

ДОРАБОТАННАЯ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ МОНИТОРИНГА
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРОВ СЕРТИФИКАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ
КВАЛИФИКАЦИЙ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АПРОБАЦИИ

СОДЕРЖАНИЕ

ГЛОССАРИЙ.....	3
ВВЕДЕНИЕ.....	15
1. ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ И ВОЗМОЖНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ РАЗРАБОТАННОЙ МОДЕЛИ.....	26
2. УСОВЕРШЕНСТВОВАННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРОВ СЕРТИФИКАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ.....	33
2.1. Перечень направлений и мероприятий, с точки зрения цели его реализации, участников и механизмов	49
3. УСОВЕРШЕНСТВОВАННЫЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА	56
4. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВНЕСЕНИЮ ИЗМЕНЕНИЙ В ДЕЙСТВУЮЩИЕ НОРМАТИВНО- ПРАВОВЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ДОКУМЕНТЫ В ЦЕЛЯХ РЕАЛИЗАЦИИ РАЗРАБОТАННОЙ МОДЕЛИ.....	94
4.1. Описание необходимых изменений в подзаконных нормативно-правовых актах	97
4.2. Описание необходимых изменений во внутренней распорядительной документации.....	98
5. «ДОРОЖНАЯ КАРТА» РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ	101
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	104
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ.....	112

ГЛОССАРИЙ

Авторизированные пользователи – пользователи, прошедшие процедуру авторизации на сайте (получившие права на доступ к информации, размещенной в системе интерактивного мониторинга). Как правило, это уполномоченные представители ЦСК, ответственные за заполнение мониторинговых анкет и сотрудники системы управления образованием, уполномоченного органа в сфере труда и социальной защиты, имеющие доступ к системе для получения статистической и аналитической информации.

Академическая мобильность - международные перемещения ученых и преподавателей в целях осуществления научной и преподавательской деятельности, обмена опытом, представления результатов исследований, а также в других профессиональных целях.

Апелляция - процедура обжалования принятых решений по вопросам оценки и сертификации квалификаций.

Аудит - систематический, независимый и документированный процесс получения записей, фиксирования фактов или другой соответствующей информации и их объективного оценивания с целью установления степени выполнения заданных требований.

Валидность - многомерная характеристика теста, включающая сведения об области исследуемых явлений и репрезентативности тестовой методики по отношению к ней. В более простой формулировке в. т. можно определить как совокупность характеристик, определяющих способность теста служить поставленной цели его создания.

Государственное (муниципальное) задание - документ, устанавливающий определенные требования к оказанию государственных (муниципальных) услуг (выполнению работ). Включает показатели, характеризующие качество и (или) объем (содержание) государственной услуги (работы), а также порядок ее оказания (выполнения).

Государственно-частное партнерство - взаимодействие публичного партнера, с одной стороны, и частного партнера, с другой стороны, осуществляемое на основании заключенного по результатам конкурсных процедур соглашения о государственно-частном партнерстве, направленного на повышение качества и обеспечение доступности предоставляемых услуг населению, а также на привлечение в экономику частных инвестиций, в соответствии с которым частный партнер принимает на себя обязательства.

Дескриптор (квалификационного уровня) - обобщенное описание совокупности требований к компетенциям, характеру умений и знаний работника соответствующего квалификационного уровня НРК РФ. Требования дифференцируются по параметрам

сложности деятельности, ответственности и широты полномочий, требующихся при ее выполнении.

Единый реестр сертифицированных специалистов - открытый список сертифицированных соискателей.

Измерение — это нахождение значения физической величины опытным путем с помощью специальных технических средств.

Измеритель (применительно к мониторингу) - совокупность оценочных заданий, представленная в форме тестов, мини-кейсов, стандартизированных анкет, структурированных интервью или практико-ориентированных задач, ранжированных по определенной стратегии предъявления и позволяющих с высокой надежностью и валидностью определить положение каждого соискателя на стандартной шкале.

Индивидуальные анкеты мониторинга – анкеты, заполняемые письменно или в электронной форме (сетевая анкета) представителями целевых аудиторий.

Индикатор – механизм упрощения информации для выявления сложных ситуаций на основе знаний, который используется в процессе принятия управленческих решений. В социально-экономическом плане И. может быть комплексным показателем, отображающим ход процесса или состояние объекта наблюдения, его качественные либо количественные характеристики в форме, удобной для восприятия человеком.

Инициация (от лат. *initiatio* — вводить, посвящать в таинство) — общее название системы ритуалов и обрядов, обозначающих изменение социального, полового или возрастного статуса.

Информационная база данных центра оценки и сертификации квалификаций - составная часть информационной системы оценки и сертификации квалификаций. Создается и поддерживается ЭМЦ и содержит информацию:

срок наделения ЦСК полномочиями;

учетные данные курирующего ЭМЦ;

перечень отраслей экономики (областей профессиональной деятельности), по которым ЦСК может проводить сертификацию квалификаций;

суммарное количество соискателей, проходивших сертификацию квалификаций в ЦСК нарастающим итогом;

количество и контекстные данные соискателей;

количество и контекстные данные получателей услуг;

количество выданных сертификатов по областям (видам) деятельности;

банк сертификационно-измерительных материалов;

банк экспертов по оценке и сертификации квалификаций;
результат аудита;
другую информацию и материалы.

Информационная система оценки и сертификации квалификаций - систематизированная единая информационная сеть, объединяющая утвержденные Системой нормативные документы, реестры зарегистрированных лиц и организаций, электронные базы данных, банки материалов, списки, перечни, учетные документы, имеющие правовое и организационно-методическое значение для функционирования Системы и обеспечения взаимодействия структурных элементов и участников Системы, заинтересованных лиц и организаций.

Информационную систему оценки и сертификации квалификаций образуют:
информационно-аналитическая система (далее – ИАС);
федеральный сегмент;
информационные базы экспертно-методических центров;
информационные базы центров оценки и сертификации квалификаций.

Доступ пользователей к материалам, входящим в Регистр Системы, осуществляется с учетом применения норм федерального закона Российской Федерации от 27 июля 2006 г. N 152 - ФЗ «О персональных данных».

Квалификационные требования - совокупность знаний, умений и практического опыта специалиста, установленного профессиональным стандартом для определенной области (вида) деятельности.

Квалификационный уровень - установленная и описанная в квалификационных рамках совокупность требований компетенциям, характеру умений и знаний, работника и дифференцируемых по параметрам сложности деятельности, а также ответственности и широты полномочий, требующихся в ней.

Квалификационный экзамен - механизм (совокупность регламентированных процедур), являющийся частью процесса сертификации квалификаций, посредством которого экспертами-экзаменаторами производится оценка профессиональной квалификации соискателя различными способами.

Квалификация - уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности.

Компетентность - наличие у человека компетенций для успешного осуществления трудовой деятельности.

Компетенции – целостный набор знаний, умений, опыта, отношений/ценностей, актуализация которого обеспечивает качественное выполнение работником трудовой функции в знакомых и незнакомых ситуациях. Способность решать профессиональные задачи в рамках своего круга ответственности.

Контроль результатов обучения - процесс сопоставления достигнутых результатов обучения с заданными в целях обеспечения качества подготовки обучающихся.

Координационный орган - элемент системы независимой оценки квалификации, который осуществляет координацию функционирования системы независимой оценки квалификации, в том числе посредством издания соответствующих документов; осуществляет мониторинг проведения независимой оценки; квалификации; устанавливает: порядок наделения организаций, полномочиями организаторов независимой оценки квалификации, продления и прекращения указанных полномочий, контроля за деятельностью организаторов независимой оценки квалификации; порядок наделения организаций полномочиями центров сертификации квалификации; порядок проведения независимой оценки квалификации (включая правила обращения соискателей, работодателей и иных заинтересованных лиц в центры сертификации квалификации для проведения независимой оценки квалификации, а также правила подачи и рассмотрения апелляций по результатам квалификационной экспертизы); наделяет организации полномочиями организатора независимой оценки квалификации в конкретных областях профессиональной деятельности, продлевает и прекращает указанные полномочия; осуществляет контроль за деятельностью организаторов независимой оценки квалификации; рассматривает жалобы на действия (бездействие), решения центров сертификации квалификации.

Матрицы профессионально-квалификационного соответствия – справочник-кодификатор в виде матрицы соответствия учебных специальностей/направлений подготовки/профессий выпускников и должностей/профессий работников в экономике, оформленные в табличной форме.

Метод – (от греч. *methodos* – путь вслед за чем-н., путь исследования, теория, учение) способ достижения какой-либо цели, решения конкретной задачи; совокупность приемов или операций практического или теоретического освоения (познания) действительности;

способ теоретического или практического осуществления чего-нибудь; способ осуществления чего-нибудь, прием.

Методика –

1) совокупность методов обучения чему-нибудь, практического выполнения чего-нибудь;

2) наука о методах преподавания.

Методические материалы - материалы, содержащие указания, разъяснения, выполнение которых должно способствовать наиболее эффективному выполнению определенных работ.

Методическая разработка – комплексная форма, включающая рекомендации по организации и проведению отдельных мероприятий, методические советы, сценарии, планы выступлений, выставок и т. д.

Методические рекомендации - один из видов инструктирующих методических материалов, который призван помочь адресату в выработке решений, основанных на достижениях науки и передового практического опыта, с учетом конкретных условий и особенностей деятельности. Методические рекомендации раскрывают одну или несколько частных методик; их задача – рекомендовать наиболее эффективные, рациональные варианты действий применительно к определенной группе лиц или категории мероприятий (дел, деятельности). В методических рекомендациях обязательно содержится указание по организации и проведению одного или нескольких конкретных дел, иллюстрирующих методику на практике. Рекомендации имеют точный адрес – кому они предназначены.

Модель - (лат. *modulus* - мера - образец)

образец (эталон, стандарт) для массового изготовления какого-либо изделия или конструкции; тип, марка изделия

изделие (из легкообрабатываемого материала), с которого снимается форма для воспроизведения (напр., посредством литья) в другом материале; разновидности таких моделей - лекала, шаблоны, плазы

позировать художнику натурщик или изображаемые предметы ("натура")

устройство, воспроизводящее, имитирующее строение и действие какого-либо др. ("моделируемого") устройства в научных, производственных (при испытаниях) или спортивных целях

в широком смысле - любой образ, аналог (мысленный или условный: изображение, описание, схема, чертеж, график, план, карта и т. п.) какого-либо объекта, процесса или явления ("оригинала" данной модели), используемый в качестве его "заместителя", "представителя".

Классификацию моделей можно проводить в соответствии с различными их признаками.

по области использования: учебные; опытные; научно-технические; игровые; имитационные.

по учету фактора времени:

статические — дают «одномоментный срез» текущего состояния объекта;

динамические — позволяют увидеть изменения объекта во времени.

по способу представления объекта:

материальные (предметные, физические) модели воспроизводят геометрические и физические свойства оригинала и всегда имеют реальное воплощение;

информационные - совокупность информации, характеризующая свойства и состояния объекта, процесса, явления, а также его взаимосвязь с внешним миром.

К информационным моделям можно отнести знаковые и вербальные модели. Знаковая модель — информационная модель, выраженная специальными знаками, т. е. средствами любого формального языка. По способу реализации знаковые модели можно разделить на компьютерные и некомпьютерные. Компьютерная модель — модель, реализованная средствами программной среды. Вербальная модель — информационная модель в мысленной или разговорной форме; это модели, полученные в результате раздумий, умозаключений; они могут так и остаться мысленными или быть выражены словесно.

Молодые специалисты (молодые кадры) – выпускники образовательных организаций в возрасте до 30 лет занятые на производстве.

Мониторинг - совокупность процедур и способов непрерывного отслеживания фиксированных параметров (характеристик) каких-либо процессов, явлений.

Мониторинг мероприятия - совокупность процедур по оценке и отслеживанию информации, коммуникационными связями между исполнителями мероприятия.

Мониторинг системы образования - систематическое стандартизированное наблюдение за состоянием образования и динамикой изменений его результатов, условиями осуществления образовательной деятельности, контингентом обучающихся, учебными и внеучебными достижениями обучающихся, профессиональными достижениями выпускников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, состоянием сети организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Научно – техническая модель - один из видов моделей, который создается для исследования процессов и явлений.

Национальная рамка квалификаций Российской Федерации (НРК РФ) - обобщенное описание квалификационных уровней и основных путей их достижения на территории России. Используется в качестве инструмента сопряжения сфер труда и образования. В

международной практике - системное и структурированное по уровням описание признаваемых квалификаций. Как правило, различают отраслевые, национальные и международные рамки квалификаций. С помощью рамок квалификаций проводится измерение и взаимосвязь результатов обучения и устанавливается соотношение дипломов, свидетельств/сертификатов об образовании и обучении.

Национальная система квалификаций Российской Федерации (НСК РФ) - комплекс взаимосвязанных документов, обеспечивающих взаимодействие сфер профессионального образования и труда в целях повышения качества подготовки работников и их конкурентоспособности на российском и международном рынке труда. Основой Национальной системы квалификаций Российской Федерации является Национальная рамка квалификаций. НСК РФ может также включать отраслевые рамки квалификаций, профессиональные и образовательные стандарты, национальную систему оценки результатов образования и сертификации, единые для всех уровней профессионального образования механизмы накопления и признания квалификаций на национальном и международном уровнях.

Организаторы независимой оценки квалификации - общероссийские объединения работодателей, а также уполномоченные в установленном законом порядке: общероссийские отраслевые (межотраслевые) объединения работодателей; профессиональные некоммерческие организации; общероссийские и межрегиональные профессиональные союзы, общероссийские и межрегиональные объединения (ассоциации) профессиональных союзов (профсоюзов).

Основной профиль деятельности – предметная направленность деятельности предприятия (сфера экономической деятельности предприятия).

Оценка интервальная - оценка параметра генеральной совокупности с помощью числового интервала, относительно которого с заранее выбранной вероятностью можно сказать, что внутри него находится оцениваемый параметр.

Оценка параметра - однозначно определенная функция результатов наблюдений над случайной величиной, с помощью которой судят об истинном значении оцениваемого параметра.

Оценка результатов обучения - процедура определения соответствия индивидуальных образовательных достижений обучающихся и выпускников профессионального образования требованиям потребителей образовательных услуг.

Показатель – количественная или качественная характеристика наблюдаемого объекта или процесса, по которой можно судить о его развитии.

Профессиональная деятельность - трудовая деятельность, требующая профессионального обучения, осуществляемая в рамках объективно сложившегося разделения труда и приносящая доход.

Профессиональные компетенции – способность применять знания, умения и навыки, необходимые для успешной профессиональной деятельности.

Профессиональные стандарты – квалификационный уровень работника, позволяющий ему выполнять свои должностные (профессиональные) обязанности в соответствии с предъявляемыми требованиями к конкретной должности (профессии).

Профессия (специальность) - общественно признанный относительно устойчивый вид профессиональной деятельности человека, который определен разделением труда в обществе. Термины «профессия» и «специальность» традиционно используются в русском языке как синонимы, если функции по определенной специальности охватывают всю сферу профессиональной деятельности человека. Однако термин «специальность» может использоваться и в более узком значении – «вид занятий в рамках одной профессии» (инженер-строитель, слесарь-инструментальщик, врач-терапевт).

Процесс сертификации - процесс, посредством которого уполномоченный орган (в частности, центр оценки и сертификации квалификаций) подтверждает, что квалификация соискателя соответствует требованиям профессионального стандарта, отраслевых рамок квалификации.

Профессиональный союз (профсоюз) — добровольное общественное объединение людей, связанных общими интересами по роду их деятельности, на производстве, в сфере обслуживания, культуре и т. д.

Объединения создаются с целью представительства и защиты прав работников в трудовых отношениях, а также социально-экономических интересов членов организации, с возможностью более широкого представительства наемных работников.

Реестр сертифицированных специалистов - открытый накопительный список лиц, получивших квалификационный сертификат после прохождения процедуры оценки, который ведет каждый Центр оценки и сертификации квалификаций. Структура Реестра организована по областям и видам трудовой деятельности и уровням квалификации. Единый реестр сертифицированных специалистов -открытый список сертифицированных лиц, который ведет базовая организация на основе данных от Центров оценки и сертификации квалификаций.

Результаты профессионального обучения (подготовки) -

1) общие и профессиональные компетенции, соответствующие определенному уровню образования и квалификации;

2) социально и профессионально значимые характеристики качества подготовки выпускников образовательных учреждений профессионального образования.

Рынок труда — экономическая среда, на которой в результате конкуренции между экономическими агентами через механизм спроса и предложения устанавливается определенный объем занятости и уровень оплаты труда.

Сертификат - опубликованный документ системы независимой оценки и сертификации квалификаций, подтверждающий, что указанное лицо является компетентным для осуществления определенного вида трудовой деятельности (знак соответствия).

Сертификационные измерительные материалы (СИМ) - совокупность измерителей, компьютеризованных банков заданий, программно-инструментальных средств для разработки и применения измерителей, шкал с соответствующими пороговыми баллами и сопроводительных материалов.

Сетевое взаимодействие - устойчивое, организационно оформленное взаимодействие (взаимообмен ресурсами) экономических агентов между собой и с субъектами внешней среды в целях повышения эффективности использования совокупного потенциала сети, оптимизации используемых ресурсов и достижения заявленных целей.

Система независимой оценки и сертификации квалификаций - система, располагающая собственными правилами процедуры и управления для проведения оценки и сертификации квалификаций.

Соискатели - граждане, состоящие в трудовых отношениях либо осуществляющие выполнение работ, оказание услуг по договорам гражданско-правового характера; иные граждане, которые в соответствии с законодательством Российской Федерации считаются занятыми; безработные граждане; иные лица (включая иностранных граждан и лиц без гражданства), в том числе обучающиеся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

Стейкхолдер (англ. stakeholder) (заинтересованная сторона, причастная сторона) — физическое лицо или организация, имеющая права, долю, требования или интересы относительно системы или её свойств, удовлетворяющих их потребностям и ожиданиям.

Тендер —

1) конкурсная форма проведения подрядных торгов;

2) извещение (уведомление) о намерении осуществить физическую поставку товара в соответствии с условиями срочного (фьючерсного) контракта;

3) заявление о подписке на ценные бумаги;

4) цена, предложенная предприятием, при определении которой исходят прежде всего из цен, которые могут назначить конкуренты, а не из уровня собственных издержек или величины спроса на товар.

Труд, трудовая деятельность - целесообразная деятельность людей по созданию материальных и духовных благ, необходимых для удовлетворения индивидуальных и общественных потребностей.

Уровень квалификации (работника) - степень профессиональной подготовленности работника к выполнению определенного вида профессиональной деятельности. Чем выше уровень профессионального образования работника, тем более общий характер имеет это понятие, сложнее класс решаемых профессиональных задач и шире спектр трудовых функций.

Федеральная служба - федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, а также специальные функции в области обороны, государственной безопасности, защиты и охраны государственной границы Российской Федерации, борьбы с преступностью, общественной безопасности. Федеральная служба может быть подведомственна президенту или находиться в ведении правительства. Федеральная служба в пределах своей компетенции издает индивидуальные правовые акты и по общему правилу не вправе осуществлять в установленной сфере деятельности нормативно-правовое регулирование, а федеральная служба по надзору - также управление государственным имуществом и оказание платных услуг.

Федеральное агентство - федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий в установленной сфере деятельности функции по оказанию государственных услуг, по управлению государственным имуществом и правоприменительные функции, за исключением функций по контролю и надзору. Как и федеральная служба, федеральное агентство в пределах своей компетенции издает индивидуальные правовые акты и не вправе, по общему правилу, осуществлять нормативно-правовое регулирование в установленной сфере деятельности и функции по контролю и надзору. Федеральное агентство может быть подведомственно президенту или находиться в ведении правительства.

Федеральное министерство (в соответствии с Указом Президента РФ от 9 марта 2004 г. № 314 «О системе и структуре федеральных органов исполнительной власти») - федеральный орган исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке

государственной политики и нормативно-правовому регулированию в установленной сфере. По общему правилу, министерство не вправе осуществлять функции по контролю и надзору, а также функции по управлению государственным имуществом. Министерство осуществляет координацию и контроль деятельности находящихся в его ведении федеральных служб и федеральных агентств. Практически у всех министерств есть подведомственные службы, а чаще службы и агентства. Не имеют подведомственных служб и агентств только Министерство РФ по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий и Министерство иностранных дел. Кроме того, на министерство может быть возложена координация деятельности государственных внебюджетных фондов.

Федеральные государственные образовательные стандарты – совокупность требований, обязательных при реализации основных профессиональных образовательных программ. Например ФГОС бакалавриата – представляет собой совокупность требований, обязательных при реализации основных профессиональных образовательных программ высшего образования – программ бакалавриата по направлению подготовки

Федеральный оператор мониторинга – организация, уполномоченная органом, ответственным за осуществление государственной политики в сфере образования, на проведение мониторинговых исследований и оценки деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций (с координацией деятельности с органом ответственным за осуществление государственной политики в сфере трудовых отношений)

Формы мониторинга – отчетные формы, заполняемые сотрудниками центров сертификации квалификации.

Функции органов исполнительной власти по контролю и надзору заключаются в осуществлении действий по контролю и надзору за исполнением установленных Конституцией РФ, федеральными законами и другими нормативными правовыми актами общеобязательных правил поведения; выдаче разрешений (лицензий) на осуществление определенного вида деятельности и (или) конкретных действий юридическим лицам и гражданам; регистрации актов, документов, прав, объектов, а также издании индивидуальных правовых актов.

