квалификаций	62
2. Положение о квалификационном сертификате	66
3. Порядок разрешения апелляционных вопросов	68
4. Общие требования к экспертам независимой оценки квалификации	73
5. Рекомендации по расчету тарифов на выполнение работ по оценке и сертификации квалификаций	75

Раздел III. Организационно-методические материалы

1. Макет оценочных средств для оценки и сертификации квалификаций	80
2. Примерная программа профессионального модуля «Порядок и процедуры оценки и сертификации квалификаций» для целей подготовки экспертов»	100
3. Общие требования к процедуре аудита качества деятельности центра сертификации квалификации	126
4. Общие требования к процедуре мониторинга деятельности центра сертификации квалификации	128
5. Общие требования к сбору отчетности о деятельности центра сертификации квалификации	130

От редактора

Уважаемые коллеги!

Перед Вами первый систематический сборник документов, предназначенных для организации практической работы по формированию системы независимой оценки и сертификации квалификаций в Российской Федерации.

Значительная работа, проведенная за последние годы на площадках РСПП, Минобрнауки России, Минтруда России, Рособнадзора, общероссийских отраслевых объединений работодателей, ряда субъектов Российской Федерации позволила сформировать и апробировать общую модель независимой оценки квалификаций. Эта модель отвечает потребностям развития российской национальной системы квалификаций и специфике сложившихся у нас форм и процедур государственно – частного партнерства.

На сегодняшний день в стране разработан первичный массив новых профессиональных стандартов, которые являются необходимой содержательной основой для практического развертывания сети независимых центров по оценке и сертификации квалификаций, тем самым создавая механизмы внедрения и признания новых профессиональных стандартов в различных общественных секторах: в реальном секторе экономики, в сфере подготовки высококвалифицированных кадров, в области регулирования потоков трудовых ресурсов на внутренних и внешних рынках труда и др.

Представленные в сборнике нормативные документы были подготовлены и прошли широкую апробацию в ряде отраслей, в образовательных структурах, в экспертном сообществе. Основные из них утверждены Общественно – государственным советом системы независимой оценки качества профессионального образования, определенным РСПП и Минобрнауки России в качестве координационного

органа по организационно – методическому обеспечению и отбору организаций – участников системы сертификации квалификаций.

В рамках принятой модели системы сертификации квалификаций основная роль организаторов системы в конкретных видах профессиональной деятельности отводится общероссийским отраслевым (межотраслевым) объединениям работодателей, а также крупным вертикально интегрированным компаниям и государственным корпорациям, В то же время, модель предусматривает, где это целесообразно, вхождение в систему сертификации развитых профессиональных сообществ, региональных союзов работодателей (например – в области сервиса, бытового обслуживания и т.п.). В тех видах профессиональной деятельности, где де-факто используются международные профессиональные стандарты, предусмотрена процедура признания соответствующих стандартов.

В настоящее время в соответствии с поручением Президента Российской Федерации № Пр-1798 от 17.07.2012 г. по обеспечению неотложных задач социально-экономического развития Российской Федерации и распоряжением Правительства Российской Федерации и распоряжением Правительства Российской Федерации от 13.11.2013 г. N 2108-р осуществляется подготовка дополнений и изменений в законодательство Российской Федерации по вопросам формирования системы сертификации профессиональных квалификаций. Учитывая, что общий подход к формированию законодательной базы в этой сфере основан на модели, представленной в настоящем сборнике, Общественно – государственный совет рекомендует заинтересованным объединениям работодателей, профессиональным сообществам при поддержке профессиональных союзов, органов государственной власти приступить к практической реализации мероприятий по созданию системы независимой оценки и сертификации квалификаций по тем видам профессиональной деятельности,

которые являются наиболее актуальными для развития территориально – отраслевых экономических кластеров.

Национальное агентство развития квалификаций, определенное Общественно-государственным советом в качестве базовой организации системы независимой оценки качества профессионального образования совместно с Научно-исследовательским институтом труда и социального страхования Минтруда России, будут обеспечивать необходимое консультационно – методическое сопровождение этой работы для всех заинтересованных организаций как на двусторонней, так и многосторонней основе.

Редактор, генеральный директор АНО «Национальное агентство развития квалификаций»

А.Н. Лейбович

Глоссарий

Независимая оценка квалификации (сертификация квалификации)	Осуществляемое в соответствии с принятым порядком установление соответствия квалификации соискателя требованиям профессионального стандарта, а в случае его отсутствия – иным квалификационным требованиям
Профессиональное сообщество	Некоммерческая организация, являющаяся объединением лиц, занятых профессиональной деятельностью, и (или) их представителей и имеющая территориальные подразделения на территориях более половины субъектов Российской Федерации
Общественно-государственный совет системы независимой оценки качества профессионального образования	Коллективный координационный орган общероссийских отраслевых и межотраслевых объединений и организаций работодателей, отдельных работодателей и государственных органов исполнительной власти Российской Федерации, сформированный в целях развития организационных и методических оснований функционирования системы независимой оценки качества профессионального образования, и утверждающий политику в области оценки и сертификации квалификаций. Деятельность Общественно-государственного совета по организации независимой оценки квалификации (сертификации квалификации) осуществляется в соответствии с регламентом и Положением об оценке и сертификации квалификации выпускников образовательных

	учреждений профессионального образования и других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах (утверждено Минобрнауки России, Общероссийским объединением работодателей – РСПП 31.07.2009 № АФ-317/03)
Организатор независимой оценки квалификации	Работодатель, объединение работодателей и (или) профессиональное сообщество, взявший (взявшее) на себя обязательства и получивший (получившее) полномочия по организации независимой оценки квалификации в определенном виде (видах) профессиональной деятельности
Центр оценки и сертификации квалификаций	<p>Организация, уполномоченная системой независимой оценки квалификации осуществлять оценку и сертификацию квалификаций и выдавать квалификационные сертификаты.</p> <p><i>Термин используется в документах Общественно-государственного совета.</i></p> <p>В сборнике в качестве синонима используется термин Центр сертификации квалификации (<i>Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 марта 2014 г. № 487-р «Об утверждении комплексного плана мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014 - 2016 годы», Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам совещания по вопросам разработки профессиональных стандартов 9 декабря 2013 г. № Пр-3050 от 26.12.2013 г.)</i></p>

	Отбор или самостоятельное выполнение функции центра оценки и сертификации квалификаций возложено на Организатора независимой оценки квалификации
Экспертно-методический центр	Организация, уполномоченная системой независимой оценки квалификации осуществлять организационно-методическое сопровождение процесса оценки и сертификации квалификаций в определенном виде (видах) профессиональной деятельности, включая подготовку экспертов, создание и ведение банков оценочных средств. Отбор или самостоятельное выполнение функции экспертно-методического центра возложено на Организатора независимой оценки квалификации

Используемые сокращения:

ЦОСК – центр оценки и сертификации квалификаций

ЭМЦ – экспертно-методический центр

ПС – профессиональный стандарт

ТФ – трудовая функция

НРК – национальная рамка квалификаций

КОС – комплект оценочных средств

КИМ – контрольно-измерительные материалы

СИМ – сертификационные измерительные материалы

ОГС – Общественно-государственный совет

Система – (общероссийская) система независимой оценки квалификации

I. Действующие нормативные и организационно-методические документы

1. Порядок наделения полномочиями организаций, выполняющих функции экспертно-методических центров и центров оценки и сертификации квалификаций (утвержден Общественно-государственным советом системы независимой оценки качества профессионального образования, протокол № 7 от 05 декабря 2013 г.)

1. Настоящий Порядок определяет правила и процедуру наделения и прекращения полномочий организаций, выполняющих функции экспертно-методических центров (далее – ЭМЦ) и центров оценки и сертификации квалификаций (далее – ЦОСК) системы оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение и получивших профессиональные квалификации в различных формах (далее - система оценки и сертификации квалификаций) в соответствии с требованиями Положения об оценке и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах, утвержденного Российским союзом промышленников и предпринимателей и Министерством образования и науки Российской Федерации 31 июля 2009 года¹.

2. Определение организаций, выполняющих функции ЭМЦ и ЦОСК осуществляется путем организации их отбора Общественно-государственным советом совместно с заинтере-

¹ указанные требования в качестве нормативного основания настоящего Порядка подлежат замене с момента принятия нормативной правовой базы в сфере независимой оценки профессионального уровня квалификации работников (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 13 ноября 2013 г. № 2108-р)

ресованными работодателями, их объединениями и (или) профессиональными сообществами в соответствии с настоящим Порядком.

3. ЭМЦ и ЦОСК отбираются из числа организаций любых организационно-правовых форм, в том числе из числа работодателей и их объединений.

4. ЭМЦ осуществляют следующие функции в конкретных видах профессиональной деятельности:

разработка организационно-методических документов, регулирующих процедуры оценки и сертификации квалификаций, в том числе, с использованием международного опыта;

разработка, экспертиза и актуализация оценочных средств для оценки квалификаций на соответствие требованиям профессиональных стандартов с привлечением экспертов и экспертных организаций;

формирование и поддержка в актуальном состоянии банка оценочных средств;

оказание методической и консультационной поддержки деятельности ЦОСК;

разработка образовательных программ подготовки экспертов, обучение и ведение реестра подготовленных экспертов по оценке и сертификации квалификаций;

участие в разработке и (или) публичном обсуждении профессиональных стандартов;

5. В системе оценки и сертификации квалификаций, как правило, выполнение функций ЭМЦ по каждому виду профессиональной деятельности осуществляется одной отобранной в соответствии с настоящим Порядком организацией.

6. Одна организация может осуществлять функции ЭМЦ по нескольким видам профессиональной деятельности.

7. ЦОСК осуществляют следующие функции в конкретных видах профессиональной деятельности:

оценка квалификации соискателя на соответствие требованиям профессионального стандарта;

выдача (прекращение, продление действия) сертификатов установленного Общественно – государственным советом

образца и приложений к ним по форме, установленной соответствующим ЭМЦ на основании примерной формы, разрабатываемой базовой организацией системы оценки и сертификации квалификаций (далее – базовая организация);

публикация информации о выданных сертификатах в средствах массовой информации, в том числе, в сети Интернет;

подбор, организация подготовки и ведение реестра привлекаемых в ЦОСК экспертов;

формирование апелляционных комиссий;

подготовка предложений по актуализации профессиональных стандартов;

подготовка предложений по актуализации организационно-методических документов в области оценки и сертификации квалификаций;

консультирование работодателей, образовательных организаций, других заинтересованных организаций и лиц в пределах своей компетенции;

предоставление соискателям по их требованию необходимой информации в пределах своей компетенции.

8. Одна организация может осуществлять функции ЦОСК по нескольким видам профессиональной деятельности.

9. Образовательная организация не может быть отобраена в качестве ЦОСК.

10. Функции ЭМЦ и ЦОСК может одновременно выполнять одна организация при условии, что данная организация не является образовательной.

11. В функции ЭМЦ и ЦОСК входит представление сведений о своей деятельности в базовую организацию в целях формирования и поддержания в актуальном состоянии регистра системы оценки и сертификации квалификаций и аудита их деятельности.

12. Заинтересованные работодатели, их объединения и (или) профессиональные сообщества:

заявляют в Общественно-государственный совет о своем намерении самостоятельно или путем отбора организаций для

выполнения функций ЭМЦ или ЦОСК в соответствующих видах профессиональной деятельности, осуществлять деятельность по проведению оценки и сертификации квалификаций в соответствии с правилами, установленными в системе оценки и сертификации квалификаций;

самостоятельно определяют и реализуют процедуры отбора ЭМЦ и ЦОСК в соответствующих видах профессиональной деятельности;

несут репутационную ответственность за деятельность по оценке и сертификации квалификаций, в том числе за деятельность отобранных ими организаций для выполнения функций ЭМЦ и ЦОСК.

13. Общественно-государственный совет:

устанавливает общие требования к деятельности ЭМЦ и ЦОСК;

рассматривает заявления заинтересованных работодателей и их объединений о намерении самостоятельно или путем отбора организаций для выполнения функций ЭМЦ или ЦОСК в соответствующих видах профессиональной деятельности, осуществлять деятельность по оценке и сертификации квалификаций;

утверждает итоги отбора.

14. При отборе ЭМЦ и ЦОСК, в том числе, могут учитываться ресурсы, опыт и квалификации их учредителей.

Требования при отборе ЭМЦ и ЦОСК к организациям или их учредителям должны учитывать:

а) достижения организаций, обеспечивающие их готовность к осуществлению функций ЭМЦ и ЦОСК в заявляемых видах профессиональной деятельности, определяемые следующими характеристиками:

деловая репутация;

опыт оценки квалификаций (при отборе ЦОСК);

опыт разработки методического обеспечения подготовки кадров и оценки квалификаций (при отборе ЭМЦ);

опыт реализации образовательных программ (при отборе ЭМЦ);

качество кадрового потенциала организации;

опыт по созданию и поддержанию в актуальном состоянии информационных ресурсов коллективного пользования;

б) качество предлагаемых условий выполнения функций ЭМЦ и ЦОСК в заявляемых видах профессиональной деятельности, определяемое следующими характеристиками:

обоснованность и ожидаемая результативность запланированных мероприятий по обеспечению реализации процедур оценки и сертификации квалификаций в соответствии с основными функциями ЦОСК (при отборе ЦОСК);

обоснованность и ожидаемая результативность запланированных мероприятий по формированию и развитию методического обеспечения системы оценки и сертификации квалификаций, обеспечивающих выполнение основных функций ЭМЦ (при отборе ЭМЦ);

соответствие запланированных мероприятий, обеспечивающих документов и ожидаемых результатов основным принципам и нормативным документам системы оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах.

15. Базовая организация:

оказывает консультационную поддержку заинтересованным работодателям и их объединениям по вопросам отбора организаций для выполнения функций ЭМЦ и ЦОСК;

осуществляет информационное сопровождение процедуры отбора ЭМЦ и ЦОСК;

ведет регистр системы оценки и сертификации квалификаций;

осуществляет аудит деятельности ЭМЦ и ЦОСК.

16. В случае намерения самостоятельно осуществлять функции ЭМЦ и (или) ЦОСК или в целях утверждения результатов отбора ЭМЦ и (или) ЦОСК, заинтересованные работодатели, их объединения и (или) профессиональные сообщества представляют в Общественно-государственный совет

заявление о включении в состав ЭМЦ и (или) ЦОСК в соответствующих видах профессиональной деятельности указанной ими организации с приложением справки-обоснования, подтверждающей готовность организации к выполнению основных функций ЭМЦ и (или) ЦОСК и соблюдению целей и принципов системы оценки и сертификации квалификаций.

17. Примерную форму справки-обоснования и типовое организационно-методическое обеспечение деятельности ЭМЦ и (или) ЦОСК, имеющее рекомендательный характер, разрабатывает базовая организация.

18. Общественно-государственный совет вправе запросить у подавших заявление работодателей, их объединений и (или) профессиональных сообществ дополнительную информацию по вопросам отбора организации для выполнения функций ЭМЦ или ЦОСК.

19. Общественно-государственный совет рассматривает представленное обоснование и принимает решение о наделении организации полномочиями на выполнение функций ЭМЦ и (или) ЦОСК.

20. Основаниями для отказа в наделении полномочиями являются:

нарушение требований настоящего Порядка;

непредставление обязательных (заявление, справка-обоснование установленной формы) и дополнительно запрашиваемых документов;

недостаточная, по мнению Общественно-государственного совета, готовность организаций к выполнению основных функций ЭМЦ и (или) ЦОСК.

21. В целях организационно-правового обеспечения формирования системы оценки и сертификации квалификаций на основании решений Общественно-государственного совета базовая организация заключает с отобранными организациями договоры о взаимодействии в рамках системы независимой оценки и сертификации квалификаций установленного Общественно-государственным советом образца.

22. Прекращение полномочий организации, выполняющей функции ЭМЦ и (или) ЦОСК осуществляется путем вынесения соответствующего решения Общественно-государственным советом на основании:

собственного заявления организации;

заявлений работодателей, их объединений и (или) профессиональных сообществ;

представления базовой организации в случае выявления фактов существенных нарушений требований организационно-методических документов системы оценки и сертификации квалификаций, что может подтверждаться результатами аудита деятельности организации и (или) итогами рассмотрения поступивших жалоб граждан и организаций на деятельность организации в качестве ЭМЦ и (или) ЦОСК.

2. Форма справки-обоснования в Общественно-государственный совет о подтверждении готовности организации к выполнению основных функций экспертно-методического центра и (или) центра оценки и сертификации квалификаций и соблюдению целей и принципов системы оценки и сертификации квалификаций

1. Утверждение результатов отбора центра оценки и сертификации квалификаций, осуществленного работодателем и (или) объединением работодателей и (или) профессиональным сообществом

На бланке организации (объединения)

В Общественно-государственный совет
системы независимой оценки качества
профессионального образования

**Справка-обоснование
о подтверждении готовности организации к выполнению
основных функций центра оценки и сертификации ква-
лификаций и соблюдению целей и принципов системы
оценки и сертификации квалификаций**

В целях утверждения результатов отбора центра оценки и сертификации квалификаций в соответствии с Порядком наделения полномочиями организаций, выполняющих функции экспертно-методических центров и центров оценки и сертификации квалификаций, утвержденным решением Общественно-государственного совета 5 декабря 2013 года (протокол № 5), предлагаем рассмотреть вопрос об утверждении результатов отбора и о наделении полномочиями центра оценки и сертификации квалификаций

(полное наименование юридического лица)
(далее – организации), в следующем(-их) виде(-ах) професси-

ональной деятельности: _____

(наименование)

на ближайшем заседании Общественно-государственного совета и ходатайствуем о принятии положительного решения.

Наша позиция обосновывается результатами проведенного отбора и положительной экспертной оценкой документов и информационных материалов организации.

Критериями отбора организации для выполнения функций центра оценки и сертификации квалификаций выступали:

а) достижения организации, обеспечивающие ее готовность к осуществлению функций центра оценки и сертификации квалификаций в заявляемых видах профессиональной деятельности, определяемые следующими характеристиками:

- деловая репутация;
- опыт оценки квалификаций;
- качество кадрового потенциала организации;
- опыт по созданию и поддержанию в актуальном состоянии информационных ресурсов коллективного пользования.