Функции органов исполнительной власти по оказанию государственных услуг включают предоставление федеральными органами исполнительной власти непосредственно или через подведомственные им федеральные государственные учреждения либо иные организации услуг гражданам и организациям в области образования, здравоохранения, социальной защиты населения и в других областях, установленных федеральными законами.

Эти функции распределялись федеральными органами исполнительной власти трех различных организационных форм: федеральными министерствами, федеральными службами и федеральными агентствами.

Функции органов исполнительной власти по принятию нормативных правовых актов - издание на основании и во исполнение Конституции и федеральных законов, обязательных для исполнения правил поведения, распространяющихся на неопределенный круг лиц.

Цель мониторинга мероприятия - выявление и (или) измерение эффектов продолжающихся действий, выявления положительных и отрицательных факторов, оказывающих воздействие на ход реализации мероприятия.

Центр сертификации квалификаций (ЦСК) - организация, уполномоченная системой оценки и сертификации квалификаций осуществлять оценку и сертификацию квалификаций и выдавать квалификационные сертификаты. Основными целями деятельности ЦСК в области оценки и сертификации квалификаций являются: реализация признаваемых на российском рынке труда объективных, достоверных и прозрачных процедур добровольной оценки и сертификации квалификаций граждан вне зависимости от способов их освоения; обеспечение гарантии соответствия подтвержденных квалификаций сертифицированного специалиста установленным требованиям, правилам, стандартам и общепринятым процедурам оценки и сертификации квалификаций. Основными задачами деятельности Центра в области оценки и сертификации квалификаций являются: оценка квалификаций; сертификация квалификаций; подготовка предложений и участие в разработке организационно-методического обеспечения процедур оценки и сертификации квалификаций; создание и развитие информационной инфраструктуры Системы оценки и сертификации квалификаций

Шкалирование – процесс упорядочения результатов измерения путем отображения их в ту или иную шкалу. Оказывает содействие осознанному выбору обучающимися и последующему освоению ими профессиональных образовательных программ, используя различные педагогические приемы и технические средства.

Эксперт по оценке квалификаций - специально подготовленный высококвалифицированный специалист в определенной области, привлекаемый для проведения процедур оценки квалификаций.

Эксперт по сертификации квалификаций - специально подготовленный высококвалифицированный специалист в определенной области, привлекаемый к работе сертификационной комиссии и принятия решения о соответствии квалификации кандидата установленным требованиям.

ВВЕДЕНИЕ

В настоящее время вопрос независимой оценки квалификации специалистов различного уровня рассматривается как важная часть всей системы оценки качества образования. Разрешение данной проблемы заключается в создании механизмов независимой оценки и признания квалификаций граждан в соответствии с актуальными требованиями рынков труда, что является общепризнанным трендом во многих экономически развитых странах.

Сложная задача по созданию современной национальной системы квалификаций в Российской Федерации в относительно короткие исторические сроки может быть выполнена только при соблюдении определенного условия: создания эффективного механизма координации действий и объединения усилий основных стейкхолдеров этого процесса, прежде всего государственных органов, объединений работодателей и профсоюзов. Подобное взаимодействие в такой методологически и организационно сложной области, как национальная система квалификаций, является для России относительно новой темой.

В условиях развития открытой рыночной экономики, включения России в глобальную конкуренцию и вступления в ВТО вопросы обеспечения высокой квалификации работников, признания квалификаций на национальном и международном уровнях приобретают принципиальный характер. Для решения задач по допуску российских предприятий к международным тендерам, созданию кадрового обеспечения, технологического перевооружения и роста производительности труда, развития конкурентоспособности и мобильности российских специалистов на международном пространстве необходима некая система оценки и признания квалификаций, пользующейся доверием рынка.

В этих условиях важной и прогрессивной становится инициация работы в области мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций (ЦСК). При этом сам мониторинг должен иметь научную основу и разрабатываться как научно-техническая модель. Эта модель сможет способствовать решению основных вопросов создания системы независимой оценки квалификаций. Она будет:

служить основанием для оценки всей национальной системы квалификаций в целом и отдельных ЦСК в частности (среди вариантов основных критериев, показателей и индикаторов для системы мониторинга, представленных в модели мониторинга деятельности ЦСК, особое значение имеет критерий методической эффективности ЦСК, а именно показатели оценочных средств, разработанных на основе профессиональных стандартов (иных квалификационных характеристик));

обеспечивать независимость оценки (данная модель предполагает учет требований работодателей к процедуре и процессам сертификации квалификаций, а именно: участие в разработке профессиональных стандартов и сертификации квалификаций, участие в мониторинге рынка труда, в оценке работы ЦСК);

учитывать методологические и институциональные параметры независимой системы квалификаций – единство принципов, информационная интеграция и прозрачность, возможность верификации и валидации, учет отраслевой специфики и самостоятельность профессиональных сообществ и объединений работодателей.

При создании модели мониторинга деятельности ЦСК должны быть учтены следующие моменты:

1. Объекты мониторинга динамичны, находятся в постоянном развитии. Во многом их состояние и развитие может определяться внешними, по отношению к объекту, факторами, которые необходимо учитывать при построении системы мониторинга.

2. Реализация мониторинга предполагает организацию ограниченного во времени наблюдения (оценки, изучения) за объектом.

3. Методы, приемы и технологии сбора первичной информации определяются особенностями объекта мониторинга.

4. Каждая конкретная подсистема мониторинга ориентирована на определенного потребителя.

Модель мониторинга деятельности ЦСК представляет собой содержание, структуру, набор оценочных процедур и требования к инструментарию их проведения с целью отслеживания полноты и правильности работы всей системы оценки деятельности ЦСК.

Научно-техническая модель построена на междисциплинарных позициях. Динамично меняющиеся внешние условия и внутренняя трансформация сферы образования требуют введения в информационный оборот новых, ранее не востребованных источников информации.

Использование социологического исследования особенно эффективно при замерах глубинных процессов, происходящих в системе профессионального образования, особенно в структуре запросов общества к системе образования в целом и к отдельным ее сегментам, в частности. При этом методы сбора информации о качестве и доступности отдельной услуги могут быть использованы в мониторинге системы профессиональных квалификаций комплексе или отдельно.

Подобный подход может использоваться в других исследовательских мониторинговых проектах, не связанных напрямую с контрольно-надзорной деятельностью

органов управления образованием, но предполагающих мониторинг сети разнотипных объектов, их взаимодействия друг с другом, органами власти, субъектами экономики, гражданами. В результате осуществляется постоянное совершенствование инструментария и схем мониторинга, а объект мониторинга получает объективную оценочную информацию.

Авторы научно-технической модели мониторинга деятельности ЦСК в целях настоящего документа исходили из того, что «мониторинг — система сбора, обработки, хранения и распространения информации о какой-либо системе или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления данной системой, позволяющая судить о ее состоянии в любой момент времени и дающая возможность прогнозирования ее развития»¹.

Общая принципиальная схема мониторинга системы образования в Российской Федерации представлена на рисунке 1.

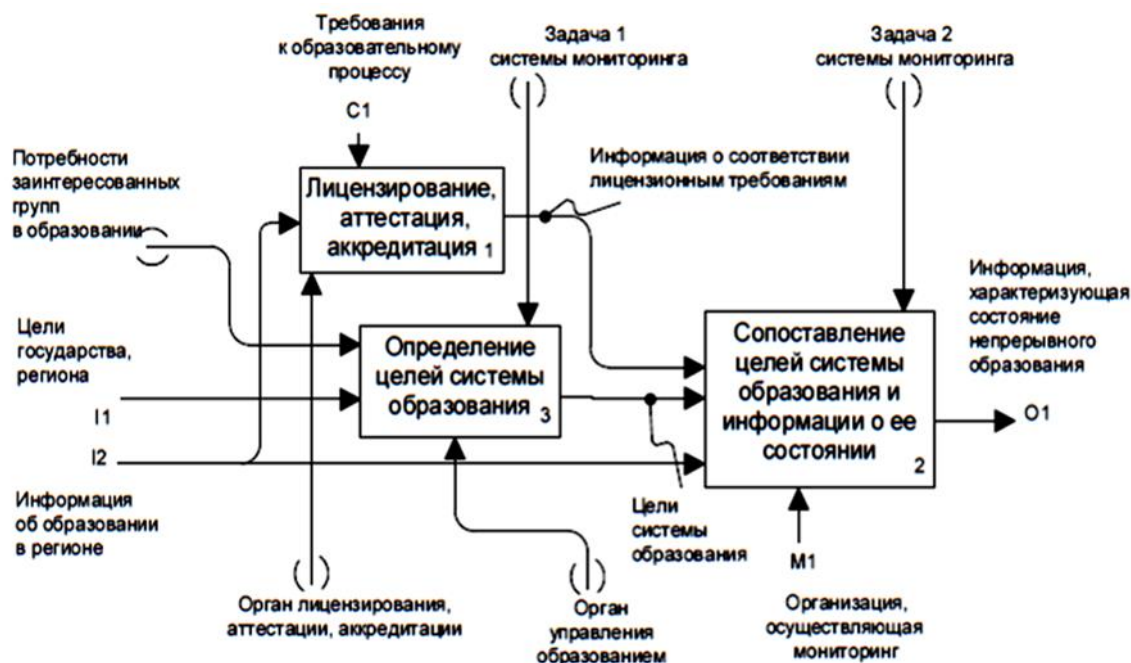


Рисунок 1 – Общая принципиальная схема мониторинга системы образования в Российской Федерации

Мониторинг несёт следующие организационные функции:

выявляет состояние критических или находящихся в состоянии изменения явлений исследуемой среды, в отношении которых будет выработан курс действий на будущее;

¹ Майоров А.Н. Мониторинг в образовании: Изд. 3-е, испр. и доп. — М.: Интеллект-Центр, 2005. — 424 с.

устанавливает отношения с объектами исследований, обеспечивая обратную связь, в отношении предыдущих удач и неудач определенной политики или программ;

устанавливает соответствия правилам и контрактным обязательствам.

Теоретические основы мониторинга составляют:

методология программно-целевого управления,

концепция гражданского заказа образованию,

концепция "стейкхолдеров" (заинтересованных граждан),

теория "совместной оценки" ("оценки с участием"),

современные теории мониторинга и оценки в системах управления,

концепция всеобщего управления качеством.

Методическую основу мониторинга составляют:

Статистическое наблюдение за объектом мониторинга, проводимое по стандартизированному числу значимых аналитических индикаторов, характеризующих его состояние;

Разовый социологический замер, проводимый с помощью стандартизированных процедур анкетного опроса;

Экспертные оценки ситуации и объектов, так же проводимые по унифицированной форме.

Методы мониторинга:

методы сбора информации;

анализ документов и статистических показателей:

анализ образовательного законодательства на федеральном и региональном уровне;

анализ научной литературы;

обобщение и анализ данных статистики, социологических исследований;

анализ практики общественного участия и участия работодателей;

контент-анализ;

интерпретационные методы (структурная классификация, типологизация данных)

Методы сбора информации:

опрос;

AJAX: метод интерактивных пользовательских интерфейсов веб-приложений;

автоматизированный сбор отчетов в электронном виде с использованием Интернета и иных средств связи;

выборка обязательных и вторичных параметров;

методы "полевого" исследования (наблюдение; эксперимент (тестирование); опрос);

метод подбора информации из доступных (открытых) информационных источников.

В зависимости от тактических задач, уровня исследуемого объекта и исследуемой частной проблемы она может быть дополнена и мягкими неформальными методами, например, интервью.

Исходя из цели и источников сбора информации для исследования, принято говорить о первичных и вторичных данных.

Под первичной информацией понимаются данные, собранные впервые для какой-либо конкретной цели (по запросу, по распоряжению Заказчика); под вторичной информацией понимаются данные, собранные ранее из внешних и внутренних источников для целей, отличных от решения имеющейся проблемы.

Сбор вторичной информации обычно предшествует сбору первичной информации.

Наиболее значительным преимуществом использования вторичных данных в сравнении с самостоятельным сбором первичной информации является экономия денежных средств и времени. Пример достаточно простой: даже если направить запрос в организацию исполнителя, требуемая информация поступит не сразу. Необходимо время на ее сбор, ознакомление лица, принимающего решения, согласование и последующую отправку.

В некоторых случаях вторичные данные могут оказаться более точными, чем первичные. К одному из преимуществ вторичных данных относится также то, что они позволяют вести мониторинг внешней среды и вовремя обнаружить намечающиеся изменения территории. Считается, что сбор и анализ вторичных данных - лучший метод оценки результатов деятельности организации.

Основной недостаток вторичной информации вытекает уже из определения этих данных – то есть ясно, что эта информация собиралась для целей, отличных от целей данного проекта. Таким образом, вероятно возникновение проблемы соответствия между информацией, необходимой для данного исследования, и имеющимися данными. Кроме того, форма представления этих данных может существенно не соответствовать нуждам проекта; данные могут оказаться устаревшими. При использовании вторичных данных нужно иметь в виду, что в России и сегодня статистические данные не дают достоверной информации, даже те, которые публикуются в официальных сборниках и справочниках.

Следует заметить, что статистическая информация обладает рядом качеств, делающих ее незаменимой при анализе любой социальной системы, а именно:

точность и измеримость,

обязательность ежегодного сбора данных,

горизонтальная сопоставимость на различных уровнях (от

муниципального до международного),
динамическая сопоставимость (по некоторым статданным сферы образования есть динамические ряды в несколько десятилетий),
возможность анализа контекстных показателей (социально-экономические, демографические, финансовые и другие показатели).

Однако данные в различных статистических источниках часто дублируют друг друга. Поэтому количественное увеличение источников не переходит на качественно более высокий уровень.

Качество и надежность данных обеспечивается определением необходимой степени детализации данных, единиц измерения, времени сбора и т.п., контролем методики сбора и обработки данных.

Источники и возможности вторичных данных тесно связаны с используемыми методами их сбора. Существует несколько способов оценки качества этих данных.

Прежде всего, нужно отметить, что далеко не все документы являются полезными при анализе определенной проблемы. Даже если внешне они выглядят вполне подходяще. В начале исследования следует подвергнуть имеющиеся документы проверке на их пригодность целям мониторинга.

Использование социологических методов особенно эффективно при замере глубинных процессов, происходящих в системе образования, особенно в структуре запросов общества к системе образования в целом и к отдельным ее сегментам, в частности.

Выделяют мониторинг параметров и мониторинг результатов. Мониторинг параметров в узком контексте это — наблюдение за какими-либо параметрами. Результат мониторинга параметров представляет собой совокупность измеренных значений параметров, получаемых на неразрывно примыкающих друг к другу интервалах времени (периодах мониторинга), в течение которых значения параметров существенно не изменяются. Результат мониторинга состояния объекта представляет собой совокупность диагнозов составляющих его субъектов, получаемых на неразрывно примыкающих друг к другу интервалах времени, в течение которых состояние объекта существенно не изменяется. Принципиальным отличием мониторинга состояния от мониторинга параметров является наличие интерпретатора измеренных параметров в терминах состояния — экспертной системы поддержки принятия решений о состоянии объекта и дальнейшем управлении.

Мониторинг деятельности ЦСК — это система сбора/регистрации, хранения и анализа небольшого количества ключевых параметров деятельности центров сертификации

профессиональных квалификаций для вынесения суждения о состоянии деятельности ЦСК (его эффективности).

Объективно ЦСК заинтересован в адекватной оценке своей деятельности, в сопоставлении с другими ЦСК, т.е. он заинтересован в результатах мониторинга, как «обратной связи», в первую очередь, для того чтобы быть более эффективным, востребованным, коммерчески успешным. Однако инициатива участия в мониторинге на первоначальном уровне развития ЦСК может реализовываться только с учетом прямых предложений и инициатив органов власти.

В соответствии с проектом концепции научно-технической модели мониторинга деятельности ЦСК к критериям эффективной деятельности ЦСК можно отнести:

- ориентацию ЦСК на учет результатов собственной деятельности (самоанализ);
- построение на сочетании разнообразных методов оценки;
- предоставление своевременной и полной информации надлежащего качества.

Методологические принципы мониторинга деятельности ЦСК определяются общенаучными подходами к методологии как таковой. Методологические подходы к мониторингу в данном проекте базируются на определении методологии, разработанной одним из крупнейших российских современных социологов В.А. Ядовым «методология - совокупность исследовательских процедур, техники и методов, включая приемы сбора и обработки данных»². Таким образом, нами будет представлена именно совокупность исследовательских процедур (методов) с обоснованием их использования, а также информационная база для создания системы мониторинга ЦСК.

Исходя из определения понятия мониторинга деятельности ЦСК и учитывая стандартную практику подготовки мониторинговых исследований, в рамках данного проекта должны быть определены:

- цели и задачи мониторинга,
- перечень объектов и участников мониторинга,
- принципы согласованного взаимодействия участников мониторинга,
- ожидаемый эффект от результатов проведенного мониторинга,
- алгоритм проведения мониторинга.

Объект мониторингового исследования деятельности ЦСК - центры сертификации профессиональных квалификаций

² Стратегия социологического исследования: описание, объяснение, понимание социальной реальности: учеб.пособие/ В.А. Ядов. – 4-е изд. Стер. – М. Издательство «Омега-Л», 2009 г. – 567с.

Предмет мониторингового исследования деятельности ЦСК – деятельность ЦСК, отраженная, в критериях и показателях, ее результаты, взаимодействие ЦСК друг с другом и другими элементами системы независимой оценки квалификации

Цель мониторинга деятельности ЦСК: повышение качества и объективности выполняемых центрами сертификации профессиональных квалификаций функций, эффективности работы в рамках всей системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации .(Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года, одобрена коллегией Минобрнауки России протоколом от 18 июля 2013 г. № пк -5вн)

Основные задачи мониторинга деятельности ЦСК:

разработка механизмов (нормативно-инструктивных, методических, информационных) центров мониторинга сертификации профессиональных квалификаций.

разработка (доработка и совершенствование) показателей и инструментария мониторинга

формирование механизма обратной связи для оценки деятельности ЦСК

выявление эффективных практик деятельности, взаимодействия ЦСК друг с другом и средой

выявление, определение и мониторинг рисков развития системы ЦСК

подготовка аналитических материалов, отражающих развитие системы ЦСК для принятия стратегических и тактических управленческих решений.

Принципы мониторинга деятельности ЦСК:

Актуальность. Как правило, информация, которая требуется для анализа ситуации, актуальна только в конкретные, ограниченные интервалы времени. Она может оказаться устаревшей и неприемлемой.

Достаточность. Избыточность информации мешает и отвлекает на детали, которые не имеют значения для решаемой задачи. Получить информацию недостаточно. Нужно привести ее к виду, удобному для прочтения и анализа: удалить ненужную и устаревшую информацию, информационные шумы, структурировать документы для дальнейшей аналитики.

Компетентность (лица, организации, профессионально участвующие в процессе работы ЦСК) – отчетную информацию в регионе готовит и собирает специалист, непосредственно занятый в работе ЦСК.

Независимость. Большинство информационных источников, в особенности СМИ, являются зависимыми от реальных владельцев. Только имея возможность сравнивать информацию, полученную из разных независимых источников, можно быть уверенным в том, что отраженная в них картина отображает действительность.

Ответственность исполнителя (лица и организации, участвующие в процессе мониторинга, предоставляют информацию, необходимую для проведения оценивания в достаточном объеме в соответствии с установленными формами).

Оценка - должна стать механизмом диалога и саморазвития всех субъектов деятельности ЦСК через децентрализацию системы оценивания.

Оценка качества должна носить комплексно-накопительный характер, быть прозрачной, открытой, объективной и оперативной.

Оценка качества должна опираться, с одной стороны, на профстандарт, находиться «в зоне ближайшего развития».

Оценка качества должна ориентироваться на принцип индивидуализации.

Полнота. Этот критерий означает обязательность проведения полноценного поиска информации по источнику в полном объеме. Если какой-либо источник содержит только часть информации, причем априори неизвестно, какую часть, то полагаться на него не следует.

Прозрачность, честность и открытость процесса оценивания, равенство в доступе к информации (публичное представление результатов работ, четкое изложение его предмета, конечных целей, аудитории, поставленных вопросов, используемых методов и т.п.) – вся информация должна носить открытый характер, иметь возможность находить свое отражение в публикациях СМИ.

Релевантность. Соответствие информации решаемым задачам и ее направленность.

Своевременность (своевременность предоставления отчетных данных) – лица, ответственные за реализацию мероприятия в регионах, заполняют установленные формы и высылают материалы строго в рамках плана отчетности

Система оценки должна быть напрямую связана с современными технологиями и обеспечивать разумный баланс (соотношение) между внешней и внутренней оценкой качества деятельности.

Системность. Документы мониторинга должны быть объединены в целостную систему, не быть разрозненными. Иначе понимание процесса может быть нарушено.

Степень достоверности. Решение о степени достоверности того или иного источника является очень важным критерием. Любая информация содержит искажения, неточности,

несоответствия и т.п. Вторичная переработка ее может значительно увеличить погрешности. Достоверность информации очень важно определить до начала исследования.

Точность и достоверность предоставляемой информации (достигается за счет формального соответствия предоставляемым данным, их согласованности друг с другом, отсутствия ошибок и недочетов)

В качестве ведущих оценочных процедур для мониторинга деятельности ЦСК выступают:

- оценка выполнения законодательных норм;
- статистическое наблюдение за деятельностью ЦСК;
- внешний аудит качества деятельности ЦСК;
- внутренний аудит;
- общественная и общественно-профессиональная оценка;
- самообследование ЦСК;
- оценка информации и публикаций о ЦСК в сети Интернет и прессе.