б) качество предлагаемых условий выполнения функций центра оценки и сертификации квалификаций в заявляемых видах профессиональной деятельности, определяемое следующими характеристиками:

- обоснованность и ожидаемая результативность запланированных мероприятий по обеспечению реализации процедур оценки и сертификации квалификаций в соответствии с основными функциями центра оценки и сертификации квалификаций;
- *наличие необходимых ресурсов, обеспечивающих выполнение основных функций центра оценки и сертификации квалификаций;*
- *степень проработанности представленных организационных документов организации (положений, регламентов), обеспечивающих выполнение основных функций центра оценки и сертификации квалификаций, их*

соответствие основным принципам и нормативным документам системы оценки и сертификации квалификаций;

- обеспечение относительной финансовой независимости организации от заинтересованных в результатах ее деятельности физических и юридических лиц (структур системы профессионального образования, конкретных бизнес-структур и др.);*
- гарантия отсутствия конфликтов интересов при реализации процедур оценки и сертификации квалификаций, что обеспечивается предлагаемой организацией организационной структуры центра оценки и сертификации квалификаций.*

Подтверждением положительной экспертной оценки при отборе организации являются сведения, содержащиеся в следующих документах и информационных материалах организации:

Критерий отбора, характеристика и показатель экспертной оценки	Подтверждающие документы и информационные материалы организации
Критерий: достижения организации, обеспечивающие ее готовность к осуществлению функций центра оценки и сертификации квалификаций в заявляемых видах профессиональной деятельности	
Характеристика: деловая репутация	
<i>документы и информационные материалы организации содержат сведения о наличии не менее 10 опубликованных в СМИ и в Интернет позитивных отзывов о работе организации, о благоприятном общественном мнении о результатах ее деятельности</i>	

<p>документы организации содержат сведения о членстве организации (ее представителей) в международных/ общероссийских/ отраслевых/ региональных партнерствах (ассоциациях, консорциумах, союзах), в отраслевых/ региональных общественно-государственных органах (экспертных советах, комиссиях, группах), деятельность которых связана с проблематикой обеспечения качества квалификаций</p>	
<p>документы организации содержат рекомендации заинтересованных работодателей и их объединений (общероссийских отраслевых (межотраслевых), межрегиональных (отраслевых, межотраслевых), региональных, региональных отраслевых, территориальных, территориальных отраслевых), профессиональных сообществ</p>	
<p>документы организации содержат письма поддержки заинтересованных государственных органов, организаций и частных лиц</p>	
<p>документы и информационные материалы организации содержат сведения, подтверждающие общественно-профессиональное признание ее</p>	

<i>деятельности по проблемам обеспечения качества квалификаций (сертификаты, благодарственные письма, места в конкурсах, рейтингах и др.)</i>	
Характеристика: опыт оценки квалификаций	
<i>документы организации содержат материалы, подтверждающие продолжительный опыт организации в проведении оценки компетенций выпускников образовательных организаций и/или обучающихся</i>	
<i>документы организации содержат материалы, подтверждающие продолжительный опыт организации в проведении оценки компетенций работающих и/или безработных граждан и/или лиц, временно находящихся в поиске работы и/или трудовых мигрантов</i>	
Характеристика: качество кадрового потенциала организации	
<i>уровни образования и квалификации привлекаемых экспертов соответствует заявляемым видам профессиональной деятельности</i>	
<i>все эксперты имеют опыт работы в соответствующих заявляемых видах профессиональной деятельности</i>	
<i>уровни квалификации экспертов не ниже уровней квалификации лиц, которым организация</i>	

<i>намерена оказывать услуги по оценке и сертификации квалификаций</i>	
<i>все эксперты имеют опыт экспертной деятельности (анализа информации, вынесения экспертных суждений, формулирования выводов, составления отчетов, разработки рекомендаций)</i>	
<i>все эксперты прошли обучение по специальным программам в области процедур оценки и сертификации квалификаций</i>	
Характеристика: опыт по созданию и поддержанию в актуальном состоянии информационных ресурсов коллективного пользования	
<i>документы и информационные материалы организации содержат сведения, подтверждающие опыт организации в создании и поддержании в актуальном состоянии информационных ресурсов коллективного пользования (базы данных, Интернет-портал, Интернет-сайт)</i>	
Критерий: качество предлагаемых условий выполнения функций центра оценки и сертификации квалификаций в заявляемых видах профессиональной деятельности	
Характеристика: обоснованность и ожидаемая результативность запланированных мероприятий по обеспечению реализации процедур оценки и сертификации квалификаций в соответствии с основными функциями центра оценки и сертификации квалификаций	

<p><i>Соответствие предложений организации принципам, целям и задачам системы оценки и сертификации квалификаций</i></p>	
<p><i>Комплексность, структурированность и развернутость описания предложений организации</i></p>	
<p><i>Наличие дополнительных предложений и инициатив, способствующих более эффективной реализации функций центра оценки и сертификации квалификаций в соответствии с региональной / отраслевой спецификой</i></p>	
<p><i>Целостность и реалистичность плана мероприятий по обеспечению реализации процедур оценки и сертификации квалификаций в соответствии с основными функциями центра оценки и сертификации квалификаций</i></p>	
<p><i>Эффективность предложенных механизмов обеспечения реализации процедур оценки и сертификации квалификаций в соответствии с основными функциями центра оценки и сертификации квалификаций</i></p>	

Характеристика: наличие необходимых ресурсов, обеспечивающих выполнение основных функций центра оценки и сертификации квалификаций ²	
<i>Обеспеченность материально-техническими ресурсами</i>	
<i>Обеспеченность финансовыми ресурсами</i>	
<i>Обеспеченность методическими (технологическими) ресурсами</i>	
<i>Обеспеченность информационными ресурсами</i>	
<i>Обеспеченность кадровыми ресурсами</i>	
<i>Обеспеченность управленческими / административными ресурсами, системой связи с участниками рынка квалификаций (как ресурс)</i>	
Характеристика: степень проработанности представленных организационных документов организации (положений, регламентов), обеспечивающих выполнение основных функций центра оценки и сертификации квалификаций, их соответствие основным принципам и нормативным документам системы оценки и сертификации квалификаций	
<i>представленные организационные документы организации (положения, регламенты), обеспечивающие выполнение основных функций центра оценки и сертификации квалификаций, отличаются полнотой и обоснованностью</i>	

² Учитываются также ресурсы учредителей

<p><i>представленные организационные документы организации (положения, регламенты), обеспечивающие выполнение основных функций центра оценки и сертификации квалификаций, в целом направлены на обеспечение гарантии объективности в решении вопросов, возникающих при реализации процедур оценки и сертификации квалификаций</i></p>	
<p><i>планируемое к применению нормативное и организационно-методическое обеспечение деятельности центра оценки и сертификации квалификаций соответствует основным принципам, нормативным и организационно-методическим документам системы оценки и сертификации квалификаций</i></p>	
<p><i>планируемые к проведению процедуры оценки и сертификации квалификаций обеспечены необходимыми методическими, информационными, кадровыми, материально-техническими и финансовыми ресурсами</i></p>	
<p><i>представленные регламенты оказания услуг по оценке и сертификации квалификаций и порядок подбора экспертов обеспечивают беспристрастность и справедливость решений экспертов при реализации процедур</i></p>	

<i>оценки и сертификации квалификаций</i>	
<i>представленный порядок подбора экспертов обеспечивает компетентность принимаемых решений по оценке и сертификации квалификаций</i>	
Характеристика: обеспечение относительной финансовой независимости организации от заинтересованных в результатах ее деятельности физических и юридических лиц	
<i>организация позиционирует себя в качестве независимого профессионального посредника между рынками труда и образовательных услуг</i>	
<i>учредителем организации является организация, не заинтересованная непосредственно в результатах оценки и сертификации квалификации своего персонала / или организация создана двумя и более учредителей, интересы которых в результатах ее деятельности различны</i>	
<i>принципом финансового обеспечения центра оценки и сертификации квалификаций является самокупаемость</i>	
<i>организация планирует свою безубыточную (или прибыльную) деятельность в качестве центра оценки и сертификации квалификаций и способность своевременно погашать свои финансовые обязательства</i>	

<p><i>спектр планируемых к представлению организациям и населению услуг центра оценки и сертификации квалификаций достаточен для обеспечения его конкурентоспособности на рынке</i></p>	
<p>Характеристика: гарантия отсутствия конфликтов интересов при реализации процедур оценки и сертификации квалификаций, что обеспечивается предлагаемой организацией организационной структуры центра оценки и сертификации квалификаций</p>	
<p><i>организационная структура центра оценки и сертификации квалификаций обеспечивает деятельность независимых экзаменационных (экспертных), сертификационных и апелляционных комиссий</i></p>	
<p><i>в документах организации полномочия и ответственность руководящих, функциональных и структурных элементов центра обоснованно выделены и достаточно полно описаны</i></p>	
<p><i>представленные положения об утверждении персонального состава и обязанностей членов экзаменационных (экспертных), сертификационных и апелляционных комиссий обеспечивают отсутствие конфликтов интересов при реализации процедур оценки и сертификации квалификаций</i></p>	

Свою поддержку намерению организации войти в состав системы оценки и сертификации квалификаций в качестве центра оценки и сертификации квалификаций, выразили следующие организации:

Настоящим подтверждаем, что

(наименование организации)

соответствует установленным требованиям, предъявляемым к центрам оценки и сертификации квалификаций, разделяет и поддерживает цели и принципы системы оценки и сертификации квалификаций и подтвердила свою готовность к выполнению основных функций центра оценки и сертификации квалификаций.

Приложения:

Критерии отбора

Методика отбора

Копия выписки из протокола о результатах отбора

Комплект копий документов и информационных материалов организации

Презентация бизнес-плана организации

2. Намерение работодателя и (или) объединения работодателей и (или) профессионального сообщества самостоятельно осуществлять функции центра оценки и сертификации квалификаций

На бланке организации (объединения)

В Общественно-государственный совет
системы независимой оценки качества
профессионального образования

Справка-обоснование

о подтверждении готовности к выполнению основных функций центра оценки и сертификации квалификаций и соблюдению целей и принципов системы оценки и сертификации квалификаций

Настоящим, руководствуясь Порядком наделения полномочиями организаций, выполняющих функции экспертно-методических центров и центров оценки и сертификации квалификаций, утвержденным решением Общественно-государственного совета 5 декабря 2013 года (протокол №5), предлагаем рассмотреть наше предложение о наделении нашей *организации (объединения*

(полное наименование юридического лица)

полномочиями центра оценки и сертификации квалификаций в следующем(-их) виде(-ах) профессиональной деятельности:

(наименование)

на ближайшем заседании Общественно-государственного совета и ходатайствуем о принятии положительного решения.

Наша готовность осуществлять функции центра оценки и сертификации квалификаций обосновывается наличием необходимого для этого материально-технических, финансовых,

кадровых, методических, информационных ресурсов и опыта, что подтверждается нашим предложением и следующими документами (прилагаются):

1. Развернутый план-график организационных мероприятий

2. Характеристика опыта

3. Описание баз проведения оценки квалификаций

4. Аннотированный перечень имеющихся профессиональных стандартов и иных квалификационных требований, других нормативных и организационно-методических документов в области оценки и сертификации квалификаций, планируемых к использованию

5. Сведения о квалификации привлекаемых экспертов

6. Презентация бизнес-плана

3. Утверждение результатов отбора экспертно-методического центра, осуществленного работодателем и (или) объединением работодателей и (или) профессиональным сообществом

На бланке организации (объединения)

В Общественно-государственный совет системы независимой оценки качества профессионального образования

Справка-обоснование

о подтверждении готовности организации к выполнению основных функций экспертно-методического центра и соблюдению целей и принципов системы оценки и сертификации квалификаций

В целях утверждения результатов отбора экспертно-методического центра в соответствии с Порядком наделения полномочиями организаций, выполняющих функции экспертно-методических центров и центров оценки и сертификации квалификаций, утвержденным решением Общественно-государственного совета 5 декабря 2013 года (протокол №5), предлагаем рассмотреть вопрос об утверждении результатов отбора и о наделении полномочиями экспертно-методического центра

(полное наименование юридического лица)
(далее – организации), в следующем(-их) виде(-ах) профессиональной деятельности: _____

(наименование)

на ближайшем заседании Общественно-государственного совета и ходатайствуем о принятии положительного решения.

Наша позиция обосновывается результатами проведенного отбора и положительной экспертной оценкой документов и информационных материалов организации.

Критериями отбора организации для выполнения функций экспертно-методического центра выступали:

а) достижения организации, обеспечивающие ее готовность к осуществлению функций экспертно-методического центра в заявляемых видах профессиональной деятельности, определяемые следующими характеристиками:

- деловая репутация;
- опыт разработки методического обеспечения подготовки кадров и оценки квалификаций;
- опыт реализации образовательных программ;
- качество кадрового потенциала организации;
- опыт по созданию и поддержанию в актуальном состоянии информационных ресурсов коллективного пользования.

б) качество предлагаемых условий выполнения функций экспертно-методического центра в заявляемых видах профессиональной деятельности, определяемое следующими характеристиками:

- обоснованность и ожидаемая результативность запланированных мероприятий по формированию и развитию методического обеспечения системы оценки и сертификации квалификаций, обеспечивающих выполнение основных функций экспертно-методического центра;
- *наличие необходимых ресурсов, обеспечивающих выполнение основных функций экспертно-методического центра;*
- *степень проработанности представленных организационных документов организации (положений, регламентов), обеспечивающих выполнение основных функций экспертно-методического центра, их соответствии основным принципам и нормативным документам системы оценки и сертификации квалификаций.*

Подтверждением положительной экспертной оценки при отборе организации являются сведения, содержащиеся в следующих документах и информационных материалах организации:

Критерий отбора, характеристика и показатель экспертной оценки	Подтверждающие документы и информационные материалы организации
Критерий: достижения организации, обеспечивающие ее готовность к осуществлению функций экспертно-методического центра в заявляемых видах профессиональной деятельности	
Характеристика: деловая репутация	
<i>документы и информационные материалы организации содержат сведения о наличии не менее 10 опубликованных в СМИ и в Интернет позитивных отзывов о работе организации, о благоприятном общественном мнении о результатах ее деятельности</i>	
<i>документы организации содержат сведения о членстве организации (ее представителей) в международных/ общероссийских/ отраслевых/ региональных партнерствах (ассоциациях, консорциумах, союзах), в отраслевых/ региональных общественно-государственных органах (экспертных советах, комиссиях, группах), деятельность которых связана с проблематикой обеспечения качества квалификаций</i>	

<p>документы организации содержат рекомендации заинтересованных работодателей и их объединений (общероссийских отраслевых (межотраслевых), межрегиональных (отраслевых, межотраслевых), региональных, региональных отраслевых, территориальных, территориальных отраслевых), профессиональных сообществ</p>	
<p>документы организации содержат письма поддержки заинтересованных государственных органов, организаций и частных лиц</p>	
<p>документы и информационные материалы организации содержат сведения, подтверждающие общественно-профессиональное признание ее деятельности по проблемам обеспечения качества квалификаций (сертификаты, благодарственные письма, места в конкурсах, рейтингах и др.)</p>	
<p>Характеристика: опыт разработки методического обеспечения подготовки кадров и оценки квалификаций</p>	
<p>документы организации содержат материалы, подтверждающие продолжительный опыт организации в разработке методического обеспечения подготовки кадров</p>	

<i>документы организации содержат материалы, подтверждающие продолжительный опыт организации в проведении оценки компетенций выпускников образовательных организаций и/или обучающихся</i>	
<i>документы организации содержат материалы, подтверждающие продолжительный опыт организации в проведении оценки компетенций работающих и/или безработных граждан и/или лиц, временно находящихся в поиске работы и/или трудовых мигрантов</i>	
Характеристика: опыт реализации образовательных программ	
<i>документы организации содержат материалы, подтверждающие продолжительный опыт организации в разработке и реализации образовательных программ</i>	
Характеристика: качество кадрового потенциала организации	
<i>уровни образования и квалификации привлекаемых экспертов соответствует заявляемым видам профессиональной деятельности</i>	
<i>наличие экспертов, имеющих опыт работы в соответствующих заявляемых видах профессиональной деятельности</i>	
<i>все эксперты имеют опыт</i>	

<i>экспертной деятельности (анализа информации, вынесения экспертных суждений, формулирования выводов, составления отчетов, разработки рекомендаций)</i>	
<i>наличие экспертов, имеющих специальные знания по квалификации компетенций и опыт разработки оценочных средств</i>	
Характеристика: опыт по созданию и поддержанию в актуальном состоянии информационных ресурсов коллективного пользования	
<i>документы и информационные материалы организации содержат сведения, подтверждающие опыт организации в создании и поддержании в актуальном состоянии информационных ресурсов коллективного пользования (базы данных, Интернет-портал, Интернет-сайт)</i>	
Критерий: качество предлагаемых условий выполнения функций экспертно-методического центра в заявляемых видах профессиональной деятельности	
Характеристика: обоснованность и ожидаемая результативность запланированных мероприятий по формированию и развитию методического обеспечения системы оценки и сертификации квалификаций, обеспечивающих выполнение основных функций экспертно-методического центра	
<i>Соответствие предложений организации принципам, целям и задачам системы оценки и сертификации квалификаций</i>	

<i>Комплексность, структурированность и развернутость описания предложений организации</i>	
<i>Наличие дополнительных предложений и инициатив, способствующих более эффективной реализации функций экспертно-методического центра в соответствии с отраслевой спецификой</i>	
<i>Целостность и реалистичность плана мероприятий по формированию и развитию методического обеспечения системы оценки и сертификации квалификаций, обеспечивающих выполнение основных функций экспертно-методического центра</i>	
<i>Эффективность предложенных механизмов формирования и развития методического обеспечения системы оценки и сертификации квалификаций</i>	
<i>Характеристика: наличие необходимых ресурсов, обеспечивающих выполнение основных функций экспертно-методического центра ³</i>	
<i>Обеспеченность материально-техническими ресурсами</i>	
<i>Обеспеченность финансовыми ресурсами</i>	
<i>Обеспеченность методически-</i>	

³ Учитываются также ресурсы учредителей

<i>ми (технологическими) ресурсами</i>	
<i>Обеспеченность информационными ресурсами</i>	
<i>Обеспеченность кадровыми ресурсами</i>	
<i>Обеспеченность управленческими / административными ресурсами, системой связи с участниками рынка квалификаций (как ресурс)</i>	
<i>Характеристика: степень проработанности представленных организационных документов организации (положений, регламентов), обеспечивающих выполнение основных функций экспертно-методического центра, их соответствие основным принципам и нормативным документам системы оценки и сертификации квалификаций</i>	
<i>представленные организационные документы организации (положения, регламенты), обеспечивающие выполнение основных функций экспертно-методического центра, отличаются полнотой и обоснованностью</i>	
<i>планируемое к применению нормативное и организационно-методическое обеспечение деятельности экспертно-методического центра соответствует основным принципам, нормативным и организационно-методическим документам системы оценки и сертификации квалификаций</i>	

Свою поддержку намерению организации войти в состав системы оценки и сертификации квалификаций в качестве центра оценки и сертификации квалификаций, выразили следующие организации:

Настоящим подтверждаем, что _____
(наименование организации)

соответствует установленным требованиям, предъявляемым к центрам оценки и сертификации квалификаций, разделяет и поддерживает цели и принципы системы оценки и сертификации квалификаций и подтвердила свою готовность к выполнению основных функций центра оценки и сертификации квалификаций.

Приложения:

Критерии отбора

Методика отбора

Копия выписки из протокола о результатах отбора

Комплект копий документов и информационных материалов организации

Презентация бизнес-плана организации

4. Намерение работодателя и (или) объединения работодателей и (или) профессионального сообщества самостоятельно осуществлять функции экспертно-методического центра

На бланке организации (объединения)

В Общественно-государственный совет
системы независимой оценки качества
профессионального образования

Справка-обоснование

о подтверждении готовности к выполнению основных функций экспертно-методического центра и соблюдению целей и принципов системы оценки и сертификации квалификаций

Настоящим, руководствуясь Порядком наделения полномочиями организаций, выполняющих функции экспертно-методических центров и центров оценки и сертификации квалификаций, утвержденным решением Общественно-государственного совета 5 декабря 2013 года (протокол №5), предлагаем рассмотреть наше предложение о наделении нашей *организации (объединения)*

(полное наименование юридического лица)
полномочиями экспертно-методического центра в следующем (-их) виде(-ах) профессиональной деятельности:

(наименование)
на ближайшем заседании Общественно-государственного совета и ходатайствуем о принятии положительного решения.

Наша готовность осуществлять функции экспертно-методического центра обосновывается наличием необходимого для этого материально-технических, финансовых, кадро-

вых, методических, информационных ресурсов и опыта, что подтверждается нашим предложением и следующими документами (прилагаются):

1. Развернутый план-график организационных мероприятий

2. Характеристика опыта

3. Описание материально-технической (учебной) базы

4. Аннотированный перечень имеющихся профессиональных стандартов и иных квалификационных требований, других нормативных и организационно-методических документов в области оценки и сертификации квалификаций, планируемых к использованию

5. Сведения о квалификации привлекаемых экспертов

6. Презентация бизнес-плана

3. Форма заявления о наделении полномочиями экспертно-методического центра / центра оценки и сертификации квалификаций

*(полное наименование работодателя, объединения работодателей,
профессионального сообщества)*

ЗАЯВЛЕНИЕ

о наделении полномочиями
экспертно-методического центра / центра оценки и сертификации квалификаций

« ____ » _____ 20__ г. № _____
(дата заявления, исходящий регистрационный номер заявителя)

*(полное наименование заявителя с указанием
организационно-правовой формы организации)*

(далее – Организация) просит рассмотреть вопрос о наделении
Организации полномочиями экспертно-методического центра
/ центра оценки и сертификации квалификаций по следующим
видам профессиональной деятельности:

1. _____
2. _____
3. _____

Организация готова осуществлять деятельность по вы-
полнению полномочий экспертно-методического центра /
центра оценки и сертификации квалификаций по указанным
видам профессиональной деятельности в соответствии с пра-
вилами, установленными в системе оценки и сертификации
квалификаций выпускников образовательных учреждений
профессионального образования, других категорий граждан,
прошедших профессиональное обучение в различных формах.

*(должность руко-
водителя или упол-
номоченного лица)*

*(подпись руководителя или
уполномоченного лица)*

*(фамилия, инициалы руко-
водителя или уполномо-
ченного лица)*

4. Форма заявления работодателя, объединения работодателей, профессионального сообщества о намерении осуществлять деятельность по проведению оценки и сертификации квалификаций

Общественно-
государственный совет
системы независимой
оценки качества про-
фессионального обра-
зования

ЗАЯВЛЕНИЕ

работодателя, объединения работодателей, профессионального сообщества
о намерении осуществлять деятельность по проведению оценки
и сертификации квалификаций

« ____ » _____ 20__ г. № _____
(дата заявления, исходящий регистрационный номер заявителя)

(полное наименование работодателя, объединения работодателей, профессионального сообщества с указанием организационно-правовой формы организации)

(далее – Организатор оценки и сертификации квалификаций) имеет намерение осуществлять деятельность по проведению оценки и сертификации квалификаций в соответствии с правилами, установленными в системе оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах.

Организатор оценки и сертификации квалификаций готов осуществлять деятельность по проведению оценки и сер-

тификации квалификаций по следующим видам профессиональной деятельности:

1. _____
2. _____
3. _____

Проведение оценки и сертификации квалификаций будет осуществляться *(выбрать нужное)*:

– самостоятельно

– путем отбора организаций для выполнения функций экспертно-методических центров и центров оценки и сертификации квалификаций.

(должность руководителя или уполномоченного лица)

(подпись руководителя или уполномоченного лица)

(фамилия, инициалы руководителя или уполномоченного лица)

5. Форма договора о совместной деятельности в области методического сопровождения оценки и сертификации квалификаций

ДОГОВОР № _____ об осуществлении полномочий экспертно-методического центра системы оценки и сертификации квалификаций

г. _____ « ____ » _____ 20__ г.

_____, в _____ лице _____⁴, действующего на основании Устава указанной организации и полномочий, предоставленных ему Общественно-государственным советом системы независимой оценки качества профессионального образования (далее – Общественно-государственный совет) (протокол № __ от _____), с одной стороны, и _____, _____,

(полное наименование организации)
в дальнейшем именуемая (-ое, -ый) «Организация», в лице _____, действующего на основании _____, с другой стороны, заключили настоящий Договор о нижеследующем.

1. Предмет Договора

1.1. Предметом Договора является взаимодействие _____ и Организации, которая в соответствии с Порядком наделения полномочиями организаций, выполняющих функции экспертно-методических центров и центров оценки и _____

⁴ В качестве стороны договора может выступать как Организатор независимой оценки квалификации, так и базовая организация системы независимой оценки качества профессионального образования

сертификации квалификаций, утвержденным решением Общественно-государственного совета (протокол от 5 декабря 2013 г. № 7) (далее – Порядок), наделена полномочиями экспертно-методического центра по виду (видам) профессиональной деятельности

в системе оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах (далее соответственно – центр оценки и сертификации квалификаций, Система).

2. Права и обязанности сторон

2.1. В соответствии с Договором Организация имеет право:

а) осуществлять функции экспертно-методического центра в рамках Системы, в том числе – на возмездной основе по договорам с физическими и юридическими лицами;

б) давать рекомендации центрам оценки и сертификации квалификаций Системы по вопросам осуществления их деятельности;

в) проводить консультирование по вопросам, относящимся к компетенции Организации в качестве экспертно-методического центра, предоставлять им необходимую информацию;

г) участвовать в организации отбора и осуществлении контроля деятельности центров оценки и сертификации квалификаций Системы в соответствии с предоставленными полномочиями.

2.2. В соответствии с Договором _____ имеет право:

а) осуществлять аудит деятельности Организации в качестве экспертно-методического центра, в том числе контролировать качество и стоимость услуг, оказываемых Организацией на возмездной основе;

б) получать от Организации необходимую информацию о ее деятельности в качестве экспертно-методического центра;

в) определять порядок передачи в соответствии с законодательством Российской Федерации и получать от Организации неисключительные права (использования по прямому назначению, распространения, тиражирования) на следующие объекты интеллектуальной собственности, возникающие в результате деятельности Организации в качестве экспертно-методического центра.

2.3. В соответствии с Договором Организация обязана:

а) реализовывать в рамках вида (видов) профессиональной деятельности основные функции экспертно-методического центра:

разрабатывать организационно-методические документы, регулирующие процедуры оценки и сертификации квалификаций, в том числе, с использованием международного опыта;

разрабатывать оценочные средства для оценки квалификаций, осуществлять их экспертизу и актуализацию на соответствие требованиям профессиональных стандартов с привлечением экспертов и экспертных организаций;

формировать и поддерживать в актуальном состоянии банк оценочных средств;

оказывать методическую и консультационную поддержку деятельности центров оценки и сертификации квалификаций;

разрабатывать образовательные программы подготовки экспертов по оценке и сертификации квалификаций, проводить обучение экспертов, вести реестр экспертов;

участвовать в разработке и (или) публичном обсуждении профессиональных стандартов;

б) выполнять требования организационно-методических документов Системы, в том числе при расчете стоимости услуг, оказываемых на возмездной основе при выполнении функций экспертно-методического центра;

в) обеспечивать соответствие качества объектов интеллектуальной собственности, работ, услуг требованиям организационно-методических документов Системы;

г) осуществлять взаимодействие с _____ и центрами оценки и сертификации квалификаций Системы по соответствующему виду (видам) профессиональной деятельности;

д) предоставлять _____ неисключительные права (использования по прямому назначению, распространения, тиражирования) на следующие объекты интеллектуальной собственности, возникающие в результате деятельности Организации в качестве экспертно-методического центра:

организационно-методические документы, регулирующие процедуры, методы и критерии оценки и сертификации квалификаций по виду (видам) профессиональной деятельности;

аннотации оценочных средств;

программы подготовки экспертов по оценке и сертификации квалификаций по виду (видам) профессиональной деятельности;

профессиональные стандарты;

е) представлять по требованию _____ информацию о деятельности Организации в качестве экспертно-методического центра для проверки;

ж) извещать в письменной форме _____ об изменениях, влияющих на деятельность Организации в качестве экспертно-методического центра.

2.4. В соответствии с Договором _____ обязана:

а) оказывать Организации услуги по организации отбора, регистрации Организации, ведению и поддержанию в актуальном состоянии единых информационных сервисов регистра Системы, связанных с деятельностью Организации в качестве экспертно-методического центра;

б) опубликовать сведения о заключении Договора в средствах массовой информации, в том числе в сети Интернет;

в) своевременно предоставлять информацию, необходимую Организации для осуществления функций экспертно-методического центра;

г) оказывать Организации консультационное содействие, в том числе по вопросам обучения специалистов Организации;

д) извещать в письменной форме Организацию об изменениях, влияющих на деятельность Организации в качестве экспертно-методического центра, в том числе о предоставлении Организации полномочий по организации отбора и осуществлению контроля деятельности центров оценки и сертификации квалификаций Системы.

3. Срок действия Договора

3.1. Договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует 5 (пять) лет.

3.2. Договор может быть расторгнут по взаимному согласию Сторон или по инициативе одной Стороны, о чем она должна предупредить другую Сторону в письменном виде не позднее, чем за 30 дней до прекращения действий по Договору.

3.3. Расторжение Договора по инициативе _____ может быть осуществлено:

3.3.1. при истечении срока, указанного в пункте 3.1. Договора, и отсутствии заявления со стороны Организации на продление полномочий;

3.3.2. при принятии соответствующего решения общественно-государственного совета на основании установления фактов нарушений со стороны Организации требований организационно-методических документов Системы, связанных с деятельностью Организации в качестве экспертно-методического центра, что подтверждается подписанными Организацией документами и (или) установлено комиссией _____;

3.3.3. в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

3.4. При расторжении Договора _____ исключает сведения об Организации из регистра Системы и публикует информацию о расторжении Договора в средствах массовой информации, в том числе в сети Интернет.

4. Финансовые обязательства

4.1. Организация обязуется возмещать расходы _____:

на организацию отбора, регистрацию Организации, ведение и поддержание в актуальном состоянии единых информационных сервисов регистра Системы, связанных с деятельностью Организации в качестве экспертно-методического центра;

на организацию аудита деятельности Организации.

4.2. Возмещение расходов, указанных в пункте 4.1 Договора, осуществляется в размере, ежегодно устанавливаемом решением Общественно-государственного совета.

4.3. Возмещение расходов, указанных в пункте 4.1 Договора, осуществляется Организацией в форме фиксированного платежа в течение трех банковских дней с момента заключения Договора и в последующем ежегодно, в срок _____ на условиях 100% предоплаты на расчетный счет Базовой организации.

5. Внесение изменений в Договор и порядок разрешения споров

5.1. Изменения вносятся в Договор по взаимному согласию Сторон и оформляются как приложения к Договору.

5.2. Споры и разногласия по Договору урегулируются путем переговоров Сторон.

6. Прочие условия

6.1. Во всем ином, не урегулированном в Договоре, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

6.2. Договор составлен в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

7. Адреса, банковские реквизиты и подписи сторон

6. Договор об осуществлении полномочий центра оценки и сертификации квалификаций

ДОГОВОР № _____ об осуществлении полномочий центра оценки и сертификации квалификаций системы оценки и сертификации квалификаций

г. _____ «___» _____ 20__ г.

_____⁵, в лице _____, действующего на основании Устава указанной организации и полномочий, предоставленных ему _____ (далее – Общественно-государственный совет) (протокол № ___ от ____), с одной стороны, и _____,

(полное наименование организации)

в дальнейшем именуемая (-ое, -ый) «Организация», в лице _____, действующего на основании _____, с другой стороны, заключили настоящий Договор о нижеследующем.

1. Предмет Договора

1.1. Предметом Договора является взаимодействие _____ и Организации, которая в соответствии с Порядком наделения полномочиями организаций, выполняющих функции экспертно-методических центров и центров оценки и сертификации квалификаций, утвержденным решением Общественно-государственного совета (протокол от 5 декабря 2013 г. № 7) (далее – Порядок), наделена полномочиями центра оценки и сертификации квалификаций по виду (видам)

⁵ В качестве стороны договора может выступать как Организатор независимой оценки квалификации, так и базовая организация системы независимой оценки качества профессионального образования

профессиональной деятельности: _____

в системе оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах (далее соответственно – центр оценки и сертификации квалификаций, Система).

2. Права и обязанности сторон

2.1. В соответствии с Договором Организация имеет право осуществлять функции центра оценки и сертификации квалификаций, в том числе на возмездной основе по договорам с физическими и юридическими лицами.

2.2. В соответствии с Договором _____ имеет право:

а) осуществлять аудит деятельности Организации в качестве центра оценки и сертификации квалификаций (в том числе контролировать качество и стоимость услуг по оценке и сертификации квалификаций, оказываемых Организацией на возмездной основе) либо наделять соответствующими полномочиями экспертно-методические центры Системы;

б) получать от Организации необходимую информацию о ее деятельности в качестве центра оценки и сертификации квалификаций.

2.3. В соответствии с Договором Организация обязана:

а) выполнять следующие функции:

проводить оценку квалификации соискателей и выдавать сертификаты установленного образца;

приостанавливать, прекращать, продлевать действие выданных сертификатов;

публиковать информацию о выданных сертификатах в средствах массовой информации, в том числе в сети Интернет;

подбирать экспертов, организовывать их подготовку, вести реестр экспертов;

формировать апелляционные комиссии;

подготавливать предложения по актуализации профессиональных стандартов;

подготавливать предложения по актуализации организационно-методических документов в области оценки и сертификации квалификаций;

консультировать работодателей, образовательные организации, другие заинтересованные организации и лиц в пределах своей компетенции;

предоставлять соискателям по их требованию необходимую информацию в пределах своей компетенции;

б) обеспечивать:

соответствие деятельности Организации в качестве центра оценки и сертификации квалификаций целям и принципам Системы;

выполнение требований организационно-методических документов Системы, в том числе в части расчета стоимости услуг по оценке и сертификации квалификаций;

недопущение необоснованного отказа в заключении договора о проведении оценки и сертификации квалификаций;

соблюдение прав соискателей, объективность при проведении оценки и сертификации квалификаций;

конфиденциальность информации, получаемой при проведении оценки и сертификации квалификаций;

соответствие качества оказываемых услуг по оценке и сертификации квалификаций требованиям организационно-методических документов Системы;

в) осуществлять взаимодействие с экспертно-методическими центрами Системы по вопросам деятельности в качестве центра оценки и сертификации квалификаций по соответствующим видам профессиональной деятельности;

г) предоставлять _____, и (или) уполномоченному экспертно-методическому центру, и (или) сформированной _____ комиссии по проведению проверки информацию о деятельности Организации в качестве центра оценки и сертификации квалификаций;

д) извещать в письменной форме _____ об изменениях, влияющих на деятельность Организации в качестве центра оценки и сертификации квалификаций.

2.4. В соответствии с Договором _____ обязана:

е) оказывать Организации услуги по организации отбора, регистрации Организации, ведению и поддержанию в актуальном состоянии единых информационных сервисов регистра Системы, связанных с деятельностью Организации в качестве центра оценки и сертификации квалификаций;

ж) опубликовать сведения о заключении Договора в средствах массовой информации, в том числе в сети Интернет;

з) своевременно предоставлять информацию, необходимую Организации для осуществления функций центра оценки и сертификации квалификаций;

и) оказывать Организации консультационное содействие, в том числе по вопросам обучения специалистов Организации;

к) признавать сертификаты, выданные Организацией в соответствии с требованиями, установленными Системой;

л) своевременно предоставлять Организации в установленном порядке бланки сертификатов и приложений к ним, а также информацию, необходимую Организации для осуществления функций центра оценки и сертификации квалификаций;

м) определить экспертно-методический центр (экспертно-методические центры) Системы по видам профессиональной деятельности, относящимся к области деятельности Организации в качестве центра оценки и сертификации квалификаций, в обязанность которого входит оказание методической и консультационной поддержки деятельности Организации в качестве центра оценки и сертификации квалификаций;

н) осуществлять подготовку вопросов, касающихся деятельности Организации в качестве центра оценки и сертификации квалификаций (в том числе по жалобам), к рассмотрению на Общественно-государственном совете;

о) извещать в письменной форме Организацию об изменениях, влияющих на деятельность Организации в качестве центра оценки и сертификации квалификаций.

3. Срок действия Договора

3.1. Договор вступает в силу с момента его подписания Сторонами и действует 5 (пять) лет.

3.2. Договор может быть расторгнут по взаимному согласию Сторон или по инициативе одной Стороны, о чем она должна предупредить другую Сторону в письменном виде не позднее, чем за 30 дней до прекращения действий по Договору.