Мониторинг деятельности ЦСК - процедура, предполагающая определение эффективности (качества) деятельности ЦСК в целом на основании анализа небольшого количества характеризующих его признаков.

Система оценки качества деятельности ЦСК включает в себя две согласованные между собой системы оценок:

внешнюю оценку (оценку, осуществляемую внешними по отношению к ЦСК службами);

внутреннюю оценку (самооценку) (оценку, осуществляемую самим ЦСК - соискателями, экспертами, администрацией).

Внутренняя оценка - процедуры, организуемые и проводимые самим ЦСК (силами соискателей, экспертов, администрации, общественностью, работодателями). Полученные данные используются для выработки оперативных решений и лежат в основе планирования собственной деятельности. Примерами такого вида оценки могут быть: самооценка субъектов деятельности ЦСК, самооценка ЦСК, собственный мониторинг, сбор статистических данных, опросы соискателей...

Внешняя оценка - проводится органами управления образованием, различными специальными организациями, занимающимися оценкой качества деятельности ЦСК. Ее результаты публичны и позволяют не только определять собственный прогресс за определенный промежуток времени, но и сравнивать свои достижения с другими ЦСК в муниципалитете, регионе, стране.

На муниципальном и региональном уровнях проводится внешняя комплексная оценка ЦСК, которая опирается на данные региональной оценки (мониторинговые исследования). Система оценки качества деятельности ЦСК на федеральном уровне, прежде всего, должна отслеживать полноту и качество работы всей системы мониторинга на всех уровнях ее реализации (региональном, муниципальном и уровне ЦСК). Для этого необходима разработка единой информационной среды социального пространства РФ, которая должна позволять делать запрос, собирать и обрабатывать необходимую информацию на любом уровне.

1. ОБОСНОВАНИЕ НЕОБХОДИМОСТИ И ВОЗМОЖНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ РАЗРАБОТАННОЙ МОДЕЛИ

Перспективы развития рынка труда и инновационной экономики России делают проблему разработки и внедрения в практику систем и механизмов оценки и сертификации профессиональных квалификаций весьма актуальной задачей.

Сертификация профессиональных квалификаций необходима для того, чтобы официально признать имеющиеся у человека знания, умения, компетенции. Такая необходимость продиктована ситуацией на рынке труда и наличием на нем различных категорий населения.

Формирование системы сертификации квалификаций - сложная и важная работа. Она проводится на основании таких нормативно-правовых документов, как:

Федеральный Закон от 1 декабря 2007 г. № 307-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования;

Федеральный закон № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;

Указ Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014г. № 249 «О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям»

Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011 —2013 годы заключено 29 декабря 2010 года, протокол № 11 заседания Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений)

Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования на 2013-2020 годы», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 мая 2013 г. № 792-р.;

Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р);

Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года (утв. Президентом Российской Федерации);

Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года (утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1663-р);

Перечень мероприятий по увеличению к 2020 году числа высококвалифицированных работников, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 13 ноября 2013 г. № 21-08-р

Перечень Поручений Президента Российской Федерации по итогам совещания по формированию резерва управленческих кадров 23 июля 2008

Перечень Поручений Президента Российской Федерации по итогам совещания по вопросам социального положения рабочих и развития профессионально-технического образования, 27 апреля 2011 г

Перечень Поручений, данных Председателем Правительства Российской Федерации В.В. Путиным во время совещания по вопросу «О подготовке квалифицированных рабочих кадров, востребованных в экономике» 23 декабря 2011 г. в г. Санкт–Петербурге

Перечень Поручений по реализации положений статьи Председателя Правительства Российской Федерации В.В. Путина «Строительство справедливости. Социальная политика для России» от 13 февраля 2012 г. № ВП-П12-1763 от 27 марта 2012 г.

Перечень поручений Президента Российской Федерации по итогам совещания по вопросам разработки профессиональных стандартов 9 декабря 2013 г.

План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2012 г. № 2620-р.

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 2009 г. № АФ-317/03

Положение о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования, утвержденное Министром образования и науки Российской Федерации и Президентом РСПП от 31 июля 2009 г. № АФ-318/02

Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2008 г. No 1015 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования.

Постановление Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2014 г. №970 “О внесении изменений в Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов”

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 сентября 2014 г. N 667н «О реестре профессиональных стандартов (перечне видов профессиональной деятельности)»

Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года (распоряжение Правительства Российской Федерации от 8 декабря 2011 г. № 2227-р);

Стратегия национальной безопасности Российской Федерации до 2020 года (утверждена Указом Президента Российской Федерации от 12 мая 2009 г. № 537);

Стратегия государственной молодежной политики в Российской Федерации на период до 2016 года, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 18 декабря 2006 г. № 1760-р;

Регламент Общественно-государственного совета Системы независимой оценки качества профессионального образования (протокол No 1 от 20 октября 2010 г.);

Состав Общественно-государственного совета Системы независимой оценки качества профессионального образования (протокол No 1 от 20 октября 2010 г.);

Состав Комиссий Общественно-государственного совета Системы независимой оценки качества профессионального образования (протокол No 1 от 20 октября 2010 г.);

Порядок оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах (протокол No 2 от 15 декабря 2010 г.);

Порядок конкурсного отбора организаций для наделения полномочиями экспертно-методических центров системы оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах (протокол No 2 от 15 декабря 2010 г.);

Порядок наделения организации полномочиями центра оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах (протокол No 2 от 15 декабря 2010 г.);

Общие требования к экспертам системы оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах (протокол No 2 от 15 декабря 2010 г.);

Типовая конкурсная документация для проведения открытого публичного конкурса по отбору организации для наделения полномочиями экспертно-методических центров (протокол No 3 от 12 апреля 2011 г.);

Типовой договор на выполнение функций центра оценки и сертификации квалификаций (протокол No 3 от 12 апреля 2011 г.);

Положение о квалификационном сертификате (протокол No 5 от 20 июля 2012 г.);

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 (протокол No 5 от 20 июля 2012 г.);

Регламент Общественно-государственного совета Системы независимой оценки качества профессионального образования (протокол No 6 от 14 марта 2013 г.);

«Порядок наделения полномочиями организаций, выполняющих функции экспертно-методических центров и центров оценки и сертификации квалификаций» (протокол No 7 от 5 декабря 2013 г.) и др.

Элементом национальной системы сертификации квалификаций выступают ЦСК. Их основные функции -

проведение оценки квалификации соискателя;

выдача сертификатов, публикации информации о выданных сертификатах в средствах массовой информации, в т.ч., в сети Интернет;

приостановление, прекращение или продление действия выданных сертификатов;

подбор, организация подготовки и ведение реестра 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 учреждений, других заинтересованных организаций и лиц в пределах своей компетенции;

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

При этом важно, что организация, наделяемая полномочиями ЦСК, не может быть образовательной организацией (осуществлять профессиональное обучение и подготовку).

К ЦСК предъявляется и ряд других требований, среди которых: разделять и поддерживать цели и принципы системы оценки и сертификации квалификаций, иметь деловую репутацию в областях профессиональной деятельности, видах экономической деятельности и видах трудовой деятельности и доказать свою готовность к выполнению основных функций.

Для того, чтобы определить настолько тот или иной ЦСК соответствует предъявляемым к ним требованиям проводится мониторинг их деятельности.

Кроме того, поскольку проведение анализа хода реализации механизмов взаимодействия государственной и региональной системы подготовки кадров напрямую связано со сбором и систематизацией статистических данных, полученных в результате апробации модели их взаимодействия, необходимо для каждого из рассматриваемых регламентов провести детализацию механизмов мониторинга (создать модель мониторинга), в том числе разработать критерии и положения по проведению мониторинговых исследований.

Как и было сказано ранее мониторинг деятельности ЦСК представляет собой осуществляемый как Организатором независимой оценки квалификации³, так и самим ЦСК 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.

Процесс мониторинга должен осуществляться «параллельно» с работой основных задействованных в этом процессе структур, что является залогом объективной оценки и интерпретации получаемых данных.

В основу применяемой модели мониторинга легли требования, указанные в следующих основных нормативно-правовых документах:

³ Осуществление мониторинга деятельности центра предусматривается договором об осуществлении полномочий ЦСК системы оценки и сертификации квалификаций. В случае если стороной договора выступает базовая организация системы независимой оценки качества профессионального образования, функция мониторинга возлагается на нее

Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (с изменениями) «Об образовании в Российской Федерации»;

Положение о Федеральной службе по надзору в сфере образования и науки (утверждено постановлением Правительства Российской Федерации от 5 июля 2013 г. № 594);

Административный регламент исполнения Федеральной службе по надзору в сфере образования и науки государственной функции по осуществлению федерального государственного контроля качества образования (утв. приказом Правительства Российской Федерации от 2 мая 2012 г. № 370);

Постановление Правительства Российской Федерации от 15.08.2013 № 706 «Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг»;

Постановление Правительства Российской Федерации от 31.08.2013 № 755 «О федеральной информационной системе обеспечения проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, освоивших основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования, и приема граждан в образовательные организации для получения среднего профессионального и высшего образования и региональных информационных системах обеспечения проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, освоивших основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования»;

Постановление Правительства Российской Федерации от 18.11.2013 № 1039 «О государственной аккредитации образовательной деятельности»;

Приказ Минобрнауки России от 13 февраля 2014 г. № 112 «Об утверждении Порядка заполнения, учета и выдачи документов о высшем образовании и о квалификации и их дубликатов»;

Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 662 «Об осуществлении мониторинга системы образования»;

Приказ Рособрнадзора от 14.07.2014 г. № 1085 «Об утверждении показателей и процедуры проведения мониторинга системы высшего образования Федеральной службой по надзору в сфере образования и науки»;

Приказ Рособрнадзора от 24.10.2014 г. № 1689 "О внесении изменений в перечень показателей мониторинга системы высшего образования, утвержденный приказом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 14 июля 2014 г. № 1085";

Регламент «Организация мониторинга взаимодействия государственной и корпоративной систем в вопросах подготовки рабочих кадров и специалистов технической направленности уровня СПО с целью распространения лучших практик».

Настоящая модель мониторинга деятельности ЦСК ориентируется на актуальные и перспективные направления развития независимой оценки профессионального уровня квалификации работников, реализуемые в рамках выполнения поручения Президента Российской Федерации (пункт 11 перечня поручений по обеспечению неотложных задач социально-экономического развития Российской Федерации № Пр-1798 от 17 июля 2012 г.). Планируемые изменения упоминаются в Концепции (раздел 1.5. содержит перечень принятых и обсуждаемых изменений законодательства), и в перспективе, при модернизации нормативно-правовой базы сертификации профессиональных квалификаций, с большой вероятностью, потребуют изменения концепции, модели и инструментария мониторинга деятельности ЦСК.

2. УСОВЕРШЕНСТВОВАННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРОВ СЕРТИФИКАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

Полная схема мониторинговых процедур модели мониторинга деятельности ЦСК представлена на рисунке 2.

Общая организация процесса мониторинга деятельности ЦСК построена по принципу «двойной обратной связи», то есть сначала все показатели мониторинга обсуждаются, доводятся до сведения ЦСК, принимаются к обсуждению их варианты и предложения. И только потом – мониторинг. Реализация мониторинга сопровождается консультационной поддержкой, может проходить в форме онлайн-заполнения анкет, так и в оффлайн-заполнении присланных мониторинговых форм.

Проведение мониторинга предполагает широкое использование современных информационных технологий на всех этапах сбора, обработки, хранения и использования информации.

Для проведения мониторинга деятельности ЦСК могут потребоваться специалисты, владеющие методами сбора, хранения и первичного анализа информации.

Реализация мониторинга деятельности ЦСК предполагает последовательность следующих действий:

- определение и обоснование объектов мониторинга, составление программы мониторинга;

- сбор данных, используемых для мониторинга;

- структурирование баз данных, обеспечивающих хранение и оперативное использование информации;

- обработка полученных данных в ходе мониторинга;

- анализ и интерпретация полученных данных в ходе мониторинга;

- подготовка документов по итогам анализа полученных данных;

- распространение результатов мониторинга среди пользователей мониторинга.

Общая схема мониторинга

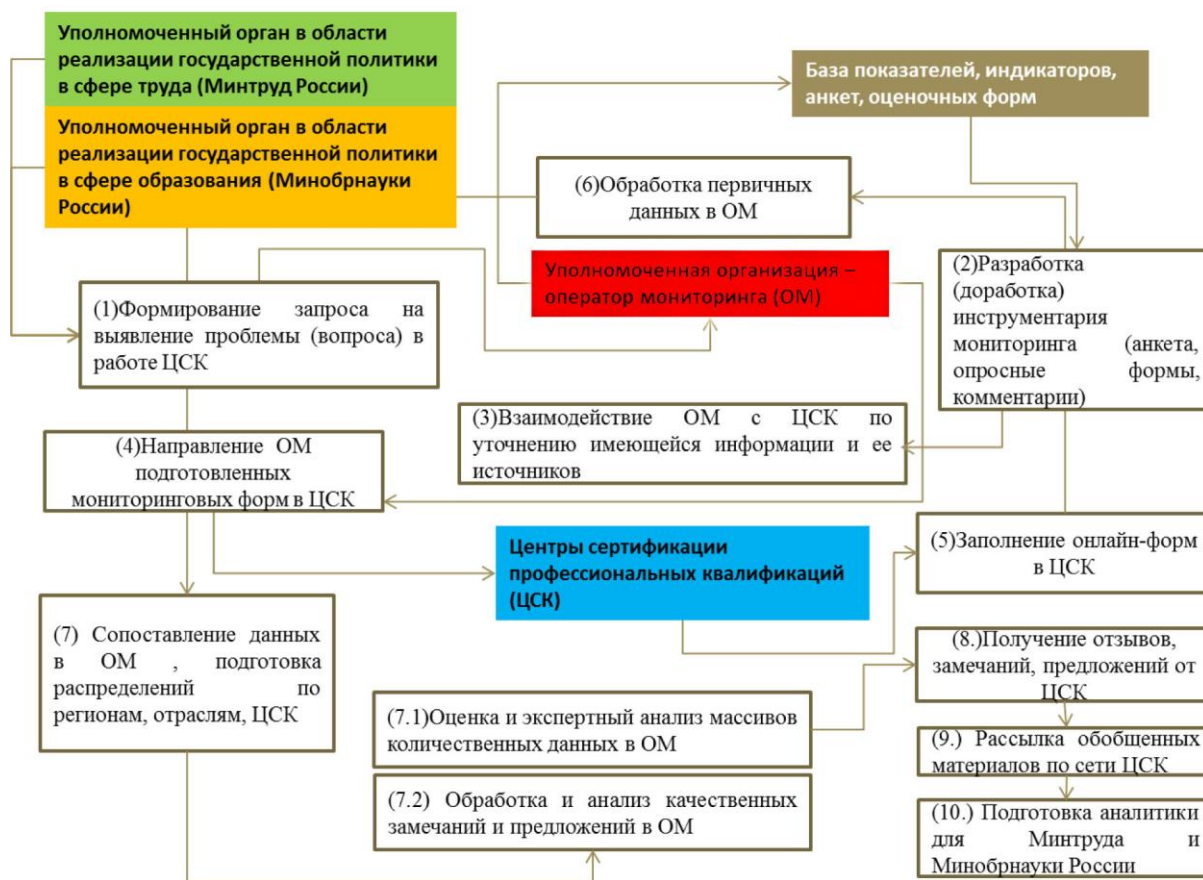


Рисунок 2 – Общая схема мониторинга деятельности ЦСК

Организационной основой осуществления мониторингов является программа мониторинга, где определяются охват, участники, форма, направления, сроки и порядок проведения мониторинга, ответственные исполнители.

В целях осуществления эффективного мониторинга деятельности ЦСК объекты мониторинга могут быть совершенно разных типов – как в отношении организационно-правовой формы, принятых схем бюджетирования, так и в отношении организационной культуры исполнителей.

Структура программы мониторинга зависит от цели мониторинга, территориального охвата программы и количества участников. Так мониторинг отдельных функций можно проводить по месячным отчетам, содержащих информацию о текущей деятельности по независимой оценке квалификации; мониторинг регионального уровня, для проведения которого разрабатываются специальные формы отчетов с акцентом на количественные

данные; отраслевой мониторинг проводится на базе различных видов отчетов (с учетом темпов развития независимой оценки квалификации рекомендуются годовые отчеты).

Форма, направления, процедура проведения и технология мониторинга определяются Заказчиком.

Мониторинг может проводиться в двух формах:

постоянный (непрерывный) мониторинг, который осуществляется постоянно после создания системы запросов с соответствующей технологией сбора и обработки информации;

периодический мониторинг (осуществляется периодически) в соответствии с программой мониторинга.

В ходе проведения мониторинга деятельности ЦСК используется информация, поступающей от разных источников. При этом следует заметить, что динамично меняющиеся внешние условия и внутренняя трансформация сферы образования требуют введения в информационный оборот новых, ранее не востребованных источников.

Методической особенностью предложенного мониторинга ЦСК, является специфика его методической стратегии, основу которой составляют жесткие, формализованные методы.

При проведении мониторинга деятельности ЦСК используются следующие методы:

наблюдение

изучение открытых источников для получения информации по заявленной проблематике:

сайты интересующих организаций;

другие Интернет-источники;

материалы печатных СМИ;

статистические материалы федерального, регионального, местного уровней;

материалы семинаров, тренингов, частных лиц и т.д.

изучение внутренних материалов ЦСК, общественных организаций и профессиональных ассоциаций, других стейкхолдеров:

статистические и (при доступности) финансовые отчеты;

заявки и претензии клиентов и других контрагентов (например, поставщиков);

протоколы обсуждений и т.д.

опрос (анкетирование, интервьюирование) следующих групп респондентов:

эксперты – как проходившие независимую оценку в качестве соискателей, так и проводившие или проводящие независимую оценку квалификации персонала;

представители объединений и организаций работодателей,

представители профессиональных сообществ,

представители органов государственной власти системы профессионального образования,

руководители и сотрудники центров сертификации профессиональных квалификаций;
сбор количественной и качественной информации (индикаторов и показателей) деятельности общественных организаций и профессиональных ассоциаций в сфере независимой оценки профессионального уровня квалификации работников;

проведение структурированного наблюдения в местах предоставления услуг;

экспертное оценивание;

контрольное тестирование;

статистическая обработка информации и др.

Методы могут быть использованы в комплексе или отдельно, например, наблюдение дополняется единовременными и выборочными обследованиями, из которых можно почерпнуть ценную информацию для анализа состояния системы.

Методы сбора информации о деятельности ЦСК определяются с целью получения достоверной информации о формировании и деятельности ЦСК, лучших практиках реализации независимой оценки профессионального уровня квалификации работников, обеспечения руководителей органов (организаций), предоставляющих услуги, информацией, необходимой для принятия управленческих решений на основании оценки и анализа качества предоставления услуг.

Использование социологических методов при построении системы мониторинга по выявлению лучших практик ЦСК объясняется их высокой чувствительностью к объекту изучения и возможностью получения информации о внутренних, неочевидных процессах, происходящих с объектом изучения.

С помощью специально организуемого социологического обследования потенциальных потребителей услуг ЦСК может быть собрана информация, содержательно характеризующая потребность в материалах и других услугах ЦСК.

Мониторинг деятельности ЦСК может также проводиться в форме социологических исследований на заключительном этапе реализации комплекса мероприятий - в рамках отдельных экспертных или социологических анкет.

Используемые методы сбора информации должны обеспечивать формирование и последующее накопление массива данных о деятельности ЦСК.

Необходимость в использовании углубленного варианта мониторинга возникает в случае идентификации негативного состояния или недостаточной динамики контролируемых в ходе реализации комплекса мероприятий параметров развития

деятельности ЦСК. Для выявления возникших проблем и их причин необходимо дополнительно провести серию углубленных экспертных интервью с представителями участников реализации деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций, а также с рядом независимых наблюдателей, аналитиков. Одним из приемлемых форматов для этого выступают фокус-группы.

Важная роль статистических методов определяется эффективностью их применения для анализа и структурирования больших массивов информации, моделирования социальных процессов.

Помимо сведений федеральной статистики при создании системы мониторингов деятельности ЦСК возможно использование и данных региональной ведомственной отчетности. Показатели, рассчитанные на основе региональной ведомственной статистики, в большей мере отражают специфику региона и могут более четко отражать существующую ситуацию.

Учитывая значительную дифференциацию субъектов РФ в уровне развития системы сертификации квалификации специалистов Российской Федерации, а так же дефицит некоторых данных в системе государственного (регионального, муниципального) статистического наблюдения, инструментарий мониторинга деятельности ЦСК предполагает формирование блока информации по результатам социологического опроса представителей органов управления образованием, руководителей ЦСК, работодателей, соискателей процедуры сертификации профессиональных квалификаций.

Технология проведения мониторинга деятельности ЦСК включает в себя многоуровневую схему работы с полученными в ходе сбора информации данными, что является принципиальной новизной на уровне подхода к осуществлению мониторинговых процедур (не отдельных явлений, а всей системы).

При взаимодействии с ЦСК организатору мониторинга необходимо на первом этапе собрать контактные данные, информацию о руководителе ЦСК, а также о лице, компетентном в принятии решений по вопросам мониторинга и являющимся ответственным за мониторинг в конкретном ЦСК. Следует так же помнить, что обозначенный человек, как правило, работает на нескольких направлениях и не всегда бывает доступен. Поэтому необходимы (и это нужно требовать всенепременно) контакты человека, готового сообщить информацию по мониторингу, организовать при необходимости консультацию, даже встречу на выезде, причем иметь возможность находиться «на связи» он должен большую половину суток.