3.3. Расторжение Договора по инициативе _____ осуществляется в соответствии с процедурами, установленными в приложении, являющемся неотъемлемой частью Договора.

3.4. При расторжении Договора _____ исключает сведения об Организации из регистра Системы и публикует информацию о расторжении Договора в средствах массовой информации, в том числе в сети Интернет.

4. Финансовые обязательства

4.1. Организация обязуется оплачивать на основании договоров с _____ стоимость заказываемых бланков сертификатов и приложений к ним, которая рассчитывается в соответствии с требованиями организационно-методических документов Системы.

4.2. Организация обязуется оплачивать на основании договоров с экспертно-методическими центрами Системы стоимость заказываемых оценочных средств для оценки квалификаций, которая рассчитывается в соответствии с требованиями организационно-методических документов Системы.

4.3. Организация обязуется возмещать расходы _____:

на организацию отбора, регистрацию Организации, ведение и поддержание в актуальном состоянии единых информационных сервисов регистра Системы, связанных с деятельностью Организации в качестве центра оценки и сертификации квалификаций;

на организацию аудита деятельности Организации.

4.4. Возмещение расходов, указанных в пункте 4.3 Договора, осуществляется в размере, ежегодно устанавливаемом решением Общественно-государственного совета.

4.5. Возмещение расходов, указанных в пункте 4.3 Договора, осуществляется Организацией в форме фиксированного платежа в течение трех банковских дней с момента заключения Договора и в последующем ежегодно, в срок _____ на условиях 100% предоплаты на расчетный счет Базовой организации.

5. Внесение изменений в Договор и порядок разрешения споров

5.1. Изменения вносятся в Договор по взаимному согласию Сторон и оформляются как приложения к Договору.

5.2. Споры и разногласия по Договору урегулируются путем переговоров Сторон.

6. Прочие условия

6.1. Во всем ином, не урегулированном в Договоре, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.

6.2. Договор составлен в двух экземплярах, имеющих равную юридическую силу, по одному для каждой из сторон.

7. Адреса, банковские реквизиты и подписи сторон

ПОРЯДОК

расторжения по инициативе _____ договора об осуществлении полномочий центра оценки и сертификации квалификаций системы оценки и сертификации квалификаций

1. Расторжение Договора по инициативе _____ осуществляется в случаях:

1.1. истечения срока действия Договора при отсутствии заявления со стороны Организации на продление полномочий;

1.2. выявления _____ перерыва в работе Организации в качестве центра оценки и сертификации квалификаций продолжительностью более 6 месяцев;

1.3. выявления _____ фактов нарушений со стороны Организации установленных требований организационно-методических документов Системы, что может подтверждаться:

итогами рассмотрения апелляционных вопросов в связи с поступлением в _____ жалоб на действия Организации в качестве центра оценки и сертификации квалификаций;

результатами аудита деятельности Организации в качестве центра оценки и сертификации квалификаций.

2. Процедуры расторжения Договора по инициативе _____ в случае, указанном в пункте 1.3. настоящего Порядка, включают в себя следующее.

2.1. _____ создает комиссию для проведения проверки, в состав которой включаются независимые эксперты.

2.2. _____ направляет за 10 календарных дней до начала работы комиссии письменное уведомление в Организацию о целях проверки и о перечне документации Организации, которую необходимо представить для осуществления проверки.

2.3. При необходимости _____ организует выезд членов комиссии в Организацию для проведения проверки.

2.4. При выявлении комиссией фактов нарушения Организацией требований организационно-методических документов Системы, _____ направляет в адрес Организации соответствующее заключение с указанием необходимости разработки Организацией плана мероприятий по устранению в месячный срок выявленных нарушений, о выполнении которого Организация должна представить отчет в _____ в месячный срок после завершения выполнения плана.

2.5. В случае если Организация не представила отчет в установленный срок либо результаты выполнения плана мероприятий по устранению нарушений признаны _____ неудовлетворительными, _____ готовит представление для принятия решения Общественно-государственным советом о расторжении Договора.

2.6. При принятии Общественно-государственным советом решения о расторжении Договора _____ не позднее 5 дней после принятия решения письменно извещает Организацию о проведении в месячный срок процедуры расторжения Договора и подготавливает перечень вопросов, подлежащих разрешению в связи с расторжением Договора, в том числе:

определяет документы, подписанные Организацией в рамках деятельности по Договору, подлежащие отмене;

определяет список сертификатов, выданных Организацией от лица Системы, и бланков сертификатов, подлежащих аннулированию.

Адреса, банковские реквизиты и подписи сторон

7. Форма решения «Об утверждении итогов отбора организаций для выполнения функций экспертно-методических центров\центров оценки и сертификации квалификаций»

**ОБЩЕСТВЕННО-ГОСУДАРСТВЕННЫЙ СОВЕТ
СИСТЕМЫ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

РЕШЕНИЕ

«Об утверждении итогов отбора организаций для выполнения функций экспертно-методических центров\центров оценки и сертификации квалификаций»

г. Москва _____ 201__ г.

1. Утвердить _____ в качестве экспертно-методического центра в отрасли\по видам профессиональной деятельности _____.

2. Утвердить _____ в качестве центра оценки и сертификации квалификаций в отрасли\по видам профессиональной деятельности _____.

3. Рекомендовать _____ заключить с _____ договор о взаимодействии в рамках системы независимой оценки и сертификации квалификаций в срок до _____.

4. Рекомендовать _____ предоставлять сведения о своей деятельности в федеральную информационную систему «Федеральный реестр независимой оценки квалификации» в соответствии с утвержденным перечнем сведений и порядком их предоставления.

Председатель Совета,
Президент РСПП

II. Новые редакции документов, ранее утвержденных Общественно-государственным советом, для целей приведения их в соответствие с нормативной базой и новой терминологией по независимой оценке квалификации 2013-2014 годов

(утверждены Общественно-государственным советом системы независимой оценки качества профессионального образования, протокол № 9 от 16 сентября 2014 г.)

1. Порядок оценки и сертификации квалификаций

1. Оценка и сертификация квалификаций на соответствие требованиям профессиональных стандартов в конкретных видах профессиональной деятельности осуществляется на условиях договора между получателем услуги и центром оценки и сертификации квалификаций (далее – ЦОСК).

2. ЦОСК осуществляет следующие процедуры оценки и сертификации квалификаций:

- проверка заявительных документов соискателя и заключение договора с получателем услуги;
- обеспечение соискателя информационными материалами;
- определение графика оценки и сертификации;
- организация и проведение оценочных процедур;
- принятие решения о выдаче (отказе в выдаче) квалификационного сертификата;
- выдача квалификационного сертификата;
- рассмотрение и принятие решений по апелляционным вопросам.

3. Заявительные документы, подлежащие представлению для прохождения оценки и сертификации квалификации, включают:

- письменное заявление с указанием фамилии, имени, отчества, даты рождения, места работы, должности и домашнего адреса соискателя, формы освоения квалификаций, подлежащих оценке (формальное образование, нефор-

мальное обучение), а также вида профессиональной деятельности и уровня квалификации, на который претендует соискатель;

- копии трудовой книжки и документов об образовании, резюме, характеристики работодателей, образовательных организаций и других заинтересованных организаций, две фотографии (3x4), медицинскую справку (для отдельных видов профессиональной деятельности), ранее выданный квалификационный сертификат (при необходимости продления срока), а также документ, подтверждающий оплату услуг.

4. ЦОСК осуществляет проверку заявительных документов, представленных соискателем, с целью установления следующего:

- документация представлена в полном объеме и надлежащего качества;
- соискатель обладает образованием и (или) опытом работы, необходимым для допуска к сертификации;
- соискатель ознакомлен с требованиями соответствующего профессионального стандарта, процедурой оценки и сертификации;
- соискатель согласен на обработку персональных данных.

В случае выявления несоответствия заявительных документов соискателя установленным требованиям принимается решение об отклонении заявления. ЦОСК письменно информирует соискателя об отклонении заявления на оценку и сертификацию с указанием причин, при этом соискатель имеет право обратиться в апелляционную комиссию ЦОСК, которая обязана рассмотреть его заявление и вынести решение о правомочности отказа.

Если заявительные документы соискателя соответствует всем установленным требованиям, ЦОСК оформляет в установленном порядке заявку и информирует соискателя о вре-

мени собеседования для определения графика оценки и сертификации квалификации.

5. ЦОСК обеспечивает соискателя необходимыми информационными материалами, включая:

- профессиональный стандарт (выдержки из профессионального стандарта);
- документы, содержащие описание процедур оценки и сертификации;
- информацию о стоимости процедур оценки и сертификации квалификаций.

6. В ходе собеседования соискатель согласует график проведения процедур оценки и сертификации квалификаций и получает информацию о сроках и порядке принятия решения о выдаче (отказе в выдаче) квалификационного сертификата по итогам проведения оценки квалификации. В порядке рекомендации соискателю может быть указано на целесообразность дополнительного обучения в целях достижения соответствия его квалификации требованиям профессионального стандарта в соответствующем виде профессиональной деятельности.

Порядок и содержание собеседования, дополнительные требования к документам соискателя определяются ЭМЦ в соответствующем виде профессиональной деятельности.

По окончании собеседования ЦОСК заключает договор с получателем услуг на основе типового договора, рекомендованного базовой организацией.

7. Оценка квалификации может осуществляться одновременно или поэтапно по отдельным трудовым функциям, которые в итоге дают возможность получения квалификационного сертификата.

Оценка квалификации проводится путем квалификационной экспертизы, содержащей оценку знаний и профессиональных навыков соискателя. Конкретные формы, методы квалификационной экспертизы и оценочные средства опреде-

ляются ЭМЦ в соответствующем виде профессиональной деятельности.

Оценку квалификации осуществляют экзаменационные (или экспертные) комиссии ЦОСК в порядке и в соответствии с требованиями, определенными организационно-методическими документами, разрабатываемыми ЭМЦ в соответствующем виде профессиональной деятельности.

В состав комиссий при проведении оценки квалификации могут включаться наблюдатели из числа представителей работодателей и других заинтересованных сторон.

Результаты оценки квалификации фиксируются экзаменационной (или экспертной) комиссией в документах, передаваемых в сертификационную комиссию ЦОСК для принятия решения о сертификации.

8. Сертификационная комиссия ЦОСК на основе анализа документов соискателя принимает решение о выдаче (отказе в выдаче) квалификационного сертификата.

9. ЦОСК на основании решения сертификационной комиссии оформляет, регистрирует и выдает квалификационный сертификат лично под роспись соискателю или в письменной форме отказывает в выдаче квалификационного сертификата с указанием причины.

Если получателем услуги является юридическое лицо, сертификационная комиссия ЦОСК в письменной форме сообщает получателю услуги номер и дату выдачи квалификационного сертификата или причины отказа в выдаче квалификационного сертификата.

Лица, прошедшие оценку и сертификацию квалификации, вносятся в реестр сертифицированных специалистов ЦОСК, систематизированный по видам профессиональной деятельности, а также нарастающим итогом ежемесячно в федеральный реестр независимой оценки квалификации.

ЦОСК хранит личное дело соискателей в течение 2 лет на бумажных носителях и в течение 10 лет на электронных носителях.

Личное дело соискателя должно содержать:

- заявление на оценку и сертификацию квалификации, включая перечень всех прилагаемых документов;
- документы по оценке квалификации;
- копию квалификационного сертификата.

2. Положение о квалификационном сертификате

1. Настоящее положение о квалификационном сертификате системы независимой оценки квалификации разработано в соответствии с Положением об оценке и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах, утвержденных Российским союзом промышленников и предпринимателей и Министерством образования и науки Российской Федерации 31 июля 2009г. ⁶.

2. Квалификационный сертификат, выдаваемый центром оценки и сертификации квалификаций (далее – ЦОСК), должен содержать:

- фамилию, имя и отчество сертифицированного лица;
- дату сертификации;
- полное наименование профессионального стандарта, регистрационный номер и дату внесения в реестр профессиональных стандартов федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;
- вид профессиональной деятельности по профессиональному стандарту;
- уровень квалификации, на который специалист сертифицирован;
- полное наименование ЦОСК;

⁶ указанные требования в качестве нормативного основания настоящего Положения подлежат замене с момента принятия нормативной правовой базы в сфере независимой оценки профессионального уровня квалификации работников (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 13 ноября 2013 г. № 2108-р)

- регистрационный номер квалификационного сертификата в федеральном реестре независимой оценки квалификации, отпечатанный на бланке сертификата при его изготовлении;
- печать ЦОСК;
- подпись руководителя ЦОСК.

3. Квалификационный сертификат имеет приложение, содержащее:

- ссылку на регистрационный номер квалификационного сертификата в федеральном реестре независимой оценки квалификации;
- фамилию, имя и отчество сертифицированного лица;
- наименование профессионального стандарта;
- вид профессиональной деятельности по профессиональному стандарту;
- уровень квалификации;
- перечень трудовых функций по профессиональному стандарту;
- печать ЦОСК;
- подпись руководителя ЦОСК.

4. Единая в системе независимой оценки и сертификации квалификаций форма (бланк) квалификационного сертификата и приложения к нему устанавливается решением Общественно-государственного совета. Изготовление и ведение строго учета использования бланков квалификационного сертификата и приложений к ним осуществляет ЦОСК.

5. Срок действия квалификационного сертификата устанавливается профессиональным стандартом. Если соответствующей записи не содержится в профессиональном стандарте, срок действия квалификационного сертификата устанавливается в 5 лет.

Информация о выданных квалификационных сертификатах хранится в течение 10 лет с даты выдачи в федеральном реестре независимой оценки квалификации.

Замена квалификационного сертификата и приложения к нему может быть произведена по причине:

- истечения срока действия квалификационного сертификата в случае, если действия норм профессионального стандарта к тому моменту времени не прекращены (если новая редакция профессионального стандарта не внесена в реестр профессиональных стандартов федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда);
- утери квалификационного сертификата (выдача дубликата);
- изменения фамилии владельца квалификационного сертификата.

При истечении срока действия или замене квалификационного сертификата ЦОСК вносит соответствующую информацию в федеральный реестр независимой оценки квалификации в недельный срок.

3. Порядок разрешения апелляционных вопросов

1. Настоящий Порядок разрешения апелляционных вопросов (далее – Порядок) разработан в соответствии с Положением об оценке и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах, утвержденных Российским союзом промышленников и предпринимателей и Министерством образования и науки Российской Федерации 31 июля 2009 г.⁷.

⁷ указанные требования в качестве нормативного основания настоящего Порядка подлежат замене с момента принятия нормативной правовой базы в сфере независимой оценки профессионального уровня квалификации работников (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 13 ноября 2013 г. № 2108-р)

2. Для целей настоящего Порядка используются следующие определения:

Независимая оценка квалификации (сертификация квалификации) – осуществляемое в соответствии с принятым порядком установление соответствия квалификации соискателя требованиям профессионального стандарта, а в случае его отсутствия – иным квалификационным требованиям.

Организатор независимой оценки квалификации - работодатель, объединение работодателей и (или) профессиональное сообщество, взявший (взявшее) на себя обязательства и получивший (получившее) полномочия по организации независимой оценки квалификации в определенном виде (видах) профессиональной деятельности.

3. Апелляционные вопросы рассматриваются сформированной Организатором независимой оценки квалификации апелляционной комиссией по области профессиональной деятельности / апелляционными комиссиями по видам профессиональной деятельности.

4. Подателями жалоб могут быть любые физические и юридические лица.

5. Предметом жалоб являются факты нарушений со стороны центра сертификации квалификации установленных требований нормативных и организационно-методических документов системы независимой оценки квалификации, в результате которых были нарушены права и законные интересы лица, подавшего жалобу.

6. Соискатель (его законный представитель) может подать письменную жалобу в апелляционную комиссию с требованием устранения его нарушенных прав и законных интересов в результате принятых решений, оцениваемых им как несправедливые и необоснованные, на любом из этапов проведения процедур оценки и сертификации квалификации.

7. Соискатель (его законный представитель), как получатель услуги центра сертификации квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации может также подать письменную претензию непосредственно в

центр сертификации квалификации с требованием исполнения обязательств центра сертификации квалификации по оказанию услуги, обозначенной в договоре между центром сертификации квалификации и подателем претензии, в оговоренный срок, в полном объеме и надлежащего качества, или компенсации за не оказанную услугу.

В случае неудовлетворенности результатами рассмотрения письменной претензии соискателя, он может подать в досудебном порядке письменную жалобу на действия (бездействие), решения центра сертификации квалификации в апелляционную комиссию, сформированную Организатором.

8. Работодатель держателя квалификационного сертификата (сертифицированного лица), выданного центром сертификации квалификации, или иное заинтересованное лицо может подать письменную рекламацию\жалобу в апелляционную комиссию с требованием устранения нарушений в деятельности центра сертификации квалификации в связи с обнаруженными недостатками в профессиональной деятельности держателя квалификационного сертификата (сертифицированного лица).

9. Продолжительность рассмотрения апелляционных вопросов апелляционной комиссией не должна превышать 30 дней с момента получения жалобы (рекламации). Указанный срок может быть продлен по взаимному согласию сторон.

10. Порядок рассмотрения апелляций (жалоб и рекламаций) разрабатывается Организатором в соответствующей области / виде профессиональной деятельности.

11. При разрешении апелляционных вопросов члены апелляционной комиссии осуществляют проверку обоснованности принятия решений об отклонении заявления на оценку и сертификацию, выдаче или отказе в выдаче квалификационных сертификатов, а также запрашивают объяснительные записки и иные необходимые документы. Апелляционная комиссия своевременно письменно информирует лицо, подавшее апелляцию, о сроке и месте проведения заседания комиссии.

12. При необходимости осуществляется выезд членов комиссии в центр сертификации квалификации, в отношении которого поступила жалоба, для проведения проверки.

13. Лицо, подавшее апелляцию, вправе лично присутствовать или направить своего законного представителя на заседания апелляционной комиссии, заявлять ходатайства об изменении сроков проведения заседаний комиссии, состава ее членов, обратиться с другими просьбами, указав причины и обоснования своих заявлений, письменно заявить об отказе участия в заседании комиссии. В случае отказа лица, подавшего апелляцию, лично участвовать в заседании апелляционной комиссии необходимые материалы и проект решения направляются этому лицу по почте или с использованием средств электронной связи, сети Интернет.

14. Апелляционные вопросы считаются разрешенными, если в результате переговоров (переписки) с лицом, подавшим апелляцию, и апелляционной комиссией достигнуты по взаимному согласию договоренности о результатах их рассмотрения, которые фиксируются в протоколах, подписываемых сторонами.

15. В случае неудовлетворенности результатами рассмотрения апелляции, лицо, подавшее апелляцию, вправе обратиться в Общественно-государственный совет системы независимой оценки качества профессионального образования с жалобой на деятельность Организатора и/или конкретного центра сертификации квалификации.

16. По результатам рассмотрения апелляций на основании протоколов оформляется решение апелляционной комиссии, в котором указывается конкретный срок принятия мер по устранению выявленных нарушений. В решении могут содержаться рекомендации об улучшении качества предоставляемых услуг, наложению взысканий на лиц, допустивших нарушения, иные положения, направленные на совершенствование процедур оценки и сертификации квалификаций.

17. При выявлении апелляционной комиссией фактов нарушений со стороны центра сертификации квалификации, в

отношении которого поступила жалоба, установленных требований нормативных и организационно-методических документов системы независимой оценки квалификации, Организатор направляет в адрес центра сертификации квалификации, в отношении которого поступила жалоба, соответствующее предписание с указанием необходимости разработки мероприятий по устранению в месячный срок выявленных нарушений, о выполнении которых необходимо представить отчет Организатору.

18. В случае признания Организатором результатов реализации плана мероприятий по устранению нарушений неудовлетворительными или в случае отказа центра сертификации квалификации, в отношении которого поступила жалоба, в предоставлении отчета, Организатор самостоятельно или путем рассмотрения на заседании отраслевого совета независимой оценки квалификации вправе принять решение о прекращении полномочий центра сертификации квалификации, в отношении которого поступила жалоба.

19. При принятии решения Организатором о прекращении полномочий центра сертификации квалификации, в отношении которого поступила жалоба, Организатор подготавливает перечень вопросов, подлежащих разрешению, в том числе:

- определяет документы, подписанные центром сертификации квалификации, подлежащие отмене;
- определяет список квалификационных сертификатов, выданных центром сертификации квалификации, и бланков квалификационных сертификатов, подлежащих аннулированию;
- письменно уведомляет Общественно-государственный совет о прекращении полномочий центра сертификации квалификации;
- инициирует в установленном порядке расторжение договора о взаимодействии в рамках системы независимой оценки и сертификации квалификаций;

- вносит информацию о прекращении полномочий центра сертификации квалификации в реестр и размещает соответствующую информацию на официальном сайте Организатора в сети «Интернет».

4. Общие требования к экспертам независимой оценки квалификации

1. Настоящие общие требования к экспертам независимой оценки квалификации (далее – Требования) разработаны в соответствии с Положением об оценке и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах, утвержденных Российским союзом промышленников и предпринимателей и Министерством образования и науки Российской Федерации 31 июля 2009 г.⁸.

2. Для целей настоящих Требований используются следующие определения:

Независимая оценка квалификации (сертификация квалификации) – осуществляемое в соответствии с принятым порядком установление соответствия квалификации соискателя требованиям профессионального стандарта, а в случае его отсутствия – иным квалификационным требованиям.

Организатор независимой оценки квалификации - работодатель, объединение работодателей и (или) профессиональное сообщество, взявший (взявшее) на себя обязательства и получивший (получившее) полномочия по организации независимой оценки квалификации в определенном виде (видах) профессиональной деятельности.

⁸ указанные требования в качестве нормативного основания настоящих Общих требований подлежат замене с момента принятия нормативной правовой базы в сфере независимой оценки профессионального уровня квалификации работников (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 13 ноября 2013 г. № 2108-р)

3. Эксперты системы независимой оценки квалификации привлекаются к выполнению процедур оценки и сертификации квалификаций соискателей на этапах:

- собеседования с соискателем в центре сертификации квалификации с целью определения графика оценки и сертификации квалификации;
- оценки квалификаций соискателя в составе экспертной комиссии центра сертификации квалификации;
- принятия решения центром сертификации квалификации о сертификации соискателя;
- рассмотрения апелляционных вопросов в составе апелляционной комиссии, создаваемой Организатором независимой оценки квалификации.

4. Эксперты, участвующие в процедуре оценки и сертификации квалификаций соискателей на одном из этапов, не могут привлекаться к работе на других этапах, а также не должны принимать участие в обучении соискателей.

5. Эксперты должны быть психологически устойчивыми, соблюдать этические нормы, уметь взаимодействовать с людьми и обязаны иметь:

- высокий уровень профессиональной компетентности в виде профессиональной деятельности, в которой проводится оценка и сертификация квалификаций;
- соответствующее образование, подтвержденное документом установленного образца;
- опыт работы (практический, научный, управленческий) в близких видах профессиональной деятельности;
- достижения в данном виде профессиональной деятельности (дипломы, аттестаты, награды, ученые звания, публикации, признание со стороны профессионального сообщества и др.);
- необходимые знания в области выполнения процедур оценки и сертификации квалификаций, подтвержденные документом об обучении Организатора независи-

мой оценки квалификации в соответствующей области\ виде профессиональной деятельности.

6. Требования к профессиональной компетенции экспертов зависят от вида профессиональной деятельности, по которому они привлекаются, и могут уточняться Организатором независимой оценки квалификации в соответствующей области\ виде профессиональной деятельности.

5. Рекомендации по расчету тарифов на выполнение работ по оценке и сертификации квалификаций

(Новая редакция документа «Рекомендации по расчету тарифов на выполнение работ по оценке и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах (утверждены Общественно-государственным советом системы независимой оценки качества профессионального образования, протокол № 5 от 20 июля 2012 г.)»)

1. Рекомендации по расчету тарифов на выполнение работ по оценке и сертификации квалификаций (далее – тарифы на услуги по оценке и сертификации квалификаций) разработаны в соответствии с Положением об оценке и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах, утвержденным Российским союзом промышленников и предпринимателей и Министерством образования и науки Российской Федерации 31 июля 2009 г.⁹, в целях:

установления экономически обоснованных механизмов регулирования тарифов на услуги по оценке и сертификации квалификаций;

⁹ указанные требования в качестве нормативного основания настоящих рекомендаций подлежат замене с момента принятия нормативной правовой базы в сфере независимой оценки профессионального уровня квалификации работников (Распоряжение Правительства Российской Федерации от 13 ноября 2013 г. № 2108-р)

установления единых методов расчета тарифов на услуги по оценке и сертификации квалификаций;

обеспечения финансовой доступности для граждан процедур оценки и сертификации квалификаций.

2. Рекомендации распространяются на организации, получившие полномочия в соответствии с «Порядком наделения полномочиями организаций, выполняющих функции экспертно-методических центров и центров оценки и сертификации квалификаций (утвержден Общественно-государственным советом системы независимой оценки качества профессионального образования, протокол № 7 от 05 декабря 2013 г.).

3. Для целей настоящих Рекомендаций используются следующие определения:

Независимая оценка квалификации (сертификация квалификации) – осуществляемое в соответствии с принятым порядком установление соответствия квалификации соискателя требованиям профессионального стандарта, а в случае его отсутствия – иным квалификационным требованиям.

Организатор независимой оценки квалификации - работодатель, объединение работодателей и (или) профессиональное сообщество, взявший (взявшее) на себя обязательства и получивший (получившее) полномочия по организации независимой оценки квалификации в определенном виде (видах) профессиональной деятельности.

4. Регулирование тарифов на услуги по оценке и сертификации квалификаций осуществляется путем установления единой методики расчета тарифов, исходя из необходимости:

возмещения организациям, наделенным соответствующими полномочиями, экономически обоснованных затрат, связанных с оценкой и сертификацией квалификаций;

удовлетворения платежеспособного спроса на услуги по оценке и сертификации квалификаций;

достижения баланса экономических интересов покупателей и поставщиков услуг по оценке и сертификации квалификаций;

учета в структуре тарифов налогов и иных обязательных платежей в соответствии с законодательством Российской Федерации,

5. Расчет тарифов базируется на раздельном учете расходов по укрупненным группам услуг по оценке и сертификации квалификаций и установлении для каждой укрупненной группы типового набора калькуляционных статей расходов.

6. Стоимость услуг по оценке и сертификации квалификации определяется по формуле:

$$S = V + I,$$

где V – вариативная часть расходов по калькуляционной статье «Стоимость услуг центра сертификации квалификаций»,

I – фиксированная часть расходов по калькуляционной статье «Общесистемные расходы по оценке и сертификации квалификаций».

7. Методика расчета расходов по калькуляционной статье «Стоимость услуг центра сертификации квалификаций» для каждого вида профессиональной деятельности разрабатывается Организатором независимой оценки квалификации в соответствующем виде профессиональной деятельности на основании единой методики с учетом включения в расчет вариативной части следующих расходов:

накладные расходы центра сертификации квалификаций;
расходы на административную проверку заявочных документов соискателя;

расходы на обеспечение соискателя информационными материалами;

расходы на оплату труда экспертов по оценке и сертификации квалификаций;

расходы на использование технических средств и материалов, необходимых для проведения процедур оценки и сертификации квалификаций;

расходы на архивирование личных дел, формирование и поддержание в актуальном состоянии реестра сертифицированных специалистов, каталогов применяемых оценочных

средств, реестра экспертов центра сертификации квалификации;

расходы на формирование и поддержание в актуальном состоянии официального сайта центра сертификации квалификации в сети «Интернет»;

расходы на закупку оценочных средств \ лицензионных прав на использование оценочных средств;

расходы на повышение квалификации экспертов центра сертификации квалификации.

8. При расчете расходов по калькуляционной статье «Стоимость услуг центра сертификации квалификации» уровень рентабельности работ центра сертификации квалификации при оказании услуг по оценке и сертификации квалификаций устанавливается не выше 15 %.

9. Организатор независимой оценки квалификации в соответствующем виде профессиональной деятельности проводит экспертизу и представляет методику расчета расходов по калькуляционной статье «Стоимость услуг центра сертификации квалификации» на утверждение в Общественно-государственный совет.

10. Методика расчета расходов по калькуляционной статье «Общесистемные расходы по оценке и сертификации квалификаций» утверждается Общественно-государственным советом. Методика разрабатывается с учетом включения в расчет фиксированной части следующих расходов:

расходы на обеспечение деятельности Общественно-государственного совета;

расходы на изготовление бланков квалификационных сертификатов и приложений к ним;

расходы на формирование, развитие и поддержание в актуальном состоянии федерального реестра системы независимой оценки квалификации;

расходы на мониторинг деятельности и аудиторские проверки организаторов независимой оценки квалификации и центров сертификации квалификации;

расходы на разработку и актуализацию организационно-методических документов системы независимой оценки квалификации;

прочие целевые расходы системы независимой оценки квалификации.

11. Размер затрат по калькуляционной статье «Общесистемные расходы по оценке и сертификации квалификаций» при необходимости корректируется Общественно-государственным советом.

12. Порядок аудита тарифной политики организаторов независимой оценки квалификации и центров сертификации квалификации в целях независимой проверки подтверждения обоснованности тарифов на оказываемые услуги, связанные с выполнением ими соответствующих функций, и соблюдения установленных требований при расчете и применении тарифов определяется Общественно-государственным советом.

III. Организационно-методические материалы

1. Макет оценочных средств для оценки и сертификации квалификаций

Комплект
оценочных средств
для оценки и сертификации квалификаций
в области _____
(указывается наименование профессионального стандарта)

Вид профессиональной деятельности: _____

_____ (указывается в соответствии с профессиональным стандартом (ПС))

Уровень квалификации: _____

Обобщенная трудовая функция: _____

Трудовая функция (функции): _____

_____ (указывается в соответствии с профессиональным стандартом (ПС))

Населенный пункт, год

Разработчики:

_____ (место работы, занимаемая должность, инициалы, фамилия)

_____ (место работы, занимаемая должность, инициалы, фамилия)

Эксперты от работодателя

_____ (место работы, занимаемая должность, инициалы, фамилия)

_____ (место работы, занимаемая должность, инициалы, фамилия)

I. Паспорт комплекта оценочных средств

1.1. Область применения

Комплект оценочных средств предназначен для оценки и сертификации _____ квалификаций _____ в _____ области

(здесь и далее – в соответствии с профессиональным стандартом (ПС))

Вид профессиональной деятельности: _____ 10

Уровень квалификации: _____

Обобщенная трудовая функция: _____

Трудовая функция: _____

(указывается в соответствии с ПС)

1.2. Организация контроля и оценки

Необходимо описать организацию экзамена: этапы, используемые формы и методы, их последовательность и т.д.

1.3. Матрица инструментов оценки

1.3.1. Матрица инструментов оценки овладения трудовой функцией (функциями)

Трудовая функция (функции) <i>указывается в соответствии с ПС</i>	Трудовые действия	Критерии оценки и критериальные значения	Средства проверки
1	2	3	4
AI^{11}	$A)^{12}$	$A)^{13}$	$*)^{14}$

¹⁰ Например, Выполнение подготовительных работ по метрологическому обеспечению разработки, производства и испытаний нанотехнологической продукции

¹¹ Например, AI. Выполняет работы по поверке (самостоятельно при условии соответствующей аккредитации или во внешних аккредитованных организациях) и калибровке средств измерений, применяемых на предприятии

¹² Например, A) Разрабатывает методики калибровки средств измерений ИЛИ Г) Организует поверку и калибровку средств измерений во внешних аккредитованных организациях

	Б)	Б)	
	В)	В)	
	Г)	Г)	

1.3.2. Матрица инструментов оценки практического опыта (заполняется при наличии требований к опыту работы)

Иметь практический опыт	Инструменты оценки
	<i>Анализ документов, подтверждающих наличие практического опыта: выписки из трудовой книжки, справка с места работы, других свидетельств (указать каких).</i>

1.3.3. Матрица инструментов оценки освоения умений и усвоения знаний (может отсутствовать, вероятность присутствия связана с использованием двухэтапной схемы экзамена, когда первый этап выборочно проверяет умения-знания, на основании чего принимается решение о допуске ко второму этапу)

Освоенные умения, усвоенные знания	Критерии оценки и критериальные значения	Инструменты оценки
1	2	3
		<i>Задания с выбором ответа №№ ...</i>
		<i>Задания с открытым ответом №№</i>
		<i>Задачи №№</i>

¹³ Например, А) Адекватность выбора средств калибровки (стандартных образцов, эталонов); соответствие РСК 002-06, ПР 50.2.016-94. Необходимо показать обеспечение прослеживаемости ИЛИ Г) Правильность выбора организации; соответствие РМГ 51-2002, ПР 50.2.006-94, ПР 50.2.014-2002, РСК 002-06, ПР 50.2.016-94. Критериальные значения: «да» - «нет»

¹⁴ Например, Практическое задание № ПЗ-А1-1 ИЛИ Подготовка и защита портфолио № ПФ-А1-1

Знания можно проверять «через умения». Если используется этот путь (что характерно для компетентностного подхода), можно добавить столбец «знания» и сопоставить их с умениями, или сгруппировать умения и сопряженные с ними знания в одной ячейке. Первый способ в отличие от второго можно использовать и в том случае, когда в основе освоения нескольких умений лежат одинаковые знания. Показатели и №№ заданий будут общими для каждой из групп сопряженных умений и знаний.

1.4. Материально-техническое обеспечение контрольно-оценочных мероприятий

Контрольно-оценочные мероприятия проводятся в ...

Оборудование¹⁵ кабинета и рабочих мест кабинета:

Оборудование лаборатории и рабочих мест лаборатории:

Приводится перечень средств, используемых при проведении контрольно-оценочных мероприятий, включая тренажеры, модели, макеты, оборудование, технические средства, в т.ч. аудиовизуальные, компьютерные и телекоммуникационные и т.п. Количество не указывается.

2. Комплект материалов для оценки освоения трудовой функции

указать наименование трудовой функции

Задания включают: _____
выберите одну или несколько форм (методов) из перечисленных: решение профессиональных задач, в т.ч. задач исследовательского (диагностического), проектного характера, задания по анализу ситуаций (кейс-метод), сбор и защита портфолио, и т.д.

¹⁵ Здесь и далее можно использовать и более развернутые названия:
*Оборудование и технологическое оснащение рабочих мест
Оборудование и программное обеспечение рабочих мест
Оборудование, инвентарь, расходные материалы
и др.*

2.1. Задания

2.1.1. Решение профессиональных задач *(если предусмотрено)*

Макет может использоваться для представления заданий исследовательского (диагностического), проектного характера, практических заданий, заданий по анализу ситуаций (кейс-метод) и т.п., выполняемых непосредственно на экзамене

ЗАДАНИЕ № ...

количество вариантов _____

Типовое задание: _____

обобщенная формулировка задания, на базе которого путем конкретизации разрабатываются варианты задания (см. ниже) путем видоизменения предмета, материалов, технологий и прочих условий задачи

Вариант задания № _____

Вариант задания № _____

... и т.д.

Трудовая функция	Трудовые действия	Критерии оценки и критериальные значения
1	2	3

Условия выполнения задания

1. Место (время) выполнения задания _____

2. Максимальное время выполнения задания: _____ мин./час.

3. Вы можете воспользоваться *(указать используемое оборудование (инвентарь), расходные материалы, литературу и другие источники, информационно-коммуникационные технологии и проч.):*

4. Указать другие характеристики, отражающие сущность задания: в реальных (модельных) условиях профессиональной деятельности и т.д., и т.п. _____

Если условия выполнения для разных вариантов различаются, их необходимо привести после текста каждого варианта задания.

2.1.2. Защита портфолио документов (если предусмотрено)

ЗАДАНИЕ № ...:

Типовое задание: Соберите, оформите и представьте портфолио работ/документов, отражающее выполнение трудовой функции (трудового действия) _____

наименование ТФ или ТД

Требования к структуре и оформлению портфолио:

в т.ч. необходимо указать на основании чего выделяются (выбираются) варианты портфолио.

Требования к презентации и защите портфолио:

указывается время на презентацию, требования к ее содержанию, содержание вопросов экзаменаторов

Показатели оценки портфолио

Трудовая функция <i>указывается в соответствии с ПС</i>	Трудовые действия	Критерии оценки и критериальные значения
1	2	3

Показатели оценки презентации и защиты портфолио

Показатель оценки	Критерии оценки и критериальные значения
2	3
<i>*)¹⁶</i>	<i>*)¹⁷</i>

Трудовая функция / трудовые действия считаются освоенными только при условии положительной оценки презентации и защиты портфолио

¹⁶ Например, Самостоятельность выполнения работ, представленных в портфолио

¹⁷ Например, Критерии оценки: правильность ответов на поставленные вопросы. Критериальные значения: «да» - «нет».