Для облегчения работы со статистическими материалами и ускоренной реализации запросов Минобрнауки России, федеральный оператор мониторинга (уполномоченная организация) может создавать учетные формы и электронные анкеты, обязательные для заполнения исполнителями ЦСК (анкеты создаются на базе одной из популярных программ работы с социологическим интерфейсом), о чем создается соответствующая запись на форуме, происходит рассылка по исполнителям.

Каждый ЦСК в электронной системе мониторинга получает электронный кабинет. В электронном кабинете выставляются показатели и индикаторы под все типы результатов. Администратор имеет возможность выбрать, основываясь на личных предпочтениях и проявленных в ходе Регулярного мониторинга представлениях, один или несколько типовых инструментов оценивания и фиксации оценки (балльное оценивание, уровневое оценивание или бинарное оценивание). Далее организуется оценивание данным инструментом или инструментом, созданным аналогично данному. Результаты оценки вносятся в систему электронного мониторинга. В случае самостоятельной разработки инструмента оценивания - в мониторинговую таблицу вставляется файл с описанием инструмента оценивания.

По окончании мониторинга ЦСК получает сводную статистику применения и разработки инструментов и участия в системе электронного мониторинга. Сводные данные формируются также и на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

Процесс ввода данных в систему электронного мониторинга контролирует оператор электронного мониторинга на уровне ЦСК.

Итоговые количественные данные сводятся, анализируются по регионам, отраслям. Из качественных (оценочных) ответов формируется тематика для экспертного обсуждения. Итоговые аналитические материалы, после удовлетворения запроса Заказчика (Минтруд и Минобрнауки России) – в доступной форме доводятся до ЦСК для обсуждения и принятия объективных решений.

Подобный подход может использоваться в других исследовательских мониторинговых проектах, не связанных напрямую с контрольно-надзорной деятельностью, но предполагающих мониторинг сети разнотипных объектов, их взаимодействия друг с другом, органами власти, субъектами экономики, гражданами. В результате осуществляется постоянное совершенствование инструментария и схем мониторинга, а объект мониторинга получает объективную оценочную информацию.

При осуществлении удаленного взаимодействия с регионами в режимах офф-лайн (закрытый форум интернет, электронная почта) и он-лайн (открытый форум, интернет-

конференция, телефонный разговор) необходимо постоянно протоколировать ход общения, отмечать возникающие проблемы.

Деятельность ЦСК, взятая целиком, может анализироваться экспертом, осуществляющим выезд по следующему алгоритму (таблица 1).

Таблица 1 – Общая таблица анализа деятельности ЦСК

	Раздел анализа	Позиции ЦСК
1.	Цели и задачи (миссия) ЦСК	
2.	«Вход», поступающие: требования ресурсы	
3.	«Выход». «Продукт» ЦСК, воздействие на систему образования в частности и социально-экономическую систему целиком.	
4.	Перечень субъектов процесса создания (люди). Интересы (намерения), Требования (ожидания), Возможности (имеющиеся ресурсы). студенты и выпускники вузов профессорско-преподавательский состав учебных заведений организаторы и руководители учебного процесса организаторы и руководители высшего образования на уровне страны руководители законодательных органов власти страны руководители исполнительных органов власти, профессиональные экспертные сообщества сообщества и объединения работодателей	
5.	Перечень субъектов процесса создания (институты). Интересы (намерения), Требования (ожидания), Возможности (имеющиеся ресурсы). Органы государственной власти Органы местного самоуправления Общественные организации Образовательные учреждения системы образования ассоциации работодателей	
6.	Критерии эффективности ЦСК(для самообследования)	
7.	Механизмы отбора экспертов, образовательных учреждений (инновационных площадок) для системы ЦСК.	
8.	Механизмы объединения образовательных учреждений в сеть для взаимодействия с ЦСК.	
9.	Типовая организационная структура ЦСК	
10.	Типовые процессы деятельности ЦСК	
11.	Механизмы управления и самоуправления ЦСК.	
12.	Механизмы стимулирования эффективности труда сотрудников ЦСК.	
13.	Механизмы преодоления бюрократических и	

	правовых препятствий (включая перечень основных препятствий) эффективной работе.	
14.	Сущностные характеристики современной системы сертификации квалификаций, способные оказать влияние на ЦСК.	
15.	Механизмы инициации (запуска) процесса создания системы сертификации квалификации.	
16.	Этапы создания и развития ЦСК	

Процедура измерения, используемая в рамках мониторинга, направлена на установление качественных и количественных характеристик деятельности в сфере независимой оценки.

В технологии анализа полученных данных в рамках мониторинга применяются методы описательной статистической обработки.

Методы анализа и обработки данных:

Интерпретационные методы (структурная классификация, типологизация данных)

Математико-статистические методы;

Метод агрегирования данных;

Метод анализа и систематизации объектов мониторинга системы;

Метод анализа инцидентов;

Метод анализа обобщений и экстраполяции (интерполяции) результатов;

Метод выявления связей и причинно-следственных отношений (метод детерминации);

Метод графической визуализации информации;

Метод интеграции и сопоставления оценок;

Метод комплексного критериального анализа.

Собираемые в процессе мониторинга данные оцениваются по совокупности показателей и параметров, характеризующих основные аспекты качества деятельности в сфере независимой оценки.

Основными инструментами, позволяющими дать качественную оценку деятельности ЦСК, являются анализ изменений характеристик во времени (динамический анализ) и сравнение одних характеристик с аналогичными в рамках системы независимой оценки квалификации сотрудников в целом (сопоставительный анализ).

Вся процедура обработки данных мониторинга деятельности ЦСК делится на три этапа.

На первом этапе производится первичная обработка данных, введенных в электронную базу данных – формирование массивов первичных данных в виде таблиц.

Статистическая обработка данных, позволяющая провести выбраковку ошибочной информации, не проводится по двум причинам:

часть данных, импортируемых из электронной базы данных, обеспечивающей обработку и хранение анализируемой информации по результатам опроса представителей отрасли (области профессиональной деятельности) с целью оценки эффективности применяемых практик организации и функционирования систем сертификации квалификаций, уже прошла статистическую обработку;

новые данные, вводимые в электронную базу данных вручную, автоматически верифицируются таким образом, что учитывается только та заполненная анкета, в которой заполнены все обязательные поля.

Таким образом, выбраковка некачественно заполненных анкет, осуществляется автоматически.

Первоначально информация проходит стадию предварительной подготовки к обработке. На этой стадии происходит проверка методического инструментария на точность, полноту, качество заполнения. Затем информация кодируется, переводится на язык формальной логики. Каждому варианту ответов присваивается условное число (код). Кодирование закрытых вопросов происходит на уровне разработки инструментария (кодификатор - формализованный список вариантов ответов).

Подготовка данных к вводу в электронную базу данных включает проверку и кодировку массива заполненных анкет. Каждая анкета номеруется кодом: XXX, соответствующим порядковому номеру анкеты.

Соответствующие позиции открытых вопросов кодируются.

На втором этапе полученные данные подвергаются анализу. Кроме того, первичные данные дополняются массивом вторичных данных. Для этих целей выполняются поиск дополнительной (уточняющей) информации и интерпретация данных.

Для разных видов данных опроса применяются два вида интерпретации: априорная и апостериорная. Априорная интерпретация является составной частью визуального и контентного анализа. Она имеет объясняющую функцию и входит в состав технологических процессов, детализирующих первичные данные. Априорная интерпретация используется для кодирования анкет по отраслям и для получения таких вторичных данных, как «отрасль» и «область профессиональной деятельности». Апостериорная интерпретация служит для организации препарированной информации, прошедшей автоматизированную и статистическую обработку, т.е. исключительно для создания вторичных данных. Ее основная функция интеграционная, т. е. представление результатов анализа и обработки в виде

удобном для хранения, понимания и использования. Но главное различие в том, что по качественному уровню анализа данных априорная и апостериорная интерпретации относятся к разным уровням. Априорная относится к параметрическому уровню анализа, а апостериорная интерпретация - к семантическому уровню, т. е. к тому же уровню, что и визуальный и контентный анализ.

Процедуры апостериорной интерпретации:

предварительное выделение опорных понятий, составляющих концептуальную схему опроса (исследования);

определение их общего содержания через установление их логической связи с понятиями и категориями предметной области исследования – «востребованность процедур сертификации в приоритетных видах экономической деятельности»;

конкретизация опорных понятий через понятия меньшей степени общности, отражающих предметную область исследования;

уточнение логической связи выделенных понятий;

проверка их полноценности, способности адекватно выразить смысловое содержание объекта, предмета, целей, задач;

проверка непротиворечивости определений понятий по отношению к предмету исследования;

построение схемы опорных понятий для их эмпирической интерпретации.

Требования к интерпретации:

необходимость выделения особенностей предмета исследования – объекта, системы или процесса;

ориентация на существенные признаки понятий, на проблемное содержание исследуемого процесса, системные характеристики объекта или системы;

целостность интерпретации. Интерпретируется не одно понятие, а вся концептуальная схема. Необходима логическая связь понятий. Непротиворечивость понятий по отношению к предмету исследования и друг к другу;

соответствие процедур интерпретации логическим правилам;

терминологическая и лексическая точность определений, отсутствие двусмысленности понятий.

На третьем этапе производится формирование массивов данных по сконструированным показателям стандартизированного мониторинга. На этом же этапе полученные данные по показателям подвергаются математической обработке и анализу.

Математическая обработка данных, проводимая на третьем этапе, включает:

Обобщение данных, включающее статистический обсчет данных по каждой альтернативе в абсолютном и долевым выражении.

Отраслевые (территориальные) группировки данных.

Расчет и анализ распределений, получаемых данных по показателям.

Межотраслевые (межрегиональные) сравнения данных по показателям.

Анализ влияния факторов на изучаемые процессы (динамика показателей при сравнении).

Особым образом происходит анализ сетевого взаимодействия ЦСК

Методика анализа сетевого взаимодействия ЦСК

В рамках подхода сетевых графов каждый ЦСК (обозначается прямоугольником) является своеобразным узлом, центром притяжения тьюторов, преподавателей, слушателей-стажеров, организаций работодателей (рис. 3).

Другие регионы, направляющие на оценку других лиц на взаимодействие со ЦСК ами (эллипсы) являются элементами сети, осуществляющими взаимодействие ЦСК.

ЦСК может направлять представителей целевых аудиторий на другой ЦСК и обмениваться с ними опытом. При этом фиксируется общее число входящих связей (контактов – S), общее количество сертифицированных представителей целевых аудиторий (D) и общее количество направленных представителей целевых аудиторий (T), общее количество работодателей (ассоциаций работодателей), осуществляющих взаимодействие (P)

Иллюстрация сетевого взаимодействия ЦСК представлена на рисунке 3.

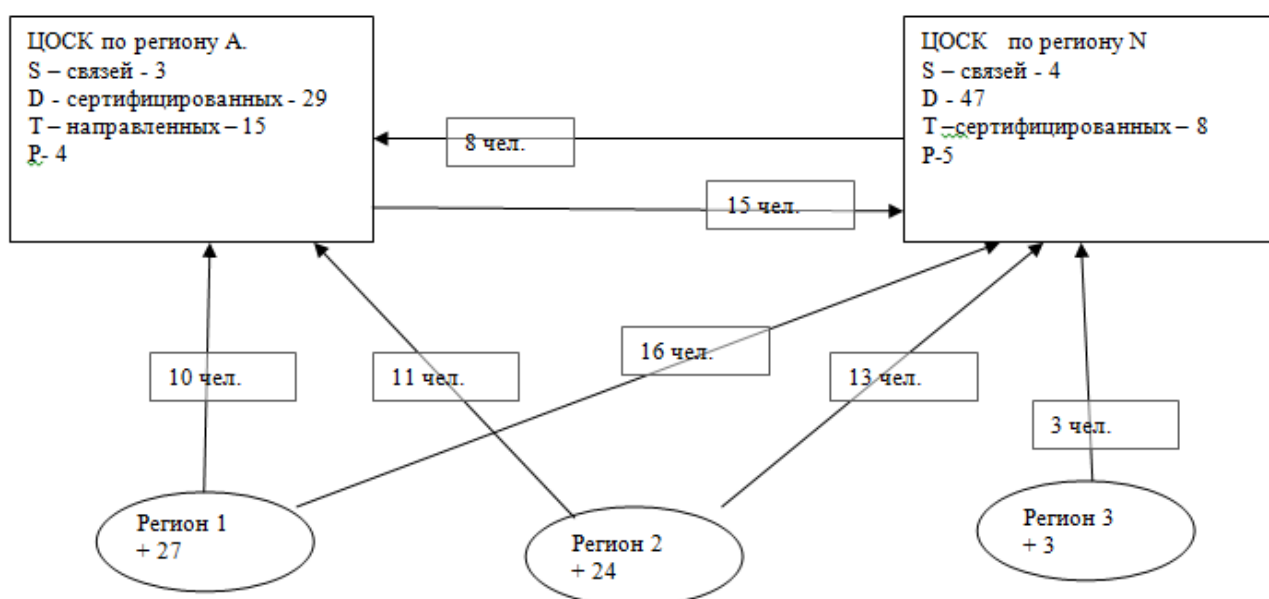


Рисунок 3 – Иллюстрация сетевого взаимодействия ЦСК

Каждый регион записывает в свой актив количество сертифицированных представителей целевой аудитории на ЦСК.

Сетевые графы, отражающие взаимодействие строятся отдельно для каждой целевой аудитории:

тьюторы и преподаватели, эксперты ЦСК
сертифицируемые специалисты
работодатели.

В результате подобного подхода можно проверить не только фактическое взаимодействие ЦСК с работодателями и друг с другом, исполнение отчетных показателей, но и проверить подлинность предоставляемой статистики (цифры по направленным участникам и приехавшим ЦСК должны совпадать по регионам).

Так как специалист, осуществляющий анализ собранных данных (эксперт) не располагает информацией о том, как проводился сбор информации, и не может контролировать эту процедуру, он не располагает никакой информацией относительно точности данных и их погрешности.

При оценке деятельности ЦСК необходимо учитывать уровень открытости информации, представленных материалов о работе ЦСК (рисунок 4).

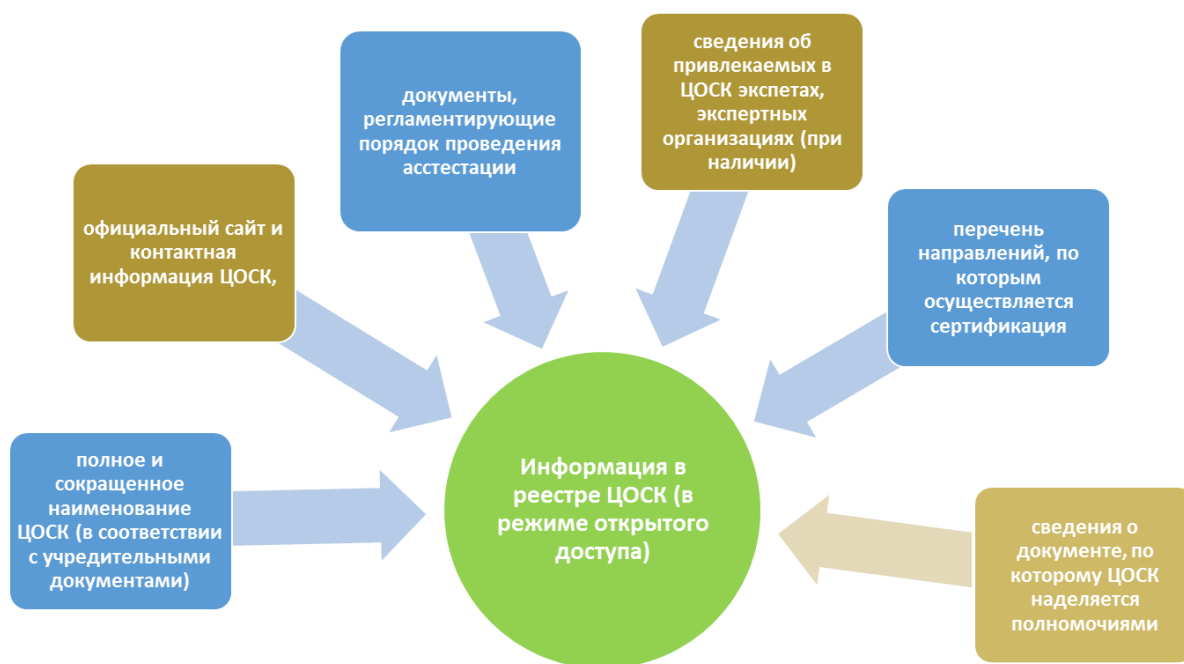


Рисунок 4 – Обязательная к публикации информация о работе ЦСК

Еще одна проблема, с которой сталкивается эксперт при использовании статистических данных, заключается во времени, необходимом для их публикации: задержка между сбором данных и их публикацией может оказаться весьма значительной.

Для того чтобы не попасть на банальную «отписку» эксперт, читая материал, должен найти в нем ответы на следующие вопросы:

Что представляет собой документ?

Кто автор документа?

Время создания документа?

Каковы цели создания документа? Место документа в работе ЦСК?

Какова надежность создания самого документа?

Какова достоверность зафиксированных в них данных?

Каково воздействие документа на ход работ ЦСК в регионе?

По результатам мониторинга должны быть подготовлены соответствующие документы - аналитические материалы (отчеты, справки, доклады), описывающие результаты деятельности ЦСК в разрезе целевых показателей.

При автоматизированной реализации мониторинга должен быть использован ряд методов из сферы управления коммуникациями, непосредственного анализа массивов данных.

В целях обеспечения реализации принципа «обратной связи» федеральным оператором создается интернет-форум для общения специалистов в режимах он-лайн и офф-лайн с возможностью прикрепления вложенных файлов.

Ответственное лицо со стороны исполнителя работ осуществляет регистрацию на данном форуме. Форум является закрытым, включающим только сообщество сотрудников ЦСК.

Результаты мониторинга доводятся до сведения организаций, прошедших мониторинг, органов управления.

Официальная отчетность по этапам мероприятия направляется ЦСК в адрес федерального оператора обычным официальным путем с соблюдением требований делопроизводства. Однако до момента отправки такого официального письма, ЦСК может направить по электронной почте (с прикреплением материалов на форум) требуемые отчетные данные.

При принятии решения по той или иной проблеме органами управления образования используется информация различного рода, получаемая в результате сбора, анализа и

интерпретации различных типов и видов данных, полученных, в том числе и в результате мониторингов.

Информация о ЦСК может быть использована в совокупности с информацией о работе ассоциаций работодателей, так же может отслеживаться взаимосвязь работодателей с системой оценки и сертификации профессиональных квалификаций (рисунок 5, таблица 2).