2.1.3. Защита проекта (модели и т.п.) (если предусмотрено)

ЗАДАНИЕ № ...:

Типовое задание: Подготовьте и представьте проект (модель), отражающий выполнение трудовой функции (трудового действия) _____

наименование ТФ или ТД

Вариант задания № _____

Вариант задания № _____

... и т.д.

Требования к структуре и оформлению проекта (модели):

Требования к защите проекта (модели):

Показатели оценки проекта (модели)

Трудовая функция (функции) <i>указывается в соответствии с ПС</i>	Трудовые действия	Критерии оценки и критериальные значения
1	2	3

Показатели оценки защиты проекта (модели)

Трудовая функция (функции) <i>указывается в соответствии с ПС</i>	Трудовые действия	Критерии оценки и критериальные значения
1	2	3
		...

Трудовая функция / трудовые действия считаются освоенными только при условии положительной оценки презентации и защиты проекта

3. Комплект материалов для контроля приобретения практического опыта

3.1. Бланк для контроля практического опыта

(заполняется на каждого соискателя, если ПС содержит требования к практическому опыту)

Требования профессионального стандарта к практическому опыту	Документы, подтверждающие наличие практического опыта <i>М. б. представлены выписка из трудовой книжки, справка с места работы, другие свидетельства в зависимости от особенностей трудовой функции</i>	Отметка о наличии практического опыта
1	4	

4. Комплект материалов для оценки освоения умений и усвоения знаний

Задания для оценки освоения умений и усвоения знаний могут представлять собой задачи, перечни вопросов, задания с выбором ответа (с одним или несколькими правильными ответами), задания на установление соответствия, сравнение, анализ, ситуационные задания (задачи, кейсы), задания на лабораторную (расчетно-графическую и т.п.) работу, сценарии деловой (ролевой) игры и т.д.. В зависимости от этого изменяется форма их представления.

4.1. Задания для оценки освоения умений и усвоения знаний
(если предусмотрены)

Далее представлены макеты для оформления различных видов заданий

<p>Задание № ...: решите задачу с открытым ответом, запишите решение (задание может предусматривать решение одной или нескольких задач)</p>	
<p>Вариант задания № 1: _____ формулировка задания</p>	
<p>Вариант задания № n: _____ (формулировка задания)</p>	
<p>Типовые формулировки</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Используя ..., найти 2. Принимая ... закон ..., получить ... Вычислить 3. Рассчитать 4. Построить 5. Определить ... <p>и др.</p>	
<p>Проверяемые умения и знания</p>	<p>Критерии оценки и критериальные значения</p>
<p>Условия выполнения задания</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Максимальное время выполнения задания: _____ мин./час. 2. Задача(и) для решения определяются случайным образом. Необходимо решить ___ задач. 3. Вы можете воспользоваться (указать используемое оборудование (инвентарь), расходные материалы, литературу и другие источники, информационно-коммуникационные технологии и проч.) _____ <p>_____</p> <p>_____</p>	
<p>Если условия выполнения для разных вариантов различаются, их необходимо привести после текста каждого варианта задания.</p>	

<p>Задание № ... : выполните задание(я) <i>(представлена общая часть и варианты оформления заданий с выбором ответа (с одним или несколькими правильными ответами), задания на установление соответствия и последовательности)</i></p>	
<p>Проверяемые умения и знания</p>	<p>Критерии оценки и критериальные значения</p>
<p>Условия выполнения задания</p> <p>1. Максимальное время выполнения задания: _____ мин./час.</p> <p>2. Задача(и) для решения определяются случайным образом. Необходимо решить ___ задач.</p> <p>3. Вы можете воспользоваться <i>(указать используемое оборудование (инвентарь), расходные материалы, литературу и другие источники, информационно-коммуникационные технологии и проч.)</i></p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
<p><u>Задания с выбором ответа</u></p> <p>Задача (вопрос) _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>	
<p>Варианты ответов:</p> <p>1. _____ 2. _____ 3. _____</p> <p>4. _____ 5. _____</p>	
<p><u>Задания на установление последовательности</u></p> <p>Задача (вопрос) _____</p> <p>_____</p> <p>Запишите ответ в виде последовательности объектов/понятий.</p> <p>Объекты/понятия:</p> <p>1. _____ 2. _____ 3. _____</p> <p>4. _____ 5. _____</p>	

Задания на установление соответствия

Задача (вопрос) _____

Проставьте линиями связи между объектами.

Объекты:

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

6. _____

7. _____

8. _____

9. _____

10. _____

Задача (вопрос): _____

Определите соответствующие пары объектов и запишите в виде (число-число).

Объекты:

1. _____

2. _____

3. _____

4. _____

5. _____

6. _____

7. _____

8. _____

Ответ:

Задание №...: ответьте на вопрос (устно /письменно)
(задание может предусматривать ответ на один или несколько вопросов)

Проверяемые умения и знания	Критерии оценки и критерильные значения

Условия выполнения задания

1. Максимальное время выполнения задания: _____ мин./час. *(для письменного ответа)*
2. Максимальное время подготовки к ответу: _____ мин./час. *(для устного ответа)*
3. Вопросы определяются случайным образом. Необходимо ответить на ___ вопросов.
4. Вы можете воспользоваться *(указать используемое оборудование (инвентарь), расходные материалы, литературу и другие источники, информационно-коммуникационные технологии и проч.)*

Вариант задания № 1: _____
(формулировка вопроса)

Вариант задания № n: _____
(формулировка вопроса)

ПРИЛОЖЕНИЕ

1.

Оценочная ведомость¹⁸

ВЕДОМОСТЬ			
оценки	освоения	трудоустрой	функции (функций)
<i>(перечислить)</i>			
ФИО соискателя _____			
Время проведения квалификационной экспертизы (экзамена) с _____ по _____ 20__ г.			
Результаты предварительного экзамена <i>(если предусмотрен)</i>			
Итоги квалификационной экспертизы			
Трудовая функция (функция) <i>указывается в соответствии с ПС</i>	Трудовые действия	Критерии оценки и критериальные значения	Оценка (да / нет)
1	2	3	
		...	
Дата __.__.20__		Подписи членов экспертной комиссии	

¹⁸ Оценочная ведомость является одинаковой для любого оценочного средства.

5. Матрица соответствия трудовых функций вида профессиональной деятельности _____ конкретным инструментам оценки

Трудовые функции	Трудовые действия	Критерии оценки и критериальные значения	Инструменты оценки ¹⁹
1	2	3	4
Уровень квалификации _____			
Обобщенная трудовая функция _____			
	А)	*) ²⁰	*) ²¹
	Б)		
	В)		
	Г)		
	Д)		

6. Результаты верификации оценочных средств на предмет соответствия требованиям методов оценивания профессиональных компетенций в области профессиональной деятельности _____

Верификация оценочных средств на предмет соответствия требованиям методов оценивания профессиональных компетенций в области профессиональной деятельности

¹⁹ Нумерация внутренняя, для набора заданий, позволяющих оценить готовность к выполнению каждой из трудовых функций

²⁰ Например, Академический экзамен (АЭ): Достаточность знания физических закономерностей, принципов и режимов технологического процесса, типов и конструкций оборудования. 85% правильных ответов Практический экзамен (ПЭ): - правильность оценки возможностей технологического оборудования при разных режимах технологического процесса. Критериальные значения: «да» - «нет».

²¹ Например, АЭ: Задание 1-15, ПЭ: задание 1ПЗ, 1ПФ, 2 ПЗ

_____ проводилась с использованием метода экспертной оценки.

К экспертизе были привлечены представители предприятий и организаций отрасли _____:

ФИО	Организация	Должность
Эксперты оценочных средств для квалификационных испытаний в области профессиональной деятельности		
_____	_____	_____
Эксперты оценочных средств для квалификационных испытаний в области профессиональной деятельности		
_____	_____	_____

Для проведения экспертизы были разработаны бланки оценивания, которые содержали информацию по всем разработанным заданиям.

Ниже приведен образец бланка на примере одной из трудовых функций. Экспертам предъявлялись бланки, включающие информацию по всем трудовым функциям.

Бланк оценки оценочных средств на предмет соответствия требованиям методов оценивания профессиональных компетенций в области профессиональной деятельности

Инструкция: Заполните, пожалуйста, столбец 5 таблицы, отмечая выбранные Вами ответы на вопрос «Отвечают ли разработанные для проведения квалификационных испытаний измерительные средства нижеперечисленным требованиям?». При необходимости дополните оценку комментариями.

Термины в столбце 6 имеют следующее значение:

1. Компетентностный характер - задания создают условия для демонстрации владения трудовой функцией (ТФ)

2. Объективность – задания дают возможность объективной оценки, независимой от частного мнения или отдельных суждений;

3. Помехоустойчивость – задания обладают свойством относительной свободы от влияния субъективных и ситуативных факторов (настроения, погоды, прошлых успехов и неудач)

4. Валидность – содержание задания позволяет проверить освоение указанной трудовой функции

5. Транспарентность – задания понятны (прозрачны) не только для экзаменаторов (экспертов), но и для наблюдателей и соискателей

Трудовая функция	Трудовые действия	Типовое задание	Критерии оценки и критериальные значения	Оценка ИС
Уровень квалификации _____ Обобщенная трудовая функция _____				
1.	2.	3.	4.	5.
				1. ____
				2. ____
				3. ____
				4. ____

				5. _____

Экспертный метод измерений строится на доверии экспертам. Они свободны в выборе способов формирования своего мнения. В то же время новизна задачи разработки и экспертизы компетентностно ориентированных оценочных средств сделала необходимым предварительное обучение (инструктаж) экспертов.

При проведении экспертизы предлагалось учитывать следующие требования, соблюдение которых является показателем соответствия оценочных средств требованиям методов оценивания профессиональных компетенций в области профессиональной деятельности _____:

1. Измерительные средства должны иметь компетентностный характер, т.е. задания должны создавать условия для демонстрации владения трудовой функцией (ТФ). Важно, чтобы на основании результатов выполнения задания можно было дать однозначную оценку: трудовая функция освоена или не освоена. Наличие тех или иных знаний и умений является условием, но не показателем овладения трудовой функцией. Если во время квалификационной экспертизы (на экзамене) предлагается продемонстрировать лишь часть действий, составляющих трудовую функцию, то необходимо быть уверенным, что результаты ее исполнения тесно связаны с результатом выполнения целостной трудовой функции. Как правило, в целях сокращения продолжительности оценки могут не проверяться составляющие трудовой функции, имеющие «технический», «служебный» характер, относящиеся к более низким уровням квалификации, чем проверяемая трудовая функция.

2. Объективность. Измерительные средства должны давать возможность объективной оценки, независимой от частного мнения или отдельных суждений.

3. *Помехоустойчивость.* Измерительные средства должны быть относительно свободны от влияния субъективных и ситуативных факторов (настроения, погоды, прошлых успехов и неудач).

4. *Валидность.* Содержание задания, критерии и критериальные значения оценки его выполнения должны позволять проверять освоение именно указанной трудовой функции. Для этого содержание заданий, критерии и критериальные значения успешности их выполнения должны быть максимально приближено к ситуациям профессиональной деятельности.

Критерии и критериальные значения могут быть ориентированы на оценку продукта или (или) процесса деятельности.

Процесс оценивается когда:

- необходимо проверить и оценить правильность применения инструментов, оборудования, соблюдение правил техники безопасности и т.д.;
- значим временной фактор (необходим хронометраж);
- продукт (результаты) выполнения трудовых функций имеют отсроченный характер и/или оцениваются сложнее, чем процесс.

Продукт деятельности оценивается когда:

- не важно, каким образом получен продукт, какие использованы методы (технологии);
- сложно обеспечить процедуру наблюдения за процессом (например, выполняется умственная деятельность или он выполняется длительное время). В этом случае при необходимости оценка продукта деятельности может быть дополнена защитой (обоснованием).

Продукт деятельности может представляться готовым или создаваться «здесь и сейчас». Последнее гарантирует самостоятельность создания продукта, но невозможно, если на это требуется длительное время. В этом случае продукт может представляться готовым (результат выполнения проектного задания или сбора портфолио работ) или соискатель может представить документальные подтвер-

ждения результативности выполнения соответствующих работ. Квалификационная экспертиза в форме экзамена при представлении готового продукта или свидетельств о выполнении работ проводится в виде презентации и защиты работ / документов соискателя, выполненных им в условиях трудовой деятельности (обучения). Презентация и защита проекта/портфолио должна быть направлена на проверку достоверности сведений портфолио и самостоятельности и качества выполнения работ.

Требования к критериям оценки и критериальным значениям:

- Если судить о результате по продукту профессиональной деятельности, то при определении критериев оценки нужно предусмотреть ссылку на эталон качества данного продукта (например, ГОСТ, технические условия) или описать этот эталон (требования). Если нормативно закреплённый эталон продукта или процесса (например, ГОСТ) отсутствует, можно использовать качественные характеристики продукта или процесса (правильность, точность и т.д.). В этом случае установить критерии оценки сложнее, но всегда необходимо придерживаться требования: критерии оценки и критериальные значения должны пониматься однозначно всеми экспертами.

- Если судить о результате по наблюдению процесса деятельности, то критерием будет служить соответствие усвоенных алгоритмов деятельности заданному (регламенту, временным параметрам и др.). При этом критерии оценки основываются на поэтапном контроле процесса выполнения задания.

Формулировку критериев оценки результата необходимо осуществлять с учетом следующих правил:

– правило диагностируемости: формулировка должна позволять давать достоверную (валидную, надёжную) и объективную (независимую от частного мнения или отдельных суждений) оценку;

–правило малых чисел: критериев не д.б. много, при их определении можно ориентироваться на имеющиеся в ПС перечни умений и знаний, соответствующих данной ТФ, однако следует помнить, что ТФ несводима к отдельному умению или знанию, значит, и критерии ее сформированности должны носить комплексный характер;

–формулировки критериев должны быть понятными не только для экзаменаторов (экспертов), но и для наблюдателей и соискателей.

5. Транспарентность – задания понятны (прозрачны) не только для экзаменаторов (экспертов), но и для наблюдателей и соискателей

Полученные замечания к оценочным средствам:

Замечания экспертов, перечисленные выше, учтены при доработке оценочных средств.

2. Примерная программа профессионального модуля «Порядок и процедуры оценки и сертификации квалификаций» для целей подготовки экспертов

1. АННОТАЦИЯ

Примерная программа профессионального модуля «Порядок и процедуры оценки и сертификации квалификаций» разработана АНО «Национальное агентство развития квалификаций» для целей подготовки экспертов (общероссийской) системы независимой оценки квалификации.

Эксперты выступают в качестве главного кадрового ресурса формируемой системы независимой оценки квалификации, поэтому центры оценки и сертификации квалификаций (далее – ЦОСК) должны уделять особое внимание отбору экспертов, их уровню квалификации и профессионализму, как основному фактору, обеспечивающему качество, объективность и достоверность процедур оценки и сертификации.

В соответствии с требованиями²² Общественно-государственного совета системы независимой оценки качества профессионального образования (далее – ОГС) эксперты привлекаются к выполнению установленных ОГС процедур²³ оценки и сертификации квалификаций соискателей на этапах:

собеседования с соискателем с целью определения графика оценки и сертификации квалификации;

²² Общие требования к экспертам системы оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах, утвержденные решением Общественно-государственного совета системы независимой оценки качества профессионального образования (протокол № 2 от 15 декабря 2010 г.)

²³ Порядок оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах, утвержденный решением Общественно-государственного совета системы независимой оценки качества профессионального образования (протокол № 2 от 15 декабря 2010 г.)

оценки квалификаций соискателя в составе экзаменационной комиссии ЦОСК;

принятия решения о сертификации в составе сертификационной комиссии ЦОСК;

рассмотрения апелляционных вопросов в составе апелляционной комиссии.

Вышеуказанными требованиями ОГС эксперты определяются как квалифицированные специалисты в определенной области, обладающее официальным статусом, имеющее необходимую компетентность для выполнения работ по оценке и сертификации квалификаций, прошедшие подготовку по программам обучения экспертов и привлекаемые в этом качестве для проведения собеседования с соискателями, проведения экзаменов, принятия решений о сертификации квалификаций соискателей, рассмотрения апелляционных вопросов.

Функция обучения экспертов закреплена²⁴ в общероссийской системе независимой оценки квалификации за отраслевыми экспертно-методическими центрами (далее – ЭМЦ), разрабатывающими методы и инструменты оценки квалификаций в соответствующих видах профессиональной деятельности.

Отраслевая специфика, учитываемая в разрабатываемых соответствующими ЭМЦ программах обучения экспертов, должна рассматриваться как с позиции профессионально-квалификационных требований в рамках отдельной отрасли или отдельного вида профессиональной деятельности, отраженных в профессиональных стандартах, методах и оценочных средствах, так и с позиции особенностей отраслевой организации производственной и хозяйственной деятельности, применяемых отраслевых нормативов и регламентов, специ-

²⁴ Положение об оценке и сертификации квалификации выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах», утвержденное министром образования и науки Российской Федерации и президентом РСПП от 31 июля 2009г. № АФ-317/03

фических принципов и приемов управления, методов организации производства, планирования и учета, иных факторов.

При этом наряду с профессиональными компетенциями, зависящими от вида профессиональной деятельности, по которой привлекаются эксперты, они должны обладать специальными компетенциями по выполнению процедур оценки и сертификации квалификаций, подтвержденные соответствующим документом об обучении. Требования к этим специальным компетенциям экспертов, а, значит, и к образовательным результатам программ обучения, должны быть едиными в рамках формируемой общероссийской системы независимой оценки квалификации и опираться как нормативно-методические документы, утвержденные ОГС, так и на российские и международные стандарты в области сертификации персонала.

Программа содержит разделы, связанные с освоением унифицированных специальных компетенций экспертов в рамках выполнения установленных процедур оценки и сертификации квалификаций, предусматривает консультирование слушателей по вопросам выполнения специфических трудовых функций экспертов, а также предусматривает итоговую аттестацию.

Поскольку в проектировании программы был использован модульный принцип, как сама программа в целом, так и ее разделы могут быть использованы в качестве самостоятельных модульных единиц при формировании отраслевыми ЭМЦ образовательных программ для различных целевых групп экспертов.

Модульная структура типовой программы по планируемым образовательным результатам отражает требования к выполнению соответствующих установленных процедур оценки и сертификации квалификаций:

1. Основные нормативно-организационные документы системы независимой оценки квалификации

- Нормативная база системы независимой оценки квалификации
 - Квалификационные требования к экспертам по оценке и сертификации квалификаций
 - Порядок оценки и сертификации квалификаций: общие положения
 - Общие требования к процедурам, осуществляемым центром оценки и сертификации квалификаций
 - Особенности организационной структуры центра оценки и сертификации квалификаций, связанные с реализуемыми им процедурами
 - Процедуры допуска к оценке компетенций
 - Проверка заявительных документов соискателя
2. Собеседование с соискателем с целью определения порядка и графика оценки и сертификации квалификаций
 - Подготовка к собеседованию: формат, порядок и методика проведения
 - Техника ведения собеседования с соискателем
 - Экспертная документация
 3. Деятельность экзаменационной (экспертной) комиссии
 - Содержание процедур оценки компетенций
 - Оценка когнитивных компетенций
 - Оценка практических компетенций
 - Экспертная документация
 4. Деятельность сертификационной комиссии
 - Содержание сертификационных процедур
 - Метод портфолио
 - Экспертная документация
 5. Деятельность апелляционной комиссии
 - Виды апелляционных вопросов
 - Содержание апелляционных процедур
 - Экспертная документация

Для каждой модульной единицы (раздела) программы должно быть разработано учебно-методическое обеспечение

подготовки экспертов, включая методические и презентационные материалы, пакеты практических заданий, в т.ч. структурированных и неструктурированных кейсов.

Для оценки компетенции слушателей программы должны быть разработаны комплекты компетентностно ориентированных оценочных средств с критериями оценки знаний и практических навыков для экспертов по оценке и сертификации квалификаций.

2. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОГРАММЫ

2.1. Категории слушателей, на обучение которых рассчитана программа профессионального модуля «Порядок и процедуры оценки и сертификации квалификаций» (далее - программа): отраслевые специалисты различных уровней квалификации, выступающие в качестве экспертов по оценке и сертификации квалификаций.

Программа не предназначена для обучения экспертов по высшим уровням квалификации, поэтому она не предусматривает включение разделов по освоению следующих трудовых функций:

ТФ 5. Проведение работ по оценке и сертификации квалификаций на высшие уровни квалификации (по НРК)

ТФ 6. Организация работы с экспертными группами и персоналом

ТФ 7. Управление персоналом

ТФ 8. Экспертная оценка документов независимой оценки квалификаций

2.2. Сфера применения слушателями полученных профессиональных компетенций, умений и знаний: выполнение специфических трудовых функций экспертов по оценке и сертификации квалификаций.

3. ХАРАКТЕРИСТИКА ПОДГОТОВКИ

Нормативный срок освоения программы - 72 часа.

Режим обучения - 36 часов (аудиторные занятия), включая итоговую аттестацию - 4 часа, 18 часов (профессиональная стажировка), 18 часов (самостоятельная работа).

Форма обучения - очная, с отрывом от работы. Возможно частичное обучение с использованием дистанционных технологий.

Повышение квалификации по программе предусматривает обучение отраслевых специалистов на базе ЭМЦ и осуществляется в форме обучающих семинаров с учетом специфики и потребностей конкретного Организатора независимой оценки квалификации по видам профессиональной деятельности.

Конечными образовательными результатами повышения квалификации и стажировки являются полученные унифицированные специальные компетенции экспертов, связанные с выполнением установленных процедур оценки и сертификации квалификаций.

Обобщенная трудовая функция	Осуществление работ в рамках экспертной деятельности по оценке и сертификации квалификаций
Специфические трудовые функции (осваиваемые в рамках программы модуля)	ТФ1. Осуществление работ по проведению индивидуальных собеседований с соискателями с целью определения порядка, графика и сроков оценки и сертификации квалификации. ТФ 2. Осуществление работ по оценке компетенций соискателей ТФ3. Осуществление работ по сертификации квалификаций соискателей ТФ 4. Осуществление работ по рассмотрению апелляционных вопросов
Требования к образованию и опыту	– профессиональное образование ²⁵ по специальности / направлению подготовки; дополнительное профессиональное образование по специальности / направлению подготовки _____; – опыт работы (практический, научный, управ-

²⁵ В соответствии с уровнем квалификации, по которому привлекается эксперт

	<p>ленческий) не менее ____ лет в данном или близком виде деятельности или стаж работы не менее ____ лет в качестве эксперта по оценке и сертификации квалификаций</p> <ul style="list-style-type: none"> – достижения в данном или близком виде деятельности (дипломы, сертификаты, награды, ученые звания, публикации, признания со стороны профессионального сообщества
<p>Знания (общие для всех специфических трудовых функций)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – знания, требуемые для осуществления экспертных действий, анализа информации, вынесения экспертных суждений, формулирования выводов, составления отчетов, разработки рекомендаций – нормативные правовые акты, другие руководящие и организационно-методические документы, регламентирующие работы по оценке и сертификации квалификаций; – предъявляемые квалификационные требования к экспертам оценки и сертификации квалификаций; – порядок оценки и сертификации квалификаций; – условия, методы и процедуры оценки и сертификации квалификаций – информационные системы независимой оценки квалификации – основы деловой этики – основы психологии – теоретические основы квалиметрии компетенций, современные методы и методики оценки квалификации
<p>Умения (общие для всех специфических трудовых функций)</p>	<ul style="list-style-type: none"> – наличие умений, требуемых для осуществления экспертных действий, анализа информации, вынесения экспертных суждений, формулирования выводов, составления отчетов, разработки рекомендаций; – планировать свою деятельность в качестве эксперта; – оперировать понятиями системы независимой оценки квалификации; – пользоваться электронными реестрами системы независимой оценки квалификации

Другие характеристики	<ul style="list-style-type: none"> – коммуникабельность – ответственность – доброжелательность – стрессоустойчивость – объективность и беспристрастность – наличие умений систематизировать и обобщать большой объем вербального и статистического материала – способность творчески и нетривиально решать задачи (креативность) – конструктивность мышления – способность ясно и свободно выражать свои мысли письменно и устно
-----------------------	---

Описание специфических трудовых функций:

Специфическая трудовая функция	Трудовые действия, связанные с выполнением установленных процедур	Специфические знания	Специфические умения
<p>ТФ1.</p> <p>Осуществление работ по проведению индивидуальных собеседований с соискателями с целью определения порядка, графика и сроков оценки и сертификации квалификации.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - выяснение потребности соискателя в необходимости подтверждения (признания) квалификации; - рассмотрение предоставленных соискателем документов; - разъяснение соискателю процедур и сертификации квалификаций; - проведение очного интервью (заочного анкетирования) с соискателем - принятие совместно с соискателями решений по результатам очного интервьюирования (заочного анкетирования), подгото- 	<p>требования и установленный порядок проведения индивидуального собеседования с соискателями с целью определения порядка, графика и сроков оценки и сертификации квалификации</p>	<p>применять технику проведения собеседования с соискателями в соответствии с установленными требованиями, в т.ч. подготавливать вопросы для индивидуального собеседования с соискателями с целью определения порядка, графика и сроков оценки и сертификации квалификации, анализировать полученную в</p>

	<p>товка заключений (рекомендаций), в том числе по выявленным «узким местам» в компетенциях соискателей, проектирование вариантов образовательных программ (наборов учебных модулей), обеспечение объективности и достоверности заключений (рекомендаций);</p> <ul style="list-style-type: none"> - определение совместно с соискателем порядка проведения оценки и сертификации квалификаций соискателей (единовременно или поэтапно по отдельным трудовым функциям, которые в итоге дают возможность получения сертификата); - формирование совместно с соискателем индивидуального графика оценки и сертификации квалификаций соискателя, содержащую информацию об области оценки и области сертификации (перечни трудовых функций, действий, знаний, умений), сроках и последовательности проведения оценки квалификации, сроках 		<p>ходе собеседования информацию, подготавливать заключения (рекомендации) по результатам собеседования, обеспечивая их объективность и достоверность</p>
--	--	--	---

	<p>и последовательности процедур сертификации, и корреспондирующегося с графиками заседаний экспертной и сертификационной комиссий по виду деятельности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - консультирование соискателей по всем вопросам проведения оценки и сертификации квалификации 		
<p>ТФ2. Осуществление работ по оценке компетенций соискателей</p>	<ul style="list-style-type: none"> - планирование собственной деятельности в составе экзаменационной (экспертной) комиссии; - реализация программ теоретических и практических экзаменов; - обоснованное, на основе установленных критериев, осуществление оценки компетенций соискателей; - документирование оценочных процедур; - аргументированное информирование соискателей о результатах оценки; - составление отчетов о проведении оценки 	<p>требования и установленный порядок проведения оценки компетенций соискателей и документирования результатов оценки; применяемые оценочные средства, методы и критерии оценки; установленный порядок принятия решений по результатам оценки квалификации требования и правила оформления экспертной документации</p>	<p>организовывать оценку квалификаций, применять оценочные средства и подготавливать отчеты о результатах теоретических и практических экзаменов; анализировать документацию, подготовленную по результатам оценки квалификации аргументировать принятые решения по оценке квалификаций; работать с документацией, подготавливать экспертную документацию</p>

<p>ТФЗ. Осуществление работ по сертификации квалификаций соискателей</p>	<ul style="list-style-type: none"> - планирование собственной деятельности в составе сертификационной комиссии; - проведение анализа и экспертизы документов соискателей, полученных в ходе всех этапов оценки и сертификации квалификаций и подтверждающих соответствие квалификации установленным требованиям профессионального стандарта, в том числе: <ul style="list-style-type: none"> - анализ номенклатуры контролируемых элементов единиц профессионального стандарта (действий, знаний, умений), входящих в область сертификации соискателя, включающий проверку полноты комплекта документов, представленных на экспертизу, проверку достаточности или избыточности контролируемых параметров; - проверка соответствия дополнительно направленных в сертификационную комиссию соискателем документов (портфолио или иных свидетельств) требованиям к ним; - оценка достовер- 	<p>требования и установленный порядок проведения экспертизы документов соискателей и документирования результатов экспертизы;</p> <p>установленный порядок принятия решений по результатам сертификации квалификации</p>	<p>анализировать документацию, представленную в сертификационную комиссию;</p> <p>аргументировать принятые решения по сертификации квалификаций;</p> <p>работать с документацией, подготавливать экспертную документацию</p>
--	---	--	--

	<p>ности и адекватности (т.е. полноты, степени соответствия, отсутствия противоречий) дополнительно представленных соискателем документов о прохождении соответствующего обучения и свидетельств (в т.ч. портфолио) и наличии опыта работы требованиям соответствующих элементов единиц профессионального стандарта (действий, знаний, умений);</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализ объектов экспертизы и формирование экспертного отчета, содержащего оценку по каждому контролируемому параметру области сертификации (трудовая функция; действие, знание, умение) и обоснование оценки; - принятие решений о выдаче (отказе в выдаче) сертификата; - аргументированное информирование соискателей о результатах сертификации; - составление отчетов о результатах сертификации 		
ТФ4. Осуществление работ по рассмотрению апеллиацион-	<ul style="list-style-type: none"> - планирование собственной деятельности в составе апеллиационной комиссии; - выполнение установ- 	установленный порядок рассмотрения апелляций и принятия ре-	анализировать документацию, представленную в апеллиационную ко-

<p>ных вопросов</p>	<p>ленного порядка рассмотрения апелляций (рекламаций, претензий и жалоб);</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявление круга вопросов, составляющих предмет апелляции; - формирование запроса (при необходимости) дополнительной информации в структурных подразделениях и комиссиях центра оценки и сертификации квалификаций, в том числе письменных объяснений экспертов и/или должностных лиц; - составление плана и инструментария (анкеты) инспекционного выезда; - проведение анализа соблюдения установленных процедур оценки и сертификации, закрепленных в соответствующих документах, анализа документов с целью выявления фактов несоблюдения экспертами и/или должностными лицами центра оценки и сертификации квалификаций на указанном заявителем этапе (эпизоде) оценки и сертификации квалификаций нормативно установленных процедур; 	<p>шений по апелляциям по вопросам требованиям и правила оформления экспертной документации</p>	<p>миссию; аргументировать принятые решения по решению апелляционных вопросов; работать с документацией, подготавливать экспертную документацию</p>
---------------------	---	---	---

	<ul style="list-style-type: none"> - проверка правильности экспертных суждений и обоснованности принятых решений; - осуществление инспекционного контроля по отношению к владельцу сертификата, включая выезд в составе апелляционной комиссии к предъявителю рекламации с целью инспектирования на месте; - проведение встречи и переговоров (интервью) с работодателем, подавшем рекламацию; проведение интервью с владельцем сертификата; - разработка вариантов решения апелляционной/конфликтной ситуации/спора с учетом мнений всех задействованных сторон; - принятие решений по апелляционным вопросам; - аргументированное информирование заинтересованных сторон о принятых решениях по апелляционным вопросам; - составление отчетов о результатах рассмотрения апелляционных вопросов 		
--	--	--	--

Помимо обучения в ЭМЦ, должна быть предусмотрена стажировка на базе ЦОСК.

Завершением освоения программы являются защита итоговой работы и выдача документа о повышении квалификации установленного образца, при этом предусматривается участие представителей Организатора независимой оценки квалификации и конкретных работодателей в аттестационных процедурах.

4. ПРИМЕРНЫЙ ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Наименование разделов модуля и тем	Содержание учебного материала, лабораторные и практические занятия, самостоятельная работа обучающихся	Объем часов
1	2	3
Раздел 1 Основные нормативно-организационные документы системы независимой оценки квалификации		
Тема 1.1.	Содержание лекционных занятий	2
	<ul style="list-style-type: none"> - Нормативная база системы независимой оценки квалификации - Квалификационные требования к экспертам по оценке и сертификации квалификаций - Порядок оценки и сертификации квалификаций: общие положения - Общие требования к процедурам, осуществляемым центром сертификации квалификации - Особенности организационной структуры центра сертификации квалификации, связанные с реализуемыми им процедурами - Процедуры допуска к оценке компетенций - Проверка заявительных документов соискателя 	2
	Практические занятия:	
	<ol style="list-style-type: none"> 1. Сформировать комплект проектов документов: <ul style="list-style-type: none"> - приказ должностного лица центра сертификации квалификации о формировании экспертной (экзаменационной) комиссии - должностная инструкция председателя экспертной (экзаменационной) комиссии - должностная инструкция эксперта экс- 	

		<p>пертной (экзаменационной) комиссии</p> <ul style="list-style-type: none"> - должностная инструкция секретаря экспертной (экзаменационной) комиссии - должностная инструкция организатора экспертной (экзаменационной) комиссии - форма соглашения о вхождении в экспертную (экзаменационную) комиссию в качестве наблюдателя - формат графика заседаний экспертной (экзаменационной) комиссии - приказ должностного лица центра сертификации квалификации о формировании сертификационной комиссии - должностная инструкция председателя сертификационной комиссии - должностная инструкция эксперта сертификационной комиссии - должностная инструкция секретаря сертификационной комиссии - форма соглашения о вхождении в сертификационную комиссию в качестве наблюдателя - формат графика заседаний сертификационной комиссии - приказ должностного лица Организатора независимой оценки квалификации о формировании апелляционной комиссии - должностная инструкция председателя апелляционной комиссии - должностная инструкция эксперта апелляционной комиссии - должностная инструкция секретаря апелляционной комиссии - требования к комплектности документов об основном и дополнительном образовании и профессиональной подготовке: сертификатов, удостоверений, свидетельств, аттестатов и дипломов (наличие листов - вкладышей к дипломам и др.) - образцы резюме, характеристик - требования к дополнительным документам, установленным по видам профессиональной деятельности 	
--	--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> - форма заявления соискателя на оценку и сертификацию квалификаций - инструкция специалистам центра сертификации квалификации по выявлению соответствия между установленными профессиональным стандартом «входными» требованиями квалификационных уровней по опыту, знаниям и умениям для заявляемого вида профессиональной деятельности и представленной в заявительной документации соискателя информации, подтверждающей образование и (или) опыт работы, необходимые для допуска к сертификации. 	
Раздел 2 Собеседование с соискателем с целью определения порядка и графика оценки и сертификации квалификаций			
Тема 2.1.		<p style="text-align: center;">Содержание лекционных занятий</p> <ul style="list-style-type: none"> - Подготовка к собеседованию: формат, порядок и методика проведения - Техника ведения собеседования с соискателем - Экспертная документация 	2
		Практические занятия:	2
	1	<p>Сформировать комплект проектов документов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анкеты для заочного анкетирования соискателя, вопросы которых структурированы по трудовым функциям– на примере ПС по виду деятельности - инструкция к стандартизированному очному интервью с соискателем, вопросы которого структурированы по трудовым функциям – на примере ПС по виду деятельности - индивидуальный график оценки и сертификации квалификаций соискателя - формат рекомендаций эксперта соискателю по результатам собеседования <p>Деловая игра: проведение очного собеседования с соискателем</p>	
2.			