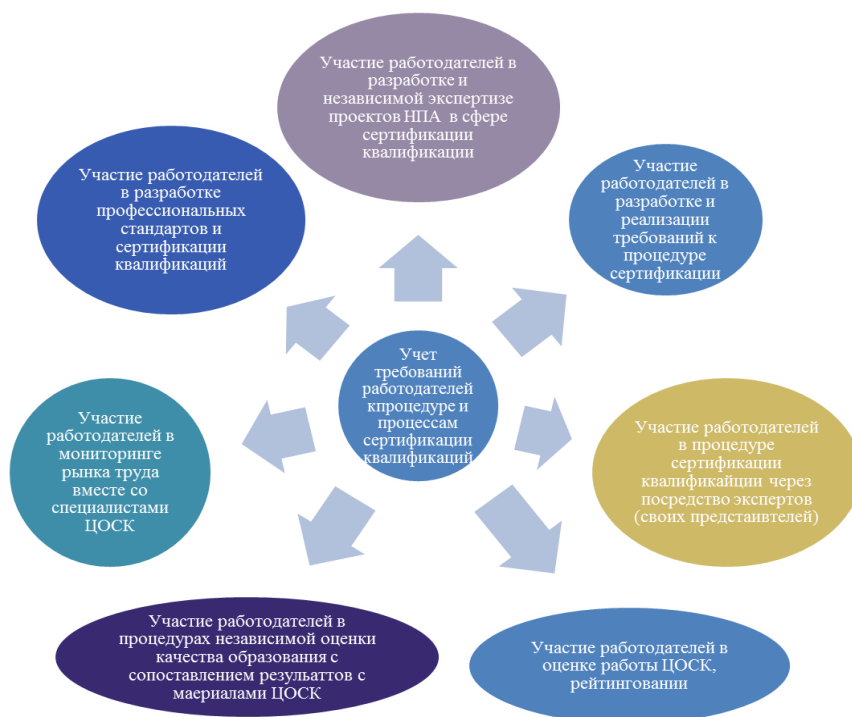


Рисунок 5 – Взаимодействие ЦСК с работодателями

Таблица 2 – Мониторинг рынка услуг ЦСК по целевым аудиториям

№	Целевая аудитория	Интересы целевой аудитории	Ожидаемые результаты работы ЦСК в регионе
1.	Выпускники системы довузовского профессионального образования (НПО/СПО)	Повышение шансов трудоустройства с учетом качества своей подготовки	Индивидуальный сертификат профессиональной квалификации, трудоустройство
2.	Работники реального сектора экономики (персонал предприятий)	Подтверждение независимой организацией уровня квалификации и профессионального мастерства на текущий момент времени	Индивидуальный сертификат профессиональной квалификации, повышение заработной платы
3.	Безработное население региона	Подтверждение качества и надежности всех выполняемых работником	Оптимальное трудоустройство и соответствующее

№	Целевая аудитория	Интересы целевой аудитории	Ожидаемые результаты работы ЦСК в регионе
		операций; Независимая оценка рабочего разряда	материальное вознаграждение за квалифицированный труд
4.	Иностранцы граждане, работающие на объектах	Доказательство владением профессиональными квалификациями на уровне общепринятых общероссийских стандартов для качественного выполнения услуг на потребительском рынке в сфере услуг	Индивидуальный сертификат профессиональной квалификации, трудоустройство
5.	Предприятия	Возможность получить реальную оценку качества подготовки, уровня компетентности, профессиональной пригодности работников: - возможность сопоставить соответствие персонала заявленному качеству выпускаемой продукции; - возможность стимулировать персонал на повышение уровня своей квалификации, активизировать его профессиональный рост; -снижение затрат на воспроизводство квалифицированного персонала компаний и на доводку трудоустроившихся выпускников образовательных организаций	Высококвалифицированные рабочие кадры, имеющие сертификаты соответствия требуемым рабочим разрядам Повышение конкурентоспособности предприятия Способ повышения профессионализма и заинтересованности персонала
6.	Образовательные учреждения НПО и СПО региона	Выполнение требований заказчика, работодателя Эффективная реализация требований ФГОС НПО и СПО Повышение качества образовательного процесса (возможность выявлять и устранять основные недостатки в организации учебно-производственного процесса)	Лучшее трудоустройство выпускников Повышение мотивации обучаемых; Общественное признание Рост привлекательности образовательных организаций в связи с успешным развитием профессиональной карьеры их выпускников
7.	Органы управления	Обеспечение признаваемых	Достижение динамического

№	Целевая аудитория	Интересы целевой аудитории	Ожидаемые результаты работы ЦСК в регионе
	профессиональным образованием в регионе	на региональном и общероссийском рынках труда объективных, достоверных и прозрачных процедур добровольной оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных организаций и персонала компаний	баланса между спросом на квалифицированные рабочие кадры и предложением на подготовку рабочих кадров со стороны региональной системы профессионального образования Выполнение задач нормативно-правовых документов федерального и регионального уровня по данному направлению
8.	Региональные и регионально-отраслевые объединения и организации работодателей	Возможность задавать параметры требуемого на производстве набора компетенций у рабочего, специалиста, участвуя в определении региональных профессиональных стандартов, контрольно-измерительных материалов для процедур сертификации	Повышение производительности труда рабочих и специалистов, повышение рентабельности предприятий Выполнение требований международных рынков труда, продукции, товаров и услуг Дополнительный аргумент для отклонения претензий к изготовителю при предъявлении судебных исков по качеству производимой продукции или оказываемых услуг

Поскольку ЦСК призваны содействовать распространению передового инновационного опыта сертификации и оценки квалификаций за основу анализа можно брать приведенную ниже схему возможных форм, указывая их наличие и количество (рисунок 6).



Рисунок 6 – Формы распространения инновационного опыта ЦСК

2.1. Перечень направлений и мероприятий, с точки зрения цели его реализации, участников и механизмов

Как следует из технологии проведения мониторинга деятельности ЦСК его проведение осуществляется в три этапа:

1. Подготовка к мониторингу
2. Сбор информации
3. Обработка информации, ее анализ, интерпретация

К участникам (категориям участников) мониторинга относятся

Заказчик – Рособрнадзор

Организатор апробации - Исполнитель - определяется по итогам конкурсных процедур в соответствии с Федеральным законом от 05.04.2013 N 44-ФЗ (ред. от 06.04.2015) "О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд» или другим способом по усмотрению Заказчика

органы управления образованием субъектов Российской Федерации (Региональные органы управления образованием), в которых расположены объекты мониторинга

центры сертификации профессиональных квалификаций (ЦСК), деятельность которых подвержена процедурам мониторинга.

Осуществление мониторинга включает в себя проведение следующих процедур:

Исполнитель (организатор мониторинга) готовит материалы к проведению мониторинга (модель мониторинга, инструктивно-методические материалы, списки участников мониторинга, критерии их отбора) и согласует их с Заказчиком, информирует ЦСК о мониторинге.

Руководитель ЦСК дает согласие на участие в мониторинге, назначает ответственного за организацию мониторинга, направляет его на обучение.

Ответственный за организацию мониторинга в ЦСК проходит обучение по заполнению форм, заполняет формы, отдает их на согласование руководителю ЦСК..

Руководитель ЦСК после ознакомления с заполненными формами при согласии с внесенными в них данными отправляет их на адрес Исполнителя.

Исполнитель проводит анализ полученных данных, результаты по каждому региону передает в региональные органы управления образованием, формирует общий отчет, который согласует с Заказчиком.

У каждой из категорий участников прописаны свои роли на каждом этапе проведения мониторинга (таблица 3).

Таблица 3 – Роль участников мониторинга на каждом этапе его проведения

№ этапа	Название этапа	Подэтапы	Выполняемые действия	Категория участников	Получаемые результаты
I	Подготовка к мониторингу.	Согласование документации.	Направление на согласование Заказчику программы мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций.	Исполнитель	Направлена на согласование программа мониторинга
			Согласование программы проведения мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций.	Заказчик, Исполнитель	Определен перечень организаторов
		Подготовки материалов для мониторинга	Создание информационной страницы, посвящённой	Исполнитель	Создан информационный ресурс

№ этапа	Название этапа	Подэтапы	Выполняемые действия	Категория участников	Получаемые результаты
		.	мониторингу деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций.		
			Формирование электронных версий анкет.	Исполнитель	Разработаны и размещены на информационном ресурсе электронные анкеты
		Организация взаимодействия ,консультирования.	Рассылка информационных писем всем участникам мониторинга с информацией по мониторингу и ссылками на информационный ресурс.	Исполнитель	Разосланы официальные письма о начале мониторинга
			Организация консультативной, методической и информационной поддержки мониторинга.	Исполнитель	Обеспечена возможность проведения переговоров и консультаций
			Выделение телефонной линии.	Исполнитель	Выделен номер телефона, организованы операторы для приема звонков Обеспечена возможность общения по телефону
			Выделение почтового ящика.	Исполнитель	Выделен адрес электронной почты, организованы операторы для приема и писем Обеспечена возможность общения по электронной почте, в том

№ этап а	Название этапа	Подэтапы	Выполняемые действия	Категория участников	Получаемые результаты
					числе пересылки бланков анкет в электронной форме
			Создание консультационного форума на странице проекта.	Исполнитель, Региональные органы управления образованием	Создан консультативный форум. Обеспечена возможность взаимодействия участников мониторинга
II	Сбор информации.	Организация взаимодействия ,консультирования.	Проведение телефонных консультаций.	Исполнитель, ЦСК, Региональные органы управления образованием	Получение оперативной достоверной информации
			Реализация консультаций с использованием электронной почты.	Исполнитель, ЦСК, Региональные органы управления образованием	Обеспечение рассылки дополнительных материалов
			Предоставление дополнительной информации по проекту (по запросам).	Исполнитель, ЦСК, Региональные органы управления образованием	Обеспечение работы по качественным вопросам мониторинга
		Работа ЦСК.	Анализ и оценка форм мониторинга.	ЦСК	Оценка интересов целевых аудиторий в анкетах
			Заполнение оценочных форм и анкет.	ЦСК	Отражение мнений целевой аудитории в анкетах и формах
III	Обработка информации, ее анализ, интерпретация.	Сбор информации.	Сбор первичных материалов от ЦСК.	Исполнитель	Получение первичных оценочных анкет
		Обработки первичной информации.	Обработка первичных материалов от	Исполнитель	Обработаны данные по мониторингу

№ этапа	Название этапа	Подэтапы	Выполняемые действия	Категория участников	Получаемые результаты
			ЦСК.		
			Заполнение аналитического заключения по итогам проведенного мониторинга.	Исполнитель	Заполнена форма (с учетом позиции и мнений организаторов)
		Подготовка и согласования отчетных материалов.	Подготовка отчета о проведении мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций.	Исполнитель	Подготовлен отчет
			Предоставление результатов мониторингу Заказчику.	Исполнитель	Представлены результаты Заказчику
			Публикация результатов мониторинга на сайте проекта.	Исполнитель, Региональные органы управления образованием, ЦСК	Опубликованы тематические результаты мониторинга на информационном ресурсе

Кроме того, процедура проведения мониторинга деятельности ЦСК требует от ее участников, осознания возможностей использования результатов мониторинга, определения возможных проблем и трудностей представления своих функциональных обязанностей, понимания стоящих перед ним задач (таблица 4).

Таблица 4 – Перечень мероприятий мониторинга, с точки зрения решаемой задачи и категорий задействованных участников

Этап мониторинга	Мероприятие	Решаемая задача	Задействованные участники мониторинга
Подготовка к мониторингу	Инициирование проведения мониторинга	Организация мониторинга	Заказчик
	Формирование требований к мониторингу		
	Определение круга субъектов мониторинга (организаций, деятельность которых		

Этап мониторинга	Мероприятие	Решаемая задача	Задействованные участники мониторинга
	подлежит мониторингу)		
	Формирование базы данных о ЦСК		Исполнитель
	Выборка ЦСК для мониторинговых исследований		Исполнитель
	Разработку и создание форм мониторинга для определенных целей мониторинга		Исполнитель
	Тиражирование материалов мониторинга, создание электронных версий форм		Исполнитель
	Организация выдачи материалов мониторинга (в электронной форме)		Исполнитель
	Организация и проведение обучения представителей ЦСК, участвующих мониторинге		Исполнитель
	Информирование муниципальных органов управления образованием о мониторинге		Исполнитель
	Обеспечение взаимодействия в ходе подготовки к мониторингу и его проведения между Исполнителем и ЦСК		Региональные органы управления образованием
Назначение ответственного за заполнение форм мониторингового исследования	ЦСК (руководитель)		
Сбор информации	Обеспечение хранения материалов мониторинга в установленном порядке, выдачи и приема мониторинговых форм для заполнения	Проведение мониторинга	ЦСК (руководитель)
	Заполнение мониторинговых форм и передача их руководителю ЦСК		ЦСК (ответственный за организацию мониторинга)
	Заверение результатов мониторинга и отправка их Исполнителю		ЦСК (руководитель)

Этап мониторинга	Мероприятие	Решаемая задача	Задействованные участники мониторинга
	Обеспечение доставки материалов мониторинга в установленном порядке, выдачи и приема мониторинговых форм для заполнения		ЦСК (руководитель)
Обработка информации, ее анализ, интерпретация	Организация приема материалов мониторинга (в электронной форме)	Анализ полученных данных	Исполнитель
	Статистическая обработка результатов мониторинга		Исполнитель
	Создание аналитико-статистических материалов по результатам мониторинга	Составление отчетности	Исполнитель
	Информирование Заказчика, Участников мониторинга и региональные органы управления образованием о результатах мониторинга	Передача аналитических материалов всем заинтересованным лицам	Исполнитель
	Прием отчета Исполнителя по результатам мониторинга и выработка на его основе управленческих решений		Региональные органы управления образованием

3. УСОВЕРШЕНСТВОВАННЫЙ ИНСТРУМЕНТАРИЙ ПРОВЕДЕНИЯ МОНИТОРИНГА

Общими требованиями к инструментарию мониторинга деятельности ЦСК являются валидность, надежность, удобство использования, стандартизованность и апробированность.

При проведении мониторинга деятельности ЦСК следует иметь в виду, что количество показателей как и система индикаторов может изменяться с учетом целевых задач мониторинга. Но при этом система критериев является постоянной и неизменной.

На первом этапе внедрения данной научно-технической модели мониторинга деятельности ЦСК целесообразно провести стандартизованный вариант мониторинга. Он применяется для оперативной оценки ситуации. Задача стандартизованного варианта, кроме фиксации актуальной деятельности ЦСК, заключается в том, чтобы выявить потенциальные проблемы и возможности.

Система показателей стандартизованного мониторинга представляет собой набор характеристик исследуемых объектов и процессов, конструируемых и рассчитываемых на основе индикаторов. Показатели, выбранные для проведения стандартизованного мониторинга должны обеспечить сопоставимость (однородность, типичность) данных, что позволит проводить и межотраслевые сравнения, агрегировать данные по регионам, по федеральным округам, сравнивать деятельность ЦСК друг с другом т.д.

Требования к системе показателей и индикаторов мониторинга деятельности ЦСК

К системе показателей и индикаторов выдвигаются следующие требования:

необходимость и достаточность (показатели и индикаторы не должны дублировать друг друга, но должны обеспечивать в совокупности получение объективной и полной информации по всем блокам мониторинга);

непротиворечивость: одни и те же показатели должны иметь одинаковую формулировку и механизмы расчета;

однозначность интерпретации значений показателей (информация, которую обеспечивают показатели, не должна допускать возможности многозначного ее толкования);

соответствие сформулированным базовым критериям;

технологичность и оперативность (система показателей и индикаторов должна обеспечивать быстрый сбор информации и/или ее перенаправление из других доступных информационных баз);

транспарентность - открытость и понятность системы показателей мониторинга для пользователей, открытость итоговых материалов к критике и обсуждению;

универсальность (система индикаторов должна быть инвариантной относительно отраслевых и индивидуальных особенностей объектов исследования в целях технологического обеспечения сравнительного анализа мониторинговой информации);

экономическая целесообразность (процесс измерения и расчета показателей/индикаторов должен быть относительно дешевым по трудозатратам).

В качестве основы для формирования системы показателей используется принцип ресурсной целесообразности (оптимальности использования задействованных ресурсов), изложенный в «Методических рекомендациях по формированию многофункциональных центров прикладных квалификаций»⁴, в результате чего основными показателями выступают:

1) количественные показатели трудоустройства выпускников на рабочие места, требующие высокого для данной профессии уровня квалификации, средний размер их заработной платы в сравнении с региональным (отраслевым);

2) доля выпускников, успешно прошедших процедуру независимой оценки и сертификации квалификаций;

3) доля программ, имеющих профессионально-общественную аккредитацию;

4) показатели эффективности использования имеющихся и привлечения дополнительных ресурсов (материально-технического и кадрового обеспечения), в том числе объем дохода от внебюджетной деятельности, средний размер заработной платы сотрудников, интенсивность использования дорогостоящего технологического оборудования и др.

Эти направления выбора показателей в контексте разработанной модели мониторинга деятельности ЦСК были видоизменены с учетом имеющейся практики и объективной доступности определённых блоков информации по работе ЦСК. В результате чего оценка результатов и качества деятельности ЦСК включает в себя три блока базовых индикаторов:

индикаторы процесса;

индикаторы результатов (промежуточные и итоговые достижения соискателей);

индикаторы ресурсов.

Варианты основных критериев, показателей и индикаторов для системы мониторинга

I. Критерий кадровой эффективности ЦСК

⁴ Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 июня 2013 г. № АК- 21/06 "О методических рекомендациях по формированию многофункциональных центров прикладных квалификаций"

1.1. Показатель вовлеченности экспертов в работу организации (работы на штатной основе).

Количество экспертов в штате ЦСК%.

1.2. Показатель квалификации задействованных экспертов и специалистов.

Количество экспертов, задействованных за указанный период в процедурах оценки и сертификации квалификаций, чел в ЦСК.

Эксперты, являющиеся внештатными сотрудниками центра или работающие по срочным трудовым договорам, по основному месту работы в ЦСК.

Место обучения экспертов по программам подготовки экспертов в ЦСК.

II. Критерий методической эффективности ЦСК

2.1. Показатель качества задействованных оценочных средств

2.2. Показатель разработки оценочных средств

2.3. Показатель качества процесса (процедуры) оценки и сертификации

2.4. Показатель основных областей профессиональной деятельности ЦСК, для которых оказываются услуги по оценке и сертификации квалификаций.

Оценочные средства, разрабатываемые на основе профессиональных стандартов (иных квалификационных характеристик) в ЦСК.

Где разработаны применяемые оценочные средства в ЦСК.

Количество применяемых комплектов оценочных средств единиц в ЦСК.

В каких формах и с применением каких методов проводится оценка в ЦСК.

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

консультирование работодателей, образовательных организаций, других заинтересованных организаций и лиц.

Перечень профессиональных стандартов и иных квалификационных требований, используемых ЦСК.

Перечень внешних и внутренних документов по нормативно – правовому и методическому обеспечению процедур оценки и сертификации ЦСК.

электронный ресурс ЦСК (сайт организации и т.п.), где можно ознакомиться с документами.

III. Критерий материально-технической оснащённости ЦСК

3.1. Показатель развития материальной базы

Мониторинг развития инфраструктуры ЦСК (аудитории, лаборатории).

3.2. Показатель доступа к внешним ресурсам

Договора, соглашения с организациями

IV. Критерий финансовой эффективности ЦСК

4.1. Стоимостной показатель сертификации квалификации.

Средняя стоимость сертификата в ЦСК.

Доля рынка, охват рынка, потенциальный объем рынка.

Целевое (программное) финансирование из средств Комплексной программы развития профессионального образования субъекта Российской Федерации на 2011-2015 годы.

Целевое (программное) финансирование из средств работодателей.

4.2. Источники финансирования.

Оплата услуг по оценке и сертификации квалификаций из средств образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров.

Оплата услуг по оценке и сертификации квалификаций из средств предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации.

Оплата услуг по оценке и сертификации квалификаций из средств выпускников образовательных организаций и персонала компаний.

Цена услуги, выражающая конкретную полезность услуги для конкретного потребителя на образовательном рынке; динамика цен.

V. Критерий востребованности результатов деятельности ЦСК

5.1. Показатель востребованности

Кол-во соискателей, подавших заявления на оценку и сертификацию квалификации в разрезе уровней квалификации (в соответствии с профессиональным стандартом) за указанный период, чел в ЦСК.

Количественные данные по соискателям за указанный период в разрезе категорий заказчиков услуг в ЦСК.

Категории соискателей, подавших заявления на оценку и сертификацию квалификации за указанный период в ЦСК.

Количественные данные по соискателям за указанный период в разрезе демографических показателей в ЦСК.

Предлагаемый ЦСК перечень услуг по оценке и сертификации квалификаций консультирование соискателя (заказчика).

5.2. Нематериальный актив ЦСК

Доверие к ЦСК (имидж), доступность услуги, интенсивность рекламы, ценовые скидки.

«Сильный» имидж ЦСК.

VI. Критерий эффективности управления ЦСК

6.1. Показатель ориентации на клиентов

Непрерывные изменения (улучшения)

Возможность открытого признания и обсуждения проблем в деятельности ЦСК

Пропаганда открытости ЦСК

6.2. Показатель организации внутренней работы

Создание рабочих команд ЦСК

Управление проектами при помощи межфункциональных команд, ротация кадров в ЦСК

Формирование «поддерживающих взаимоотношений» в ЦСК

Развитие команды ЦСК.

Распространение личного опыта сотрудников и экспертов, который должен становиться достоянием всего ЦСК

Развитие самодисциплины специалистов ЦСК.

Информирование каждого сотрудника и эксперта ЦСК

Делегирование полномочий каждому сотруднику

6.3. Показатель «обратной связи»

Количество апелляций (жалоб, претензий), поданных соискателями за период в ЦСК.

Количество рекламаций к сертифицированным центрам от лиц, поданных работодателями за период в ЦСК.

Как реализуются апелляционные процедуры (рассмотрение и принятие решений по жалобам, претензиям и рекламациям) в ЦСК.

Развития локальной нормативно-правовой базы ЦСК.

VII. Критерий эффективности сетевого взаимодействия ЦСК

7.1. Показатель взаимодействия вне сети ЦСК

Индикатор представленности информации о работе ЦСК в СМИ (профильных и массовых) и Интернет

Индикатор взаимодействия с другими элементами системы независимой оценки квалификации

Индикатор взаимодействия с другими объектами и элементами вне системы независимой оценки квалификации.

Индикатор международной интеграции и международного признания общероссийской системы независимой оценки и сертификации квалификаций. Российские ЦСК будут выходить на уровень ассоциативного членства в международных организациях

7.2. Показатель взаимодействия внутри сети ЦСК (сетевые графы, отражающие взаимодействие строятся отдельно для каждой целевой аудитории)

Выпускники системы довузовского образования и выпускники вузов

Работники реального сектора экономики (персонал предприятий).

Безработное население региона.

Иностранцы граждане, работающие на объектах

Предприятия.

Образовательные учреждения НПО и СПО региона.

Органы управления образованием в регионе.

Региональные и регионально-отраслевые объединения и организации работодателей.

Оценка сетевого взаимодействия ЦСК представлена в таблице 5.