Раздел 3 Деятельность экспертов в составе комиссий центра оценки и сертификации квалификаций и организатора независимой оценки квалификации		
Тема 3.1. Деятельность экспертной (экзаменационной) комиссии центра оценки и сертификации квалификаций	Содержание лекционных занятий Содержание процедур оценки компетенций - Требования к методам и критериям оценки, обзор методов оценки - Виды оценочных средств - Макет оценочных средств - Оценка когнитивных компетенций - Оценка практических компетенций - Экспертная документация	2
	Практические занятия:	2
	1. Сформировать комплект проектов документов: - программа теоретического экзамена– на примере ПС по виду деятельности - программа практического экзамена– на примере ПС по виду деятельности - журнал регистрации при проведении квалификационной экспертизы (экзамена) - протокол заседания экспертной (экзаменационной) – на примере ПС по виду деятельности - экспертные документы по различным вариантам оценочных средств (по согласованию с преподавателем) – на примере ПС по виду деятельности 2. Кейс-стади: проведение квалификационной экспертизы	
Тема 3.2. Деятельность сертификационной комиссии центра оценки и сертификации квали-	Содержание лекционных занятий - Содержание сертификационных процедур - Порядок экспертизы документов - Метод портфолио - Экспертная документация	2
	Практические занятия	2
	1. Сформировать комплект проектов документов: - номенклатура контролируемых эле-	

Нормативные разделы модуля и тем	Содержание	распределение учебного материала по формам, видам и способам организации учебной работы обучающихся между деятельностью	Объем часов
	2.	<ul style="list-style-type: none"> - структура портфолио и описание требований к форматам предоставляемых материалов– на примере ПС по виду деятельности - формат экспертного отчета– на примере ПС по виду деятельности - протокол заседания сертификационной комиссии– на примере ПС по виду деятельности Кейс-стади: проведение экспертизы документов с целью принятия решения о сертификации квалификации соискателя	
Тема 3.3. Деятельность апелляционной комиссии Организатора независимой оценки квалификации	Содержание лекционных занятий <ul style="list-style-type: none"> - Виды апелляционных вопросов - Содержание апелляционных процедур - Экспертная документация 		2
	Практические занятия:		4
	1.	Документация апелляционной комиссии	
	2.	Практическое занятие – разбор выполнения заданий	
Завершение практических работ			8
Консультации при выполнении самостоятельной работы			2
Защита итоговых работ слушателей			4
Всего аудиторной учебной нагрузки по модулю			36
Стажировка в центре оценки и сертификации квалификаций Проведение индивидуальных собеседований с соискателями с целью определения порядка, графика и сроков оценки и сертификации квалификации Работа в составе экзаменационной (экспертной) комиссии Работа в составе сертификационной комиссии Участие в подготовке апелляционных вопросов			18
Самостоятельная работа: Изучение терминов Изучение экспертной документации Разбор кейсов			18

1	2	3
Раздел 1 Основные нормативно-организационные документы системы независимой оценки квалификации		
Тема 1.1.	<p align="center">Содержание лекционных занятий</p> <ul style="list-style-type: none"> - Нормативная база системы независимой оценки квалификации - Квалификационные требования к экспертам по оценке и сертификации квалификаций - Порядок оценки и сертификации квалификаций: общие положения - Общие требования к процедурам, осуществляемым центром сертификации квалификации - Особенности организационной структуры центра сертификации квалификации, связанные с реализуемыми им процедурами - Процедуры допуска к оценке компетенций - Проверка заявительных документов соискателя 	2
Практические занятия:		2
1.	<p>Сформировать комплект проектов документов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - приказ должностного лица центра сертификации квалификации о формировании экспертной (экзаменационной) комиссии - должностная инструкция председателя экспертной (экзаменационной) комиссии - должностная инструкция эксперта экспертной (экзаменационной) комиссии - должностная инструкция секретаря экспертной (экзаменационной) комиссии - должностная инструкция организатора экспертной (экзаменационной) комиссии - форма соглашения о вхождении в экспертную (экзаменационную) комиссию в качестве наблюдателя - формат графика заседаний экспертной (экзаменационной) комиссии - приказ должностного лица центра сертификации квалификации о формировании сертификационной комиссии 	

		<ul style="list-style-type: none"> - должностная инструкция председателя сертификационной комиссии - должностная инструкция эксперта сертификационной комиссии - должностная инструкция секретаря сертификационной комиссии - форма соглашения о вхождении в сертификационную комиссию в качестве наблюдателя - формат графика заседаний сертификационной комиссии - приказ должностного лица Организатора независимой оценки квалификации о формировании апелляционной комиссии - должностная инструкция председателя апелляционной комиссии - должностная инструкция эксперта апелляционной комиссии - должностная инструкция секретаря апелляционной комиссии - требования к комплектности документов об основном и дополнительном образовании и профессиональной подготовке: сертификатов, удостоверений, свидетельств, аттестатов и дипломов (наличие листов - вкладышей к дипломам и др.) - образцы резюме, характеристик - требования к дополнительным документам, установленным по видам профессиональной деятельности - форма заявления соискателя на оценку и сертификацию квалификаций - инструкция специалистам центра сертификации квалификации по выявлению соответствия между установленными профессиональным стандартом «входными» требованиями квалификационных уровней по опыту, знаниям и умениям для заявляемого вида профессиональной деятельности и представленной в заявительной документации соискателя информации, подтверждающей образование и (или) опыт работы, необходимые для 	
--	--	---	--

		допуска к сертификации.	
Раздел 2 Собеседование с соискателем с целью определения порядка и графика оценки и сертификации квалификаций			
Тема 2.1.		Содержание лекционных занятий - Подготовка к собеседованию: формат, порядок и методика проведения - Техника ведения собеседования с соискателем - Экспертная документация	2
	Практические занятия:		2
	1	Сформировать комплект проектов документов: - анкеты для заочного анкетирования соискателя, вопросы которых структурированы по трудовым функциям– на примере ПС по виду деятельности - инструкция к стандартизированному очному интервью с соискателем, вопросы которого структурированы по трудовым функциям – на примере ПС по виду деятельности - индивидуальный график оценки и сертификации квалификаций соискателя - формат рекомендаций эксперта соискателю по результатам собеседования Деловая игра: проведение очного собеседования с соискателем	
2.			

Раздел 3 Деятельность экспертов в составе комиссий центра оценки и сертификации квалификаций и организатора независимой оценки квалификации		
Тема 3.1. Деятельность экспертной (экзаменационной) комиссии центра оценки и сертификации квалификаций	Содержание лекционных занятий Содержание процедур оценки компетенций - Требования к методам и критериям оценки, обзор методов оценки - Виды оценочных средств - Макет оценочных средств - Оценка когнитивных компетенций - Оценка практических компетенций - Экспертная документация	2
	Практические занятия: 1 Сформировать комплект проектов документов: - программа теоретического экзамена– на примере ПС по виду деятельности - программа практического экзамена– на примере ПС по виду деятельности - журнал регистрации при проведении квалификационной экспертизы (экзамена) - протокол заседания экспертной (экзаменационной) – на примере ПС по виду деятельности - экспертные документы по различным вариантам оценочных средств (по согласованию с преподавателем) – на примере ПС по виду деятельности 2. Кейс-стади: проведение квалификационной экспертизы	2
Тема 3.2. Деятельность сертификационной комиссии центра оценки и сертификации квали-	Содержание лекционных занятий - Содержание сертификационных процедур - Порядок экспертизы документов - Метод портфолио - Экспертная документация	2
	Практические занятия 1. Сформировать комплект проектов документов: - номенклатура контролируемых эле-	2

фикаций	2.	<p>ментов выполнения трудовых функций, входящих в область сертификации соискателя – на примере ПС по виду деятельности</p> <ul style="list-style-type: none"> - структура портфолио и описание требований к форматам предоставляемых материалов– на примере ПС по виду деятельности - формат экспертного отчета– на примере ПС по виду деятельности - протокол заседания сертификационной комиссии– на примере ПС по виду деятельности <p>Кейс-стади: проведение экспертизы документов с целью принятия решения о сертификации квалификации соискателя</p>	
Тема 3.3. Деятельность апелляционной комиссии Организатора независимой оценки квалификации	Содержание лекционных занятий <ul style="list-style-type: none"> - Виды апелляционных вопросов - Содержание апелляционных процедур - Экспертная документация 		2
	Практические занятия:		4
	1.	Документация апелляционной комиссии	
	2.	Практическое занятие – разбор выполнения заданий	
Завершение практических работ			8
Консультации при выполнении самостоятельной работы			2
Защита итоговых работ слушателей			4
Всего аудиторной учебной нагрузки по модулю			36
Стажировка в центре оценки и сертификации квалификаций Проведение индивидуальных собеседований с соискателями с целью определения порядка, графика и сроков оценки и сертификации квалификации Работа в составе экзаменационной (экспертной) комиссии Работа в составе сертификационной комиссии Участие в подготовке апелляционных вопросов			18
Самостоятельная работа: Изучение терминов Изучение экспертной документации Разбор кейсов			18

5. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ИТОГОВЫХ ВЫПУСКНЫХ РАБОТ

Слушатель проходит процедуры оценки результатов обучения по программе в форме интервью. Перед началом интервью слушатель представляет результаты выполнения итоговой работы (проекта), и получает задания, соответствующие трудовым функциям эксперта по оценке и сертификации квалификаций. Слушателю дается время на выполнение заданий не менее 1 часа. Разрешается пользоваться справочной литературой, а также обеспечивается доступ в интернет.

После этого слушатель проходит интервьюирование, в ходе которого представляет экзаменационной комиссии заранее подготовленный проект (итоговую работу) и результаты выполнения задания, полученного перед началом интервью. В ходе рассмотрения комиссией данных материалов слушатель дает ответы на вопросы членов комиссии. Общая продолжительность интервью – около 20 минут.

Список примерных тем итоговой выпускной работы:

- Формирование перечня документов, необходимых для учета отраслевой специфики при выполнении работ по оценке и сертификации квалификаций для конкретного вида профессиональной деятельности, включая профессиональный стандарт, применяемые отраслевые нормы и регламенты, специфические нормативные требования к квалификации работников, документы по видам деятельности, регулируемым структурами государственного надзора и контроля (при наличии) и др.
- Формирование перечней работ эксперта для заданных схем оценки и сертификации квалификаций и представление их в виде алгоритмов с использованием графических символов
- Разбор кейса - формирование портфолио соискателя для конкретного вида профессиональной деятельности и уровня квалификации, определение в рамках кейса обла-

сти оценки компетенций соискателя с описанием ее в структурированном виде.

- Разбор кейса - формирование экспертных документов по оценке компетенций соискателя для конкретного вида профессиональной деятельности, уровня квалификации, оценочных средств.
- Разбор кейса - формирование экспертных документов по сертификации квалификации соискателя для конкретного вида профессиональной деятельности, уровня квалификации, экспертных документов по оценке, портфолио соискателя

6. МАТЕРИАЛЬНО- ТЕХНИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

Материально- технические условия реализации программы модуля	Обеспеченность реализации программы материально техническими условиями в целях организации обучения
1. Технические средства	Компьютер с лицензионным программным обеспечением; Мультимедиапроектор; Интерактивная доска.
2. Средства обучения	<i>УМК модуля в соответствии с видом профессиональной деятельности</i>
3. Компьютерно-информационные средства	Мультимедиа проектор; Экран; Персональные компьютеры; Наличие внутренних сетей и выхода Интернет.
4. Оборудование	<i>Оборудование, используемое при оценочных процедурах в соответствии с видом профессиональной деятельности</i>

7. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Основные источники:

- *Профессиональные стандарты*
- *Нормативные и организационно-методические документы системы независимой оценки квалификации*
- *Организационно-методические документы Организатора независимой оценки квалификации*
- *Отраслевые документы*
- *Оценочные средства*

Дополнительные источники:

- *Методические материалы к программе подготовки тьюторов «Порядок и процедуры оценки и сертификации квалификаций» - АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2013*

3. Общие требования к процедуре аудита качества деятельности центра сертификации квалификации

Аудит деятельности центра сертификации квалификации (далее – Центра) является инструментом управления качеством и представляет собой процедуру независимой оценки деятельности организации в качестве центра, предусматривающей проверку на соответствие установленным требованиям и оценку качества системы организации функциональной деятельности, системы контроля и управления качеством, применяемой документации, проверку подтверждения обоснованности тарифов на оказываемые услуги, связанными с выполнением организацией функций центра.

Организатор независимой оценки квалификации²⁶ формирует экспертные группы по проведению аудита и осуществляет аудит деятельности центра ежегодно. Программа

²⁶ Проведение аудита предусматривается договором об осуществлении полномочий центра оценки и сертификации квалификаций системы оценки и сертификации квалификаций. В случае если стороной договора выступает базовая организация системы независимой оценки качества профессионального образования, функция аудита возлагается на нее.

аудита согласовывается с руководителем центра и включает: сроки выезда в центр и работы экспертной группы, план и методы и инструментарий проверки (вопросники, контрольные листы и др.), формы отчетов о выявленных несоответствиях, описание процедур, применяемых для выполнения корректирующих действий, а также виды проверки:

1) Аудит качества системы управления

- аудит системы развития центра - на сколько центр удовлетворяет или превосходит ожидания и запросы потребителей услуг;
- аудит качества рабочей обстановки и отношения персонала центра к работе, центру, партнерам и потребителям услуг, оценка уровня подготовки персонала, технологической дисциплины; степени взаимодействия подразделений и сотрудников;
- аудит системы управления персоналом;
- аудит системы подготовки и повышения квалификации;
- аудит системы планирования и учета;
- аудит информационной системы;
- аудит стоимости услуг, связанных с выполнением организацией функций центра.

2) Аудит качества функциональных процессов

- аудит качества применяемой нормативной и организационно-методической документации - проверка системы документации центра на адекватность установленным требованиям;
- аудит качества производственной среды – оценка качества ресурсов, оборудования, доступности информации и др.;
- аудит качества технологических процессов - проверка на соответствие установленным требованиям процедур, применяемой практики, подписанных документов;

- аудит качества результатов выполняемых функций с позиций потребителей и других функциональных подразделений центра;
- аудит системы превентивных действий контроля качества;
- аудит системы взаимоотношений с внешними организациями.

Аудит проводится в форме экспертного визита в центр. Основными методами проведения аудита являются: анализ документов, проведение интервью с сотрудниками центра, проведение совещаний с руководством. По результатам аудита центр в месячный срок подготавливает в адрес Организатора независимой оценки квалификации отчет об устранении выявленных несоответствий.

4. Общие требования к процедуре мониторинга деятельности центра сертификации квалификации

Мониторинг деятельности центра сертификации квалификации (далее – Центра) представляет собой осуществляемый как Организатором независимой оценки квалификации²⁷, так и самим центром процесс систематического сбора и обработки информации о результатах деятельности центра с целью отслеживания изменения контролируемых параметров, трендов развития центра, выявления возникающих рисков и отклонений от установленных требований, выработки управленческих решений по их минимизации. Мониторинг является инструментом управления системой методического обеспечения процедур оценки и сертификации квалификаций.

²⁷ Осуществление мониторинга деятельности центра предусматривается договором об осуществлении полномочий центра оценки и сертификации квалификаций системы оценки и сертификации квалификаций. В случае если стороной договора выступает базовая организация системы независимой оценки качества профессионального образования, функция мониторинга возлагается на нее.

Организация мониторинга потребует решения ряда организационно-управленческих задач, требующих создания и/или актуализации следующих ресурсов:

- организационных (формирование структуры мониторинга, осуществление взаимодействия с внешними организациями);

- методических (инструментарий мониторинга, включая систему индикаторов);

- нормативно-правовые (регламент мониторинга, локальные акты Организатора независимой оценки квалификации);

- кадровые (повышение квалификации специалистов центров в сфере информационного анализа);

- материально-технические (информационные средства, электронные базы, компьютерные программы);

- финансовые.

Целью проведения мониторинга является обеспечение эффективной деятельности центра по осуществлению его деятельности.

Мониторинг проводится по следующим основным направлениям:

- мониторинг соответствия основной деятельности центра установленным в системе независимой оценки квалификации требованиям

- мониторинг объемов услуг по основной деятельности центра, оказанных физическим лицам и организациям

- мониторинг востребованности результатов основной деятельности центров

Осуществление мониторинга должно обеспечивать формирование различных аналитических материалов и отчетов в целях принятия необходимых управленческих решений.

Оперативность и достоверность получаемой в результате мониторинга информации должна обеспечивать возможность проверки всех возникающих вопросов по качеству оказываемых центром услуг физическим и юридическим лицам.

Для реализации данных задач мониторинга должна быть разработана система формализованных показателей, сгруппированных в формы планов и отчетов, которые позволят проводить детальный анализ ситуации на местах, четко идентифицировать фактическое состояние выполнения установленных показателей за отчетный период, проводить анализ и оценку возникающих рисков.

5. Общие требования к сбору отчетности о деятельности центра сертификации квалификации

Отчетность - особая форма организации сбора данных о деятельности центров сертификации квалификации (далее - Центра), использующая только один источник данных – документы, подписанные центрами. Форматы отчетных документов (бланки) и программы утверждаются Организатором независимой оценки квалификации²⁸.

Отчетность центра дает необходимую информацию для Организатора независимой оценки квалификации о деятельности системы оценки и сертификации квалификаций. Данные отчетности позволяют следить за динамикой объема предоставляемых услуг по оценке и сертификации квалификаций, оценивать комплексность развития системы независимой оценки квалификации в виде профессиональной деятельности, сравнивать эффективность деятельности центров.

Данные отчетности вносятся непосредственно в федеральный реестр независимой оценки квалификации, а также поступают от центра Организатору независимой оценки квалификации в формате заполненных и подписанных руководителем центра бланков отчетности, каждый из которых имеет

²⁸ Осуществление сбора отчетности предусматривается договором об осуществлении полномочий центра оценки и сертификации квалификаций системы оценки и сертификации квалификаций. В случае если стороной договора выступает базовая организация системы независимой оценки качества профессионального образования, функция сбора отчетности возлагается на нее.

свой шифр и название. После проверки поступившего массива данных составляются сводные таблицы по установленным формам. Данные обобщаются по видам профессиональной деятельности, территориям и т.д.

Оперативная (срочная) отчетность по запросам Организатора независимой оценки квалификации предоставляется центрами при организации проверки деятельности центров (в том числе, в случае решения апелляционных вопросов).

Виды отчетов:

1. Периодические информационно-контрольные (данные, вносимые в федеральный реестр независимой оценки квалификации)²⁹

2. Срочный отчет по запросам Организатора независимой оценки квалификации

3. Отчет об устранении выявленных несоответствий по итогам аудита

4. Отчет о разработке и реализации мероприятий по устранению нарушений, выявленных в ходе проверки комиссией Организатора независимой оценки квалификации

5. Публичный отчет

Публичные ежегодные отчёты центров должны быть опубликованы на официальных Интернет-сайтах центров и составлены понятно и доступно для любых граждан и организаций. Любые решения, рекомендации или одобрения, содержащиеся в отчёте, должны быть реализуемыми. Публичные отчеты должны содержать описание и основные результаты деятельности за истекший год, анализ, выводы, одобрения и рекомендации.

²⁹ Требования к этому виду отчетности устанавливаются нормативными документами, регулирующими порядок ведения федерального реестра независимой оценки квалификации

**НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА И СЕРТИФИКАЦИЯ
КВАЛИФИКАЦИЙ**

СБОРНИК ДОКУМЕНТОВ И МАТЕРИАЛОВ

Издательство «Перо»

109052, Москва, Нижегородская ул., д. 29-33, стр. 15, ком. 536

Тел.: (495) 973-72-28, 665-34-36

Подписано в печать 10.11.2014. Формат 60×90/16.

Бумага офсетная. Усл. печ. л. 8,44. Тираж 500 экз. Заказ 423.

Отпечатано в ООО «Издательство «Перо»