Таблица 5 – Оценка сетевого взаимодействия ЦСК

1.	Какое количество тьюторов и преподавателей, экспертов привлечено на ЦСК и из каких регионов?	Регион 1 .(количество тьюторов и преподавателей, экспертов) Регион 2. .(количество тьюторов и преподавателей, экспертов). Регион N .(количество тьюторов и преподавателей, экспертов)
----	--	---

2.	Какое количество сертифицируемых специалистов привлечено на Ваш ЦСК и из каких регионов?	Регион 1 .(количество сертифицируемых специалистов) Регион 2.(количество сертифицируемых специалистов) Регион N . (количество сертифицируемых специалистов)
3.	Какое количество работодателей из других регионов привлечено к работе в ЦСК?	Регион 1 .(количество организаций-работодателей) Регион 2.(количество организаций-работодателей) Регион N . (количество организаций-работодателей)
4.	Какое количество тьюторов и преподавателей, экспертов из Вашего региона направлены в другие ЦСК?	Регион 1 .(количество тьюторов и преподавателей, экспертов) Регион 2. .(количество тьюторов и преподавателей, экспертов). Регион N .(количество тьюторов и преподавателей, экспертов)
5.	Какое количество сертифицируемых специалистов привлечено из Вашего региона и направлены в ЦСК других регионов?	Регион 1 .(количество сертифицируемых специалистов) Регион 2.(количество сертифицируемых специалистов) Регион N . (количество сертифицируемых специалистов)
6.	Какое количество работодателей из Вашего региона привлечено к работе других ЦСК в других регионах?	Регион 1 .(количество организаций-работодателей) Регион 2.(количество организаций-работодателей) Регион N . (количество организаций-работодателей)
7.	В работе каких ЦСК других регионов используются материалы и разработки Вашего ЦСК	Регион 1, название ЦСК, организация, название разработки. Регион N, название ЦСК, организация, название разработки.
8.	Какие материалы и разработки каких регионов и ЦСК используются в работе Вашего ЦСК?	Регион 1, название ЦСК, организация, название разработки. Регион N, название ЦСК, организация, название разработки.

Дополнительные показатели

функциональные показатели:

разработка организационно-методических документов, регулирующих процедуры оценки и сертификации квалификаций;

разработка и верификация методов, измерительных материалов и критериев оценки квалификаций, осуществление их экспертизы и актуализация с привлечением заинтересованных работодателей;

формирование и поддержание в актуальном состоянии фонда оценочных средств;
разработка программ подготовки, обучения экспертов по сертификации квалификаций
и сопровождения данного реестра экспертов.

Далее представлены первичные формы для заполнения ЦСК, участвующими в мониторинге (мониторинговые формы), которые включают в себя основные показатели, подлежащие мониторингу.

Первичные мониторинговые формы - заполняются ответственным за проведение мониторинга лицом в ЦСК

1. Общие данные по организации - ЦСК

1.1. Полное название организации

1.2. Правовая форма организации

1.3. Федеральный округ, где расположена организация

1.4. Субъект Российской Федерации, где расположена организация (основное место деятельности)

1.5. Субъекты Российской Федерации, где организация осуществляет деятельность

1.6. Реквизиты организации

1.	Юридический адрес	
2.	Фактический адрес	
3.	Телефон (с кодом города)	
4.	Сайт организации	
5.	ФИО руководителя	
6.	Должность руководителя	
7.	ФИО уполномоченного лица, заполнявшего анкету	

8.	Должность уполномоченного лица	
9.	Телефон уполномоченного лица	
10.	Адрес электронной почты	

2. Статистические данные по соискателям

2.1. Общие показатели по соискателям (физические лица)

№	Период учета	Количество соискателей, чел.									
		по уровню квалификации									всего
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1.	Всего										
2.	За прошедший год										
3.	За текущий год (нарастающим итогом)										
4.	За отчетный период										

2.2. Общие показатели по специалистам, направленным работодателем

№	Период учета	Количество специалистов, направленных работодателем, чел.									
		по уровню квалификации									Всего
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1.	Всего										
2.	За прошедший год										
3.	За текущий год (нарастающим итогом)										
4.	За отчетный период										

2.3. Количество включенных в реестр сертификатов

№	Период учета	Количество выданных сертификатов, штук									
		по уровням квалификации									Всего
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1.	Всего										
2.	За прошедший год										
3.	За текущий год (нарастающим итогом)										
4.	За отчетный период										

3. Отрасли деятельности ЦСК

№	Отрасль	Отметьте значком "X" или "V" отрасли, по которым ЦСК осуществляет процедуру сертификации квалификаций
1.	образование	
2.	здравоохранение	
3.	социальная защита	

4.	физическая культура и спорт	
5.	информационные и коммуникационные технологии, связь и телекоммуникации	
6.	административно-управленческая и офисная деятельность	
7.	финансы и экономика	
8.	юриспруденция	
9.	архитектура, проектирование, геодезия, топография и дизайн	
10.	средства массовой информации, издательство и полиграфия	
11.	сельское хозяйство	
12.	лесное хозяйство	
13.	строительство и жилищно-коммунальное хозяйство	
14.	транспорт	
15.	добыча, переработка угля, руд и других полезных ископаемых	
16.	добыча, переработка, транспортировка нефти и газа	
17.	электроэнергетика	
18.	легкая и текстильная промышленность	
19.	пищевая промышленность	
20.	химическое химико-технологическое производство	
21.	металлургическое производство	
22.	производство машин и оборудования	
23.	производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования	
24.	производство и ремонт транспортных средств (авиастроение, автомобилестроение, судостроение)	
25.	сервис, оказание услуг населению (торговля, техническое обслуживание, ремонт, предоставление персональных услуг, услуги гостеприимства, общественное питание и пр.)	
26.	сквозные виды профессиональной деятельности	
	ВСЕГО	

4. Стоимость реализуемых ЦСК услуг

4.1. Стоимость процедур сертификации (по уровням) для соискателя (физического лица)

№	Наименование профессиональной квалификации	Стоимость процедур сертификации, руб.									
		по уровню квалификации									Всего
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1.	ПК1										
2.	ПК2										
3.	ПК3										
...	...										
n.	ПК n										

4.2. Стоимость процедур сертификации (по уровням) для юридического лица на одного человека

№	Наименование профессиональной квалификации	Стоимость процедур сертификации, руб.									
		по уровню квалификации									Всего
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1.	ПК1										
2.	ПК2										
...	...										
n.	ПК n										

4.3. Стоимость других услуг, связанных с оценкой качества (на одного специалиста) для физических лиц.

№	Наименование услуг, связанных с оценкой качества	Стоимость процедур сертификации, руб.									
		по уровню квалификации									Всего
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1.	Услуга 1										
2.	Услуга 2										
n.	Услуга n										

4.4. Стоимость других услуг, связанных с оценкой качества (на одного специалиста) для юридических лиц.

№	Наименование услуг, связанных с оценкой качества	Стоимость процедур сертификации, руб.									
		по уровню квалификации									Всего
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1.	Услуга 1										
2.	Услуга 2										
n.	Услуга n										

5. Взаимодействие ЦСК друг с другом и другими участниками системы сертификации профессиональных квалификаций

5.1. Направления распространения инновационного опыта Центра (формы, которые организуются самостоятельно)

№	Направления распространения инновационного опыта	Отметьте значком "X" или "V" направления, реализуемые ЦСК
1.	Банк педагогических данных	
2.	Профессиональные конкурсы	
3.	Образовательные форумы	
4.	Педагогические десанты	
5.	Курсы повышения квалификации	
6.	Научно-практические конференции	
7.	Видеоконференции, семинары, вебинары	
8.	Консультации	
9.	Подготовка статей в массовых СМИ	
10.	Подготовка статей в профессиональных СМИ	
11.	Подготовка радио-телепередач	
12.	Другие (указать)	

5.2. Сетевое взаимодействие центров сертификации квалификации

№	Вопрос	Формат ответа			
		Название региона	Количество тьюторов, чел.	Количество преподавателей, чел.	Количество экспертов, чел.
1.	Какое количество тьюторов и преподавателей, экспертов привлечено в ЦСК и из каких регионов?	Название региона			
		Регион 1			
		Регион 2			
		Регион N			
2.	Какое количество сертифицируемых специалистов привлечено на Ваш ЦСК и из каких регионов?	Название региона	Количество сертифицируемых специалистов, чел.		
		Регион 1			
		Регион 2			
		Регион N			
3.	Какое количество работодателей из других регионов привлечено к работе в ЦСК?	Название региона	Количество работодателей, чел.	Количество организаций, чел.	
		Регион 1			
		Регион 2			
		Регион N			
4.	Какое количество тьюторов и преподавателей, экспертов из Вашего региона направлены в другие ЦСК?	Название региона	Количество тьюторов, чел.	Количество преподавателей, чел.	Количество экспертов, чел.
		Регион 1			
		Регион 2			
		Регион N			
5.	Какое количество сертифицируемых специалистов привлечено из Вашего региона и направлены в ЦСК других регионов?	Название региона	Количество сертифицируемых специалистов, чел.		
		Регион 1			
		Регион 2			

		Регион N			
6.	Какое количество работодателей <i>из Вашего региона</i> привлечено к работе других ЦСК в других регионах?	Название региона	Количество работодателей, чел.	Количество организаций, чел.	
		Регион 1			
		Регион 2			
		Регион N			
7.	В работе каких ЦСК других регионов используются материалы и разработки <i>Вашего ЦСК</i>	Название региона	Название ЦСК	Организация, где используются материалы и разработки	Названия разработок
		Регион 1			
		Регион 2			
		Регион N			
8.	Какие материалы и разработки каких регионов и ЦСК используются в работе <i>Вашего ЦСК</i> ?	Название региона	Название ЦСК	Организация, чьи материалы и разработки использует ЦСК	Названия разработок
		Регион 1			
		Регион 2			
		Регион N			
9.	Количество контактов (обращений) в ЦСК за консультациями	<i>Категория обратившихся</i>		<i>Человек</i>	
		<i>Выпускники системы довузовского образования и выпускники вузов Работники реального сектора экономики (персонал предприятий) Безработное население региона Иностранцы граждане, работающие на объектах Предприятия</i>			

		<p><i>Образовательные учреждения НПО и СПО региона Органы управления образованием в регионе Региональные и регионально- отраслевые объединения и организации работодателей</i></p>	
--	--	--	--

6. Мониторинг эффективности деятельности центров сертификации квалификации

6.1. Мониторинг реализации маркетинговой стратегии ЦСК:

№	Вопрос	Формат ответа
1.	Сколько встреч со всеми заинтересованными участниками - представителями консолидированных работодателей, администраций округов и города, руководителями Торгово-промышленной палаты, Федеральной государственной службы занятости населения по региону, а также представителями учреждений профессионального образования проведено за отчетный период?	<i>Количество встреч, шт.</i>
2.	Какие результаты по встречам получены (достигнуты (договора, соглашения и т.п.)?)	<p><i>Названия договоров (предмет договора)</i></p> <p><i>Общее количество договоров, шт.</i></p>
3.	Индикатор представленности информации о работе ЦСК в СМИ (профильных и массовых) и Интернет (тематический индекс цитирования – по методике Яндекс)	<i>Индекс цитирования сайта ЦСК</i>
4.	Индикатор взаимодействия с другими элементами системы независимой оценки квалификации (количество постоянных взаимодействий с организациями похожего типа – ЦСК)	<i>Количество партнеров - ЦСК, шт.</i>
5.	Индикатор взаимодействия с другими объектами и элементами вне системы независимой оценки квалификации (количество взаимодействующих организаций)	<i>Количество взаимодействий, шт.</i>
6.	Индикатор международной интеграции и международного признание	<i>Количество международных систем (организаций),</i>

	общероссийской системы независимой оценки и сертификации квалификаций.	<i>признающих деятельность ЦСК, шт.</i>
7.	Количество международных организаций (ассоциаций), в которых ЦСК является ассоциированным членом	<i>Общее количество организаций, шт.</i> <i>Названия организаций</i>
8.	Количество российских организаций (ассоциаций), в которых ЦСК является ассоциированным членом	<i>Общее количество организаций, шт.</i> <i>Названия организаций</i>

6.2. Мониторинг потенциального рынка услуг ЦСК (открытые вопросы)

№	Вопрос	Вариант ответа	
		Да	Нет
1.	Осуществляется ли мониторинг рынка потенциальных услуг, если да, то в какой форме?		
2.	Каков объем потенциального рынка услуг (на территории региона) в следующий отчетный период, руб.	<i>Руб.</i>	
3.	Каков предполагаемый прирост/снижение рынка услуг в следующий отчетный период, %	<i>%</i>	
4.	Осуществляется ли мониторинг удовлетворения потребностей работодателя?	<i>Да</i> <i>в какой форме</i>	<i>Нет</i>
5.	Как осуществляется учет соответствия профиля и уровня подготовки выпускников образовательных организаций требованиям работодателей?	<i>В какой форме</i>	
6.	Какие требования обычно предъявляет работодатель при трудоустройстве молодого специалиста по которым он определяет степень подготовки данного соискателя?	<i>Примеры требований</i>	
7.	Каков перечень профессий, наиболее востребованных экономикой региона, сертификации?	<i>Перечень профессий</i>	
8.	Каков перечень направлений деятельности, по которым наиболее востребована процедура сертификации? (3 основных направления)	<i>Перечень профессий</i>	

6.3. Мониторинг организационных факторов предоставления услуги ЦСК:

№	Вопрос	Развернутый вариант ответа
1.	Какими действиями осуществляется повышение доверия к ЦСК (имидж), доступность услуги, интенсивность рекламы, ценовые скидки ⁵ ?	<i>Развернутый (1-2 абзаца) вариант ответа</i>

6.4. Мониторинг общей эффективности развития ЦСК и результатов его деятельности для региона

№	Вопрос	Ответ				
1.	Мониторинг взаимодействия/координации <i>Какие работы по формированию системы независимой оценки качества выпускников и персонала предприятий идут в регионе?</i>	<i>Развернутый вариант ответа</i>				
2.	Мониторинг развития нормативно-правовой базы ЦСК <i>Какие локальные нормативные акты, направленные на развитие ЦСК были приняты в указанный период?</i>	<i>Развернутый вариант ответа</i>				
3.	Мониторинг развития инфраструктуры ЦСК (учебные аудитории, лаборатории, инструменты и проч.) <i>Какие изменения (приобретенные технологии, оборудование) приобретены в текущем году?</i>	<i>Развернутый вариант ответа</i>				
4.	<i>Как осуществляется формирование регионального сегмента независимой оценки качества выпускников? Основные тенденции в регионе</i>	<i>Развернутый вариант ответа</i>				
5.	Изменение доли сертифицированных выпускников образовательных учреждений, %	рост/сокращение доли по сравнению с предыдущим годом - %				
6.	<i>Увеличение доли сертифицированных работников в регионе, %</i>	рост/сокращение доли по сравнению с предыдущим годом - %				
7.	<i>Осуществляется ли мониторинг качества образовательного процесса (возможность выявлять и устранять основные недостатки в организации учебно-производственного процесса) на основе оценок выпускников в сертификационном центре?</i>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Да</th> <th>Нет</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td colspan="2"><i>в какой форме осуществляется мониторинг</i></td> </tr> </tbody> </table>	Да	Нет	<i>в какой форме осуществляется мониторинг</i>	
Да	Нет					
<i>в какой форме осуществляется мониторинг</i>						
8.	<i>Данные по мониторингу повышения производительности труда рабочих и специалистов в регионе: в чем измеряются, какие количественные показатели?</i>	<table border="1"> <tbody> <tr> <td><i>В чем измеряются</i></td> <td><i>Какие количественные показатели используются</i></td> </tr> </tbody> </table>	<i>В чем измеряются</i>	<i>Какие количественные показатели используются</i>		
<i>В чем измеряются</i>	<i>Какие количественные показатели используются</i>					

⁵ Сильный имидж ЦСК и его услуги является подтверждением того, что организация обладает уникальными деловыми способностями (специальными навыками, умениями), позволяющими повышать предлагаемую потребителям воспринимаемую ими ценность товаров и услуг

9.	<i>Данные по мониторингу повышения рентабельности предприятий региона: в чем измеряются, какие количественные показатели?</i>	<i>В чем измеряются</i>	<i>Какие количественные показатели используются</i>

6.5. Мониторинг развития команды ЦСК.

№	Вопрос	Ответ		
1.	Каков уровень «текучести» кадров - за прошлый год - за текущий год (нарастающим итогом)?			
2.	Количество штатных экспертов, чел.			
3.	Количество привлекаемых экспертов-оценщиков со стороны, чел.			
4.	Количество защит диссертаций (кандидатских, докторских) сотрудниками центра за прошедший год? текущий год (нарастающим итогом)?	Диссертации	Количество защит за период времени, шт.	
			прошедший год	текущий год
		кандидатские		
		докторские		
5.	Количество научных публикаций по тематике работ центра, штук			
6.	Количество патентов, охранных грамот, свидетельств, штук	Наименование	Количество, штук	
		патенты		
		охранные грамоты		
		свидетельства		
7.	Количество экспертов ЦСК, включённых в реестр экспертов по оценке, чел.			
8.	Качественный состав экспертов	Человек	Состав экспертов	
			работники профильных организаций сотрудники организаций, осуществляющих оценку\аттестацию персонала преподаватели учебных центров предприятий\организаций преподаватели профильных образовательных организаций представители	

				профильных объединений работодателей (профессиональных сообществ) представители профильных профессиональных союзов иные лица (указать какие)
--	--	--	--	---

6.6. Мониторинг диагностических средств и оценочных процедур

№	Показатели развития диагностических средств	Количественные данные по специальностям			
		Специальность 1	Специальность 2		Специальность N
1.	Количество вариантов комплектов оценочных средств по специальности, штук				
2.	Обновление банка оценочных средств за год, в %				
3.	Длительность теоретической части оценки, мин.				
4.	Длительность практической части оценки, мин.				
5.	Критический (пороговый) показатель неправильных ответов для отказа в сертификации, %				
6.	Статистика выполнения тестовых заданий: выполневшие/не выполнившие от числа соискателей, %				
7.	Применяемые формы (методы) оценки: углубленное собеседование (интервью) аттестация оценка на рабочем месте квалификационные испытания (экзамен) оценка выполнения практического задания тестирование заполнение и анализ анкет сбор и анализ портфолио документов / результатов ассесмент-центр оценка «360 градусов» кейс-метод (анализ ситуаций) матричный метод (сравнение с				

идеальными характеристиками) метод системы произвольных характеристик (достижения и ошибки в работе человека) оценка выполнения текущих задач групповая дискуссия ранговый метод (рейтинг группы специалистов, усредненные и пороговые показатели) метод балльной оценки (по достижениям, конвертированным в балы)				
---	--	--	--	--

6.7. Мониторинг разработки диагностических средств и оценочных процедур

№	Вопрос	Ответ
1.	Доля сертифицированных оценочных средств (внешняя сертификация российскими организациями),%	
2.	Доля сертифицированных оценочных средств (внешняя сертификация иностранными организациями), %	
3.	Доля оценочных средств, разработанных специалистами Центра, %	
4.	Доля оценочных средств разработанных сторонними разработчиками, %	
5.	Доля оценочных средств (в общем объеме), разработанных в других ЦСК, %	
6.	Оценочные средства, разрабатываемые на основе профессиональных стандартов (иных квалификационных характеристик) в ЦСК?	Описание документа
7.	Предложения по актуализации организационно-методических документов в области оценки и сертификации квалификаций на федеральном уровне	Развернутый ответ
8.	Перечень внешних и внутренних документов по нормативно – правовому и методическому обеспечению процедур оценки и сертификации ЦСК	Перечень
9.	Электронный ресурс ЦСК, где можно ознакомиться с документами	сайт организации и т.п.

6.8. Качество процесса (процедуры) оценки и сертификации

№	Вопрос	Ответ
1.	Удельный вес	
А)	рекламаций, жалоб со стороны соискателей (от их общего числа), %	
Б)	заявок на апелляцию (от общего числа соискателей, прошедших сертификацию), %	
В)	удовлетворенных заявок на апелляцию (от общего числа поданных на апелляцию), %	

7. Мониторинг с финансирования работы ЦСК по направлениям:

№	Вопрос	Ответ	
		На текущий год (запланировано)	Фактически осуществлено за истекший период (с начала года).
1.	Каков объем целевого (программного) финансирования из средств Комплексной программы развития профессионального образования субъекта Российской Федерации на 2011-2015 годы?		
2.	Целевое (программное) финансирование из средств работодателей		
3.	Оплата услуг по оценке и сертификации квалификаций из средств образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров		
4.	Оплата услуг по оценке и сертификации квалификаций из средств предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации		
5.	Оплата услуг по оценке и сертификации квалификаций из средств выпускников образовательных организаций и персонала компаний		

Сводные мониторинговые формы (вторичные данные) - заполняются экспертами

Результаты анализа данных мониторинга

I. По региональному признаку

Таблица 1. Распределение центров сертификации профессиональных квалификаций по федеральным округам Российской Федерации

№	Федеральный округ	Количество центров
1.	Центральный федеральный округ	
2.	Южный федеральный округ	
3.	Северо-Западный федеральный округ	
4.	Дальневосточный федеральный округ	
5.	Сибирский федеральный округ	
6.	Уральский федеральный округ	
7.	Приволжский федеральный округ	
8.	Северо-Кавказский федеральный округ	
9.	Крымский федеральный округ	

Таблица 2. Распределение центров сертификации профессиональных квалификаций по субъектам Российской Федерации

№	Субъект Российской Федерации	Количество центров
1.	Алтайский край	
2.	Владимирская область	
3.	Калининградская область	
4.	Кировская область	
5.	Костромская область	
6.	Москва	
7.	Мурманская область	
8.	Нижегородская область	
9.	Новосибирская область	
10.	Пермский край	
11.	Приморский край	
12.	Республика Татарстан	
13.	Свердловская область	
14.	Ставропольский край	
15.	Тамбовская область	
16.	Удмуртская Республика	

Таблица 3.1. Распределение общего количества соискателей по округам

№	Федеральный округ	Количества соискателей, чел.									Все го
		по уровню квалификации									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	

1.	Центральный федеральный округ											
2.	Южный федеральный округ											
3.	Северо-Западный федеральный округ											
4.	Дальневосточный федеральный округ											
5.	Сибирский федеральный округ											
6.	Уральский федеральный округ											
7.	Приволжский федеральный округ											
8.	Северо-Кавказский федеральный округ											
9.	Крымский федеральный округ											
10.	ВСЕГО											

Таблица 3.2. Распределение общего количества соискателей по регионам

№	Регион	Количества соискателей, чел.										
		по уровню квалификации									все го	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9		
1.	Алтайский край											
2.	Владимирская область											
3.	Калининградская область											
4.	Кировская область											
5.	Костромская область											
6.	Москва											
7.	Мурманская область											
8.	Нижегородская область											
9.	Новосибирская область											
10.	Пермский край											
11.	Приморский край											
12.	Республика Татарстан											
13.	Свердловская область											
14.	Ставропольский край											
15.	Тамбовская область											
16.	Удмуртская Республика											
	ВСЕГО											

Таблица 3.3. Распределение общего количества соискателей по центрам сертификации профессиональных квалификаций

№	Центр сертификации	Количество чел.									
		по уровням квалификации									Все го
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1.											
2.											
3.											
	ВСЕГО										

Таблица 4. Распределение общего количества сертифицированных лиц по центрам сертификации профессиональных квалификаций

№	Название организации	Число сертифицированных лиц, чел.			
		общее число сертифицированных лиц (суммарно, за весь период функционирования)	за прошлый год	за текущий год (нарастающим итогом)	за последний отчетный период
1.					
2.					
3.					
4.					
5.					
6.					
	Всего				

Таблица 5. Распределение общего количества сертифицированных лиц по федеральным округам Российской Федерации

№	Федеральный округ	Число сертифицированных лиц, чел.			
		общее число сертифицированных лиц (суммарно, за весь период функционирования)	за прошлый год	за текущий год (нарастающим итогом)	за последний отчетный период
1.	Центральный федеральный округ				

2.	Южный федеральный округ				
3.	Северо-Западный федеральный округ				
4.	Дальневосточный федеральный округ				
5.	Сибирский федеральный округ				
6.	Уральский федеральный округ				
7.	Приволжский федеральный округ				
8.	Северо-Кавказский федеральный округ				
9.	Крымский федеральный округ				
10.	ВСЕГО				

Таблица 6. Распределение общего количества сертифицированных лиц по субъектам Российской Федерации

Субъект Российской Федерации	Число сертифицированных лиц, чел.			
	общее число сертифицированных лиц (за все время работы)	за прошедший год	за текущий год (нарастающим итогом)	за последний отчетный период
Костромская область				
Москва				
Мурманская область				
Нижегородская область				
Новосибирская область				
Самарская область				
Приморский край				
Ставропольский край				
Тамбовская область				
Удмуртская Республика				

II. По отраслевому признаку

Таблица 7. Распределение по отраслям деятельности

№	Отрасль деятельности	Число сертифицированных лиц, чел									
		по уровню квалификаций									всего
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1.	образование										
2.	здравоохранение										
3.	социальная защита										
4.	физическая культура и спорт										
5.	информационные и коммуникационные технологии,										

	связь и телекоммуникации																		
6.	административно-управленческая и офисная деятельность																		
7.	финансы и экономика																		
8.	юриспруденция																		
9.	архитектура, проектирование, геодезия, топография и дизайн																		
10.	средства массовой информации, издательство и полиграфия																		
11.	сельское хозяйство																		
12.	лесное хозяйство																		
13.	строительство и жилищно-коммунальное хозяйство																		
14.	транспорт																		
15.	добыча, переработка угля, руд и других полезных ископаемых																		
16.	добыча, переработка, транспортировка нефти и газа																		
17.	электроэнергетика																		
18.	легкая и текстильная промышленность																		
19.	пищевая промышленность																		
20.	химическое химико-технологическое производство																		
21.	металлургическое производство																		
22.	производство машин и оборудования																		
23.	производство электрооборудования, электронного и оптического оборудования																		
24.	производство и ремонт транспортных средств (авиастроение, автомобилестроение, судостроение)																		
25.	сервис, оказание услуг населению (торговля, техническое обслуживание, ремонт, предоставление персональных услуг, услуги гостеприимства, общественное питание и пр.)																		
26.	сквозные виды профессиональной деятельности																		
	ВСЕГО																		

Примечание. Разработанная система оценки деятельности ЦСК по своей структуре является иерархической, нижним (базовым) уровнем которой выступает оценка качества деятельности ЦСК. Внутри этого уровня выделяются подуровни:

- управленческая оценка администрации ЦСК,
- оценка экспертами,
- общественно-профессиональная, общественная оценки со стороны общества.

При дальнейшем развитии классификатора показателей мониторинга деятельности ЦСК должны быть учтены следующие позиции. При проведении

1) мониторинга маркетинговой стратегии ЦСК может быть осуществлен мониторинг встреч со всеми заинтересованными участниками - представителями консолидированных работодателей, администраций округов и города, руководителями Торгово-промышленной палаты, Федеральной государственной службы занятости населения по региону, а также представителями учреждений профессионального образования и проанализированы результаты информирования заинтересованных сторон о зарубежном и российском опыте создания системы добровольной сертификации персонала;

2) мониторинга потенциального рынка услуг ЦСК можно оценить удовлетворенность потребностей работодателя, сделав акцент на учете соответствия профиля и уровня подготовки выпускников требованиям работодателей. Кроме того, при трудоустройстве молодого специалиста работодатель всегда предъявляет ряд требований, по которым он определяет степень подготовки данного соискателя, следовательно возможен мониторинг требований работодателя. Особой оценки может потребовать и определение уровня занятости выпускников учреждений профессионального образования, а также выявление перечня наиболее востребованных экономикой региона профессий на среднесрочную перспективу;

3) мониторинга конкурентоспособности услуг ЦСК следует обратить внимание на то, что его результаты отразят принципиальную возможность реализации услуг на конкретном рынке. Сбыт специализированной услуги считается возможным, если все ее основные параметры удовлетворяют действующим качественным показателям услуги, нормам и требованиям. Если хотя бы один из параметров не удовлетворяет этому условию, специализированную услугу следует считать неконкурентоспособной. Одной из определяющих основ конкурентоспособности специализированной услуги является качество услуги, в данном случае как совокупность свойств услуги, обуславливающих обеспечение независимой объективной оценки, требующегося с позиций потребителя и производителя;

4) мониторинга экономических факторов предоставления услуги ЦСК следует анализировать цену услуги, выражающую конкретную полезность услуги для конкретного потребителя на образовательном рынке; динамику цен;

5) мониторинга организационных факторов предоставления услуги ЦСК следует оценить доверие к ЦСК (имидж), доступность услуги, интенсивность рекламы, ценовые скидки. Сильный имидж ЦСК и его услуги является подтверждением того, что организация обладает уникальными деловыми способностями (специальными навыками, умениями), позволяющими повышать предлагаемую потребителям воспринимаемую ими ценность товаров и услуг.

6) мониторинга продвижения услуги ЦСК на рынке потребуются оценка доли рынка, охвата рынка, потенциального объема рынка.

7) мониторинга финансирования работы ЦСК анализ показателей может быть осуществлен по направлениям:

целевое (программное) финансирование из средств Комплексной программы развития профессионального образования субъекта Российской Федерации на 2011-2015 годы;

целевое (программное) финансирование из средств работодателей;

оплата услуг по оценке и сертификации квалификаций из средств образовательных организаций государственной сети подготовки рабочих кадров;

оплата услуг по оценке и сертификации квалификаций из средств предприятий, ведущих свою деятельность на территории субъекта Российской Федерации;

оплата услуг по оценке и сертификации квалификаций из средств выпускников образовательных организаций и персонала компаний;

8) мониторинга общей эффективности развития и результатов работы ЦСК для региона разновидностями мониторинга могут выступить

мониторинг взаимодействия/координации работ ет по формированию системы независимой оценки качества выпускников и персонала предприятий;

мониторинг развития нормативно-правовой базы ЦСК;

мониторинг развития команды ЦСК;

мониторинг развития инфраструктуры ЦСК (учебные аудитории, лаборатории).

9) мониторинга результатов для работы ЦСК для региона потребуются оценка таких показателей как

изменение доли сертифицированных выпускников образовательных учреждений;

изменение доли сертифицированных работников в регионе;

баланс между спросом на квалифицированные рабочие кадры и предложением на подготовку рабочих кадров;

качество образовательного процесса (возможность выявлять и устранять основные недостатки в организации учебно-производственного процесса);

изменение производительности труда рабочих и специалистов, повышение рентабельности предприятий.

Важное направление развития разработанной научно-технической модели мониторинга деятельности ЦСК – реализация системного подхода, мониторинг не отдельного ЦСК, а всей системы ЦСК. ЦСК могут конкурировать, соперничать друг с другом, но пока их мало, и они только развиваются – им важно сотрудничество и взаимодействие. Оценка сетевого взаимодействия позволит составить рейтинги, выявить лидеров, «центры притяжения» (рисунок 7). Эта информация может объективно отражаться для потребителей услуг ЦСК в виде интерактивных карт, схем, аналитических таблиц и данных, на которые ориентируется отдельный человек (соискатель) или компания для удовлетворения своих запросов на сертификацию сотрудников.

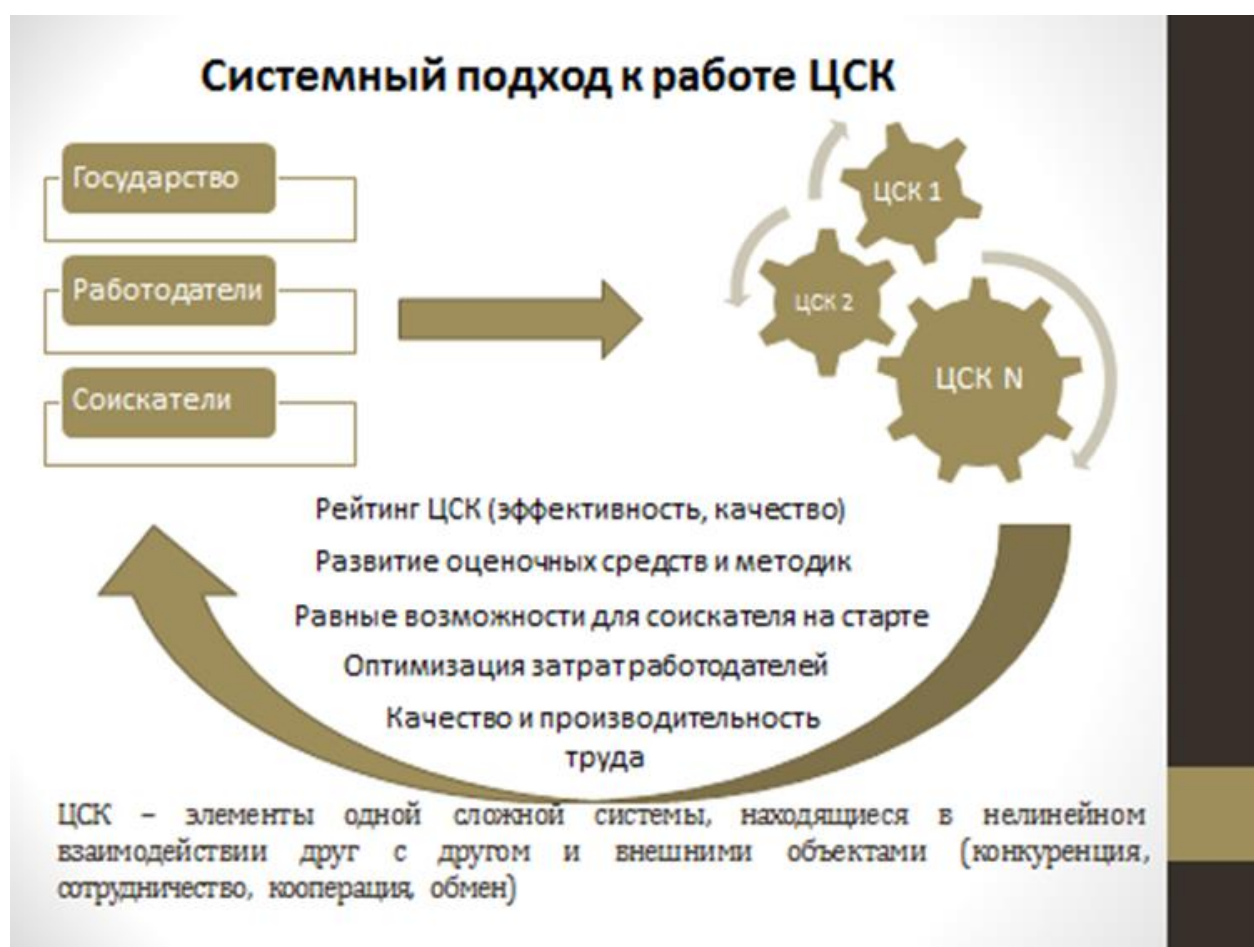


Рисунок 7 – Иллюстрация системного подхода к работе ЦСК

Примечание. В качестве источников данных для мониторинга рекомендуется использовать документы, регламентирующие деятельность по сертификации квалификаций в различных отраслевых системах:

нормативные акты, регулирующие деятельность центров оценки и сертификации квалификаций:

нормативные акты общего характера (уставы, типовые положения);

нормативные акты о ЦСК (о создании, об учредителях, договора о сотрудничестве);

нормативные акты об экспертах, осуществляющих оценку профессиональных квалификаций (документы о приеме их на работу, об их аттестации, о повышении их квалификации);

нормативные акты о комиссиях;

нормативные акты об апелляциях;

нормативные акты по отдельным процедурам, проводимым ЦСК;

нормативные акты по ведению информационных систем;

нормативные акты по отчетности и показателям деятельности ЦСК;

формы документов, используемых в деятельности ЦСК:

формы гражданско-правовых договоров;

формы трудовых договоров;

формы документов для соискателя, решений, принимаемых в отношении соискателя, и извещений;

формы отчетов;

формы иных распорядительных документов ЦСК;

формы реестров;

формы документов для работы комиссий;

формы иных документов ЦСК;

форма договора о сотрудничестве между экспертно-методическим центром и ЦСК;

форма договора возмездного оказания услуг о разработке контрольно-измерительных материалов для проведения процедур оценки и сертификации квалификаций;

форма договора на оказание услуг ЦСК;

форма договора возмездного оказания услуг по повышению квалификации экспертов ЦСК;

форма договора об оказании услуг по проверке документов соискателя;

форма трудового договора с работником ЦСК;

формы контракта (срочного трудового договора) с экспертом, с председателем комиссии и с секретарем комиссии (экзаменационной, сертификационной, апелляционной);

форма заявления-анкеты о предоставлении соискателю услуг по оценке и сертификации квалификации;

форма журнала регистрации заявок соискателей;

форма индивидуального графика оценки и сертификации квалификаций соискателя, содержащего информацию об области оценки и области сертификации (перечни трудовых функций, действий, знаний, умений), сроки и последовательность проведения оценки квалификации, сроки и последовательность процедур сертификации;

форма рекомендаций соискателю о порядке оценки и сертификации, о выявленных проблемных областях, о целесообразности дополнительной профессиональной подготовки в целях достижения соответствия квалификации требованиям профессионального стандарта в соответствующем виде трудовой деятельности;

форма распоряжения о допуске соискателей к процедуре оценки и сертификации квалификаций;

форма извещения о допуске к сертификационным испытаниям,

форма решения о проведении проверки знаний и решения о выдаче сертификата;

форма перечня вопросов (опросного листа) к стандартизированному интервью с соискателем, структурированного по трудовым функциям (единицам профессионального стандарта);

форма экспертного отчета о результатах анализа пакета документов соискателя для принятия решения о выдаче (отказе в выдаче) сертификата;

формы отчетности по направлениям деятельности оценки и сертификации квалификаций;

форма распоряжения о распределении функциональных обязанностей в рамках ЦСК;

формы приказов о формировании экзаменационной комиссии, сертификационной комиссии, апелляционной комиссии, об утверждении решения сертификационной комиссии;

форма реестра сертифицированных специалистов;

форма реестра экспертов ЦСК.

При проведении мониторинга его участникам предлагается заполнить специально разработанную анкету.

Электронная анкета для сотрудника ЦСК, участвующего в мониторинге (пример)

Уважаемые коллеги!

Просим ответить Вас на вопросы о процедуре оценки и сертификации профессиональной квалификации и работе Центра оценки и сертификации. Данная информация необходима для более точной интерпретации данных мониторинга. Анкета заполняется в электронной форме участниками процесса сертификации профессиональных квалификаций. Для заполнения анкеты необходимо ответить на вопросы и подтвердить/отправить анкету (кнопка - ГОТОВО) в обработку (нажать кнопку один раз). Информация обрабатывается в обезличенном виде. Вопросы 1-4 необходимы для заполнения статистических данных – при последующей обработке отсекаются. Часть вопросов носит формализованный характер и требует единственного ответа, часть – выбора нескольких вариантов. Остальные вопросы – требуют ввода текста (не более 2-3-х предложений). Заполнение анкеты требует порядка 30 минут времени, однако Вы можете, не уходя со страницы и не осуществляя отправку (подтверждение), заполнять ее в течение всего дня.

Большое спасибо за Ваше мнение!

** Поля, обязательные для заполнения*

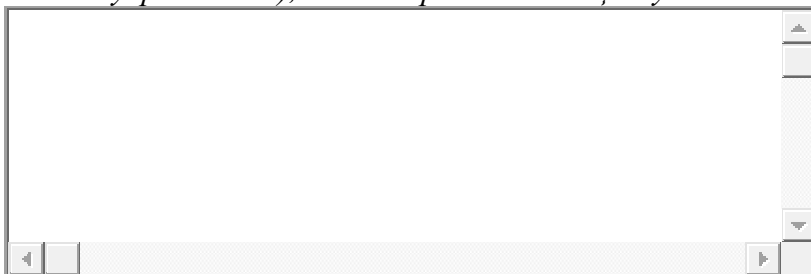
1. Укажите регион, в котором Вы работаете. *

2. Укажите Вашу фамилию, имя и отчество. *

3. Укажите Ваше текущее (основное) метро работы. *

4. Укажите Вашу должность на основном месте работы. *

5. Укажите ЦСК (регион, наименование учреждения), где Вы проходили соценку и



сертификацию квалификации . *

6. Укажите общее количество часов, в рамках которых походила Ваша оценка. *

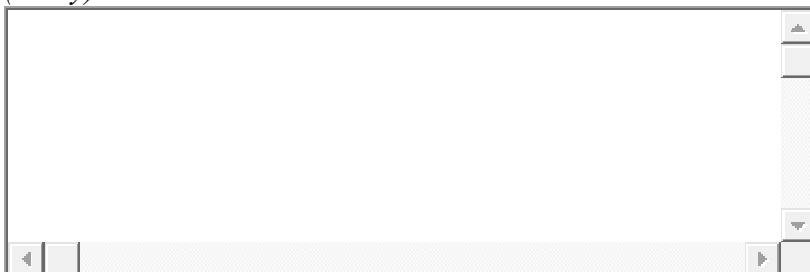
7. Оцените по десятибалльной шкале качество содержания оценочного материала и диагностических средств*

8. Оцените по десятибалльной шкале качество методической ЦСК*

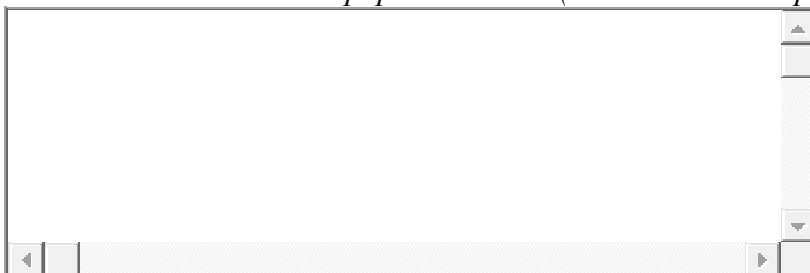
9. Оцените по десятибалльной шкале качество реализации процедур (организационные условия) *

10. Оцените по десятибалльной шкале квалификацию тьюторов, экспертов *

11. Укажите наиболее запомнившийся своим содержанием и качеством разработки вопрос (тему) *



12. Укажите наименее проработанный (с Вашей точки зрения) вопрос (тему) *



13. Оцените по десятибалльной шкале работу механизмов обратной связи со стороны тьюторов, экспертов-оценщиков (насколько они учитывали пожелания по содержанию и теме деятельности, приближенности к региональной специфике) *

14. Оцените по десятибалльной шкале соответствие оценочных программ актуальным проблемам развития экономики и производства в регионе*

15. Имеете ли Вы доступ к информации об оценке и сертификации профессиональных квалификаций из первоисточников? *

- Да, принимаю непосредственное участие в реализации
- Да, имею полный доступ к информации
- Имею ограниченный доступ только к основной информации
- Нет, не имею доступа

16. На Ваш взгляд, насколько отлажена обратная связь и оценка результатов работы в регионе по программам развития образования между работодателями, ЦСК, образовательными организациями, органами управления образованием в субъекте Российской Федерации? *

- Оценочная информация поступает своевременно, реагирование осуществляется оперативно.
- Оценочная информация поступает своевременно, но реагирование запаздывает.
- Оценочная информация поступает несвоевременно, меры реагирования так же запаздывают.
- Обратная связь практически отсутствует.

17. Насколько Вы задействованы в работе ЦОМК? *

- Задействованы в работе нескольких ЦСК, в т.ч. в разных регионах
- Полностью задействованы в работе одного ЦСК.
- Частично участвуете в работе ЦСК.
- Не участвуете

18. Укажите (с учетом субъективной позиции), какие личностные качества Вы в первую очередь улучшили (приобрели) в процессе оценки и сертификации квалификаций (отметьте выбранные пункты) * Вы можете указать несколько вариантов ответа

- Способность осуществлять и организовывать деятельность в своей сфере .
- Наличие необходимых рабочих связей и контактов с коллективами и руководством организаций и предприятий.
- Способность к методическому и методологическому обобщению собственной деятельности и деятельности участников коллектива
- Способность к теоретическому осмыслению результатов и итогов деятельности.

- Коммуникативная компетенция, способность воспринимать передовой российский и иностранный опыт.
- Готовность к работе в проектном режиме.
- Ответственность, строгое соблюдение правил и сроков.
- Готовность к быстрому, адекватному восприятию и усвоению больших объемов информации.
- Other:

19. Укажите примерное число контактов (персоналий), которое Вы приобрели с момента начала процедур оценки си сертификации квалификаций? *

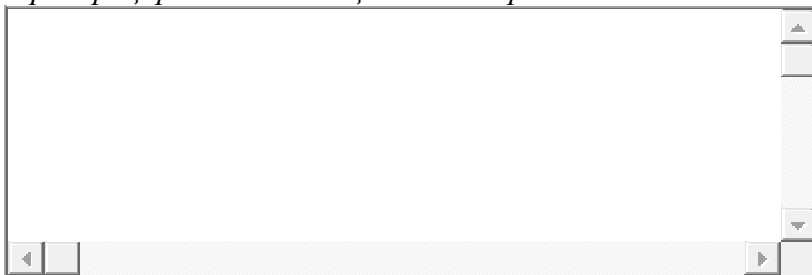
20. Укажите примерное число контактов (организаций, учреждений), с которыми Вы начали сотрудничество с момента начала процедур оценки си сертификации квалификаций? *

21. Приведите примеры интернет-ссылок на деятельность ЦСК в региональной и всероссийской прессе. *

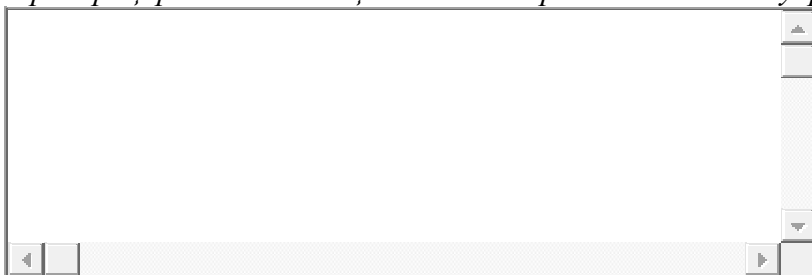
22. Сформируйте (кратко) пожелания для организаторов работы ЦСК. *

23. Сформируйте (кратко) пожелания для специалистов ЦСК по дальнейшим темам (областям деятельности) для совместной работы. *

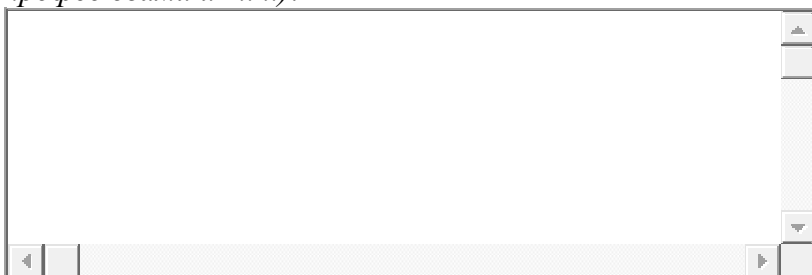
24. Укажите (кратко), как Вы видите свое дальнейшее взаимодействие в качестве сертифицированного специалиста с работодателями? *



25. Укажите (кратко), как Вы видите свое дальнейшее взаимодействие в качестве сертифицированного специалиста с образовательными учреждениями? *



26. Укажите (кратко), как Вы видите свое дальнейшее взаимодействие в качестве сертифицированного специалиста с профессиональным сообществом (ассоциациями, профсоюзами и т.п.)? *



Конкретный инструментарий мониторинга ЦСК зависит от того, какой вид мониторинга в данный момент будет реализовываться:

Мониторинг ресурсов — измерение количества потребляемых ресурсов (применяется в настоящее время частично).

Мониторинг продуктов — измерение количества объектов, возникших в ходе работы ЦСК (в настоящее время применяется).

Мониторинг результатов — измерение результатов предоставления услуг в рамках работы ЦСК (в настоящее время применяется).

Мониторинг времени исполнения — измерение соответствия времени и периода получения продукта и предоставления услуг в соответствии с плановыми показателями (в настоящее время не применяется).

Мониторинг эффективности — сопоставление полученных продуктов или результатов и затраченных ресурсов за определенный период времени (в настоящее время не применяется).

Мониторинг сетевого взаимодействия – основанная на теории графов система оценки «плотности» взаимодействия ЦСК (в настоящее время не применяется).

Мониторинг информационных поводов – основан на контент-анализе информационных сообщений о деятельности ЦСК (в настоящее время не применяется).

Мониторингу может также подлежать формирование и развитие экономических механизмов деятельности ЦСК, которые всегда связаны с функционированием различных организационных систем, структур.

Под экономическими механизмами функционирования ЦСК следует понимать совокупность правовых норм, регулирующих условия и порядок аккумулирования денежных средств, поступающих в ЦСК в качестве платы за оказание услуг и др.

При проведении мониторинга развития экономических механизмов деятельности ЦСК могут подлежать мониторингу:

в части доходов:

оплата услуг по оценке и сертификации квалификаций;

конкурсы на получение грантов, проекты и программы;

доходы от уставной (иной) деятельности;

взносы учредителей;

пожертвования физических и юридических лиц на развитие системы оценки и сертификации;

оплата экспертных услуг;

в части расходов:

расходы на оплату услуг привлекаемых специалистов;

расходы на аренду помещений и оборудования;

накладные расходы, прочие расходы (связь, расходные материалы, технические средства, коммунальные расходы и др.) и непредвиденные расходы;

налоговые отчисления;

расходы на оплату аудиторских проверок;

закупки и обслуживание программных и аппаратных средств;

расходы на оплату регистрационных услуг;

расходы на оплату услуг привлекаемых специалистов;

оплата общесистемных расходов (инвариантная часть тарифа на оценку и сертификацию квалификаций (бланки сертификатов).

Еще один из возможных видов мониторинга - мониторинг рисков практического внедрения системы ЦСК, которые обусловлены наличием противоречий:

между актуальностью процедуры сертификации квалификаций и дефицитом нормативно-правовой базы ее регламентирующей (Правовые риски).

между востребованностью управленческого аппарата сертифицированных кадров и добровольностью процедур сертификаций (Управленческие риски).

между потенциальной востребованностью сертификата, обусловленной объективностью оценки профессиональных квалификаций и слабым признанием статуса сертификата у работодателей в связи с инертностью управленческого мышления (Управленческие риски).

между потребностью Центров сертификации в квалифицированных экспертах, аудиторах и отсутствием их достаточного количества (Кадровые риски).

между необходимостью процедуры сертификации и слабой информированностью общества о значении этой процедуры для повышения качества профессионального образования, эффективного трудоустройства и карьерного роста (Информационные риски).

между финансовыми затратами при создании Центра и возможной низкой рентабельностью в связи с выше перечисленными рисками. (Финансово-экономические риски).

Снизить риски на уровне методологии и адекватности ее интерпретации возможно за счет проведения обучающих мероприятия в рамках мониторинга.

4. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВНЕСЕНИЮ ИЗМЕНЕНИЙ В ДЕЙСТВУЮЩИЕ НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ И МЕТОДИЧЕСКИЕ ДОКУМЕНТЫ В ЦЕЛЯХ РЕАЛИЗАЦИИ РАЗРАБОТАННОЙ МОДЕЛИ

Проблема независимой оценки качества профессионального образования является, по сути, сферой взаимодействия различных ведомств (Минтруд, Минобрнауки, Минпромторг и др.), объединений работодателей, отдельных профессиональных сообществ. Таким образом, нужны механизмы взаимодействия не только на уровне организационных и методических решений, но и на уровне финансовых, нормативно – правовых инструментов.

Нормативно-правовую базу сертификации профессиональных квалификаций в РФ в настоящее время составляют следующие документы:

Федеральный Закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» от 1 декабря 2007г. № 307-ФЗ

Постановление Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2008 г. № 1015 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования»

Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008г. № 1662-р;

Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года, утвержденные Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008г. № 1663-р;

Положение о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования, утвержденное Министром образования и науки Российской Федерации и Президентом РСПП от 31 июля 2009г. № АФ-318/02.

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.

Основной преградой на пути развития независимой оценки и сертификации квалификации является несовершенство нормативной правовой базы и как следствие этого, методической базы.

Для формирования внутренней распорядительной документации, определяющей возможности проведения мониторинга деятельности ЦСК, планов работ на среднесрочную перспективу необходимо учитывать текущие и перспективные изменения в нормативно-правовой базе.

Для внедрения мониторинга деятельности ЦСК в полном формате необходима реализация Федерального закона «О независимой оценке квалификации (сертификации квалификации)" или аналогичного по уровню законопроекта, с последующем внесением изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». При этом отдельным пунктом этого Федерального закона должна быть статья о мониторинге системы сертификации профессиональной квалификации, устанавливающей основные субъекты, объекты мониторинга, цели и задачи.

Кроме того, принятие Федерального закона «О независимой оценке квалификации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» будет связано с изменениями Федерального закона от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей», Закона Российской Федерации от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», части второй Налогового кодекса Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации. А это внесет свои изменения в инструментарий мониторинга.

Развитие системы сертификации профессиональных квалификаций связано с развитием системы российского образования. Приоритетные направления развития отечественного образования, которые содержатся

в указах Президента Российской Федерации

от 07.05.2012 № 596 «О долгосрочной государственной экономической политике»,

от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;

распоряжении Правительства Российской Федерации от 29.11.2012 № 2204-р; постановлении Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»;

Федеральном законе от 29.12.2012 № 273 «Об образовании в Российской Федерации»; дорожной карте «Национальная система компетенций и квалификаций» (НСКК);

плане деятельности Министерства образования и науки Российской Федерации на 2013–2018 гг.,

ориентируют образовательные организации на использование требований как образовательного, так и профессионального стандарта при реализации образовательных

программ, что так же должно быть отражено в подзаконных актах, которые должны быть приняты и влиять на деятельность ЦСК, что, в свою очередь, должно будет найти отражение в дальнейшем усовершенствовании модели мониторинга.

Федеральный закон от 24 ноября 2014 г. № 358-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» предусматривает изменения в Федеральный закон от 27 ноября 2002 года № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей».

Эти изменения предполагают:

1. Установление права членом объединения работодателей: вносить предложения объединению работодателей о создании системы независимой оценки профессионального уровня квалификации работников, занятых у работодателей, являющихся членами соответствующего объединения работодателей.

2. Установление права объединений работодателей (дополнение статьи 13 «Права объединения работодателей»): организовывать и проводить независимую оценку профессионального уровня квалификации работников, занятых у работодателей, являющихся членами соответствующего объединения работодателей.

Эти изменения так же должны будут учитываться при внедрении разработанной модели мониторинга деятельности ЦСК.

Изменения дел во всей системе сертификации профессиональных квалификаций требуют изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации и предполагают: введение новой статьи «Независимая оценка профессионального уровня квалификации работников», в Раздел IX «Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников», Главу 31 «Общие положения». Направления изменений предполагают определение независимой оценки профессионального уровня квалификации работников (оценка уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника, необходимых работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности); обоснования кем проводится независимая оценка – работодателями, объединениями работодателей, иными некоммерческими организациями, аккредитованными Минтрудом России; принятия примерного положения о независимой оценке профессионального уровня квалификации работников утверждается Минтрудом России.

Требует изменения и Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации») в таких частях, как:

1) Установление направления государственной политики в области содействия занятости населения: содействие проведению независимой оценки профессионального

уровня квалификации занятых граждан и безработных граждан в порядке и на условиях, установленных законодательством Российской Федерации.

2) Установление права работодателей: работодатель (объединение работодателей) имеет право организовывать и проводить независимую оценку профессионального уровня квалификации работников, занятых у работодателя (работодателей, являющихся членами соответствующего объединения работодателей), а также безработных граждан, граждан, зарегистрированных в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы.

Изменениям должен будет подвергнуться и Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в части определения механизма независимой оценки профессионального уровня квалификации граждан: "профсоюзы вправе принимать участие в организации и проведении независимой оценки профессионального уровня квалификации работников в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации".

Все это безусловно должно будет найти отражение в изменениях данной научно-технической модели мониторинга деятельности ЦСК.

4.1. Описание необходимых изменений в подзаконных нормативно-правовых актах

Принятие Федерального закона «О независимой оценке квалификации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» потребует изменений и в подзаконные акты - принятие постановлений Правительства Российской Федерации, предусматривающих утверждение:

примерного положения о независимой оценке квалификации (включая требования к процедурам проведения указанной оценки, к процедурам отбора и подготовки экспертов, к информационной открытости проведения независимой оценки квалификации, а также порядок установления срока действия квалификационного сертификата);

форму квалификационного сертификата, технические требования к бланкам квалификационного сертификата, порядок его заполнения и выдачи;

положения о порядке применения результатов независимой оценки квалификации;

положения о мониторинге независимой оценке квалификации.

Принятие Федерального закона «О независимой оценке квалификации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» также связано с принятием правового акта федерального органа исполнительной власти исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-

правовому регулированию в сфере труда, о формировании и ведении федеральной информационной системы «Федеральный реестр независимой оценки квалификации» (далее - федеральный реестр), и перечне сведений, вносимых в федеральный реестр, порядке его формирования и ведения.

Потребуется создание коллегиального органа (например, комиссии), отвечающей за взаимодействие федерального органа исполнительной власти исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (Минтруд России) и федерального органа исполнительной власти исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования (Минобрнауки России). Или возложение функционала на существующий орган (Рособрнадзор). Это обусловлено, в частности, тем, что получателями результатов мониторинга являются как минимум два органа федеральной власти, что предопределяет согласование запросов, методологии проведения оценки в мониторинге.

Отдельный акцент в нормотворческой работе необходимо будет сделать в определении и уточнении статуса квалификационного сертификата с добавлением его в перечень документов, предъявляемых при приеме на работу.

Как уже было сказано ранее изменения в систему независимой оценки квалификации потребуют и изменений параметров оценки деятельности ЦСК, а следовательно внесения изменений в саму модель мониторинга.

4.2. Описание необходимых изменений во внутренней распорядительной документации

Деятельность каждого ЦСК должна осуществляться в соответствии с требованиями законодательства РФ, требованиями нормативных актов, регулирующих вопросы сертификации персонала в РФ, и требованиями системы сертификации персонала.

Уже сейчас в предъявляемых к ЦСК требованиях говорится, что ЦСК должен иметь актуальные, учтенные и доступные для персонала нормативные документы, соответствующие области деятельности ЦСК и руководствоваться в своей деятельности следующими документами:

- документами действующей системы менеджмента качества;
- положением о ЦСК;

должностными инструкциями штатных сотрудников ЦСК и члена квалификационной комиссии;

сборниками экзаменационных вопросов в ЦСК;

программами сертификации квалификаций;

технологическими картами в соответствии с областью деятельности ЦСК;

практическими заданиями для проведения практических экзаменов по всей области деятельности ЦСК;

инструкциями по безопасному ведению работ при проведении практических экзаменов в ЦСК;

договорами с внештатными специалистами;

договорами со сторонними организациями (при наличии).

При наличии ЭЦ:

приказом (распоряжением) руководителя организации о создании на его базе ЭЦ;

положением об ЭЦ.

Совершенствование нормативно правовой базы в отношении деятельности ЦСК, мониторинга качества всей системы образования, дальнейшее развитие всей системы оценки и сертификации квалификаций в течение ближайших периодов времени потребует изменений и во внутренней документации ЦСК. Прежде всего в Положения о каждом конкретном центре, где должны быть прописаны и вопросы проведения мониторинга.

Кроме того, на вопросы, которые будут выноситься на мониторинг окажут влияние и следующие факты.

Сейчас вся ситуация в отношении сертификации профессиональных квалификаций такова, что можно предполагать, что в ближайшем будущем (3-5 лет) объективно увеличится количество компаний, организаций и предприятий традиционных секторов экономики, которые для заказа услуг по оценке и сертификации своего персонала (кандидатов) будут обращаться в ЦСК и платить за такие услуги. Соответственно потребуется дополнительная коррекция финансовых показателей на уровне региона. Изменится структура рынка, появятся новые услуги. Эти вопросы отразятся на мониторинге и могут потребовать внесения изменений во внутреннюю документацию ЦСК в вопросах мониторинга его деятельности.

В результате реализации, в том числе и мониторинговых процедур качество услуг в ЦСК может выйти на первый план. Вырастут требования компаний, организаций и предприятий к профессионализму ЦСК, вырастут сами требования и запросы органов управления образованием на объективную оценочную информацию со стороны ЦСК. Все

реже в конкуренции будут побеждать те центры, которые за небольшую плату оказывают услуги по оценке низкого качества, т.н. «печать сертификатов». Органы управления образованием будут осуществлять мониторинг и выявление таких «печатных станков». Эта практика будет влиять на корректировку стандартов профессиональной деятельности ЦСК. Получат развитие интеграционные процессы, сопровождаемые объединением различных отраслевых и региональных систем оценки и сертификации квалификаций в общероссийскую систему. Будет создана единая многоуровневая территориально распределенная информационная система (регистр) общероссийской системы независимой оценки и сертификации квалификаций. Ее информация и показатели могут быть объективно сопоставлены с данными мониторинга в системе образования. Продолжится создание полного комплекса нормативных регуляторов функционирования общероссийской системы независимой оценки и сертификации квалификаций: разработка, профессионально-общественная экспертиза и принятие федеральных, региональных и отраслевых нормативных правовых актов, методических рекомендаций, в том числе соответствующих международным соглашениям и аналогам.

Практика сертификации квалификаций получит всеобщее признание в Российской Федерации. Активное развитие получат международная интеграция и международное признание общероссийской системы независимой оценки и сертификации квалификаций. На уровне управления образованием (после прекращения внешнеполитической фазы кризиса в России) активизируются деловые контакты с иностранными государствами.

Все перечисленные факторы так же потребуют изменений во внутренней документации ЦСК, в том числе и в отношении мониторинга.

При этом все изменения нормативно-правовой базы и внутренней документации внесут свои коррективы и в направлении модернизация научно-технической модели мониторинга деятельности ЦСК – в части большей систематизации и создания гибкой структуры показателей, учитывающих требования региональных органов управления образованием по объективной оценке качества подготовки выпускников, которые проходят последующую сертификацию. Предполагается добавление новых методов количественно-статистической обработки информации.

5. «ДОРОЖНАЯ КАРТА» РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ

Дорожная карта реализации модели мониторинга деятельности ЦСК представлена в таблице 6.

Таблица 6 – «Дорожная карта» реализации модели

Мероприятие	Задействованные участники (целевая аудитория)	Сроки	Основной результат
Доработка и принятие закона «О независимой оценке квалификации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» или аналогичного документа (комплекса документов)	Государственная Дума Федерального собрания Российской Федерации, профильные комитеты, представители уполномоченных органов за выработку государственной политики в сфере образования и труда	Июнь 2015 года	Принятый Федеральный закон «О независимой оценке квалификации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» или аналогичный комплекс документов
Разработка методического обеспечения практической реализации научно-технической модели мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций	Исполнитель проекта	Февраль 2015 года	Методическое обеспечение практической реализации научно-технической модели мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций
Разработка программы апробации разработанной научно-технической модели мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций	Исполнитель проекта	Март 2015 года	Перечень не менее 10 пилотных площадок. Программа проведения апробации,
Доработка и принятие необходимых подзаконных нормативно-правовых актов	Представители уполномоченных органов за выработку государственной политики в сфере образования и труда	Март 2015 года	Положение о мониторинге деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций

Мероприятие	Задействованные участники (целевая аудитория)	Сроки	Основной результат
Проведение апробации разработанной научно-технической модели мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций	Исполнитель проекта	Апрель 2015 года	Отчет о проведении апробации научно-технической модели мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций
Доработка научно-технической модели мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций по результатам апробации	Исполнитель проекта	Апрель, май 2015 года	Доработанная научно-техническая модель мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций по результатам апробации
Разработка механизмов интеграции научно-технической модели мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций в процедуры аттестации центров	Исполнитель проекта	Май-июль 2015 года	Механизмы интеграции научно-технической модели мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций в процедуры аттестации центров, включая проекты необходимых нормативных документов
Разработка программы конференций по обсуждению положительных и отрицательных тенденций деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций	Исполнитель проекта	Август 2015 года	Программа конференции с учетом проектных наработок и материалов
Доработка и принятие необходимых инструктивно-методических актов	Представители уполномоченных органов за выработку государственной политики в сфере образования и труда	Сентябрь 2015 года	Разработанные инструктивно-методические акты на основе материалов механизмов интеграции научно-технической модели мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных
Проведение	Исполнитель проекта	Сентябрь	не менее 2-х

Мероприятие	Задействованные участники (целевая аудитория)	Сроки	Основной результат
конференций по обсуждению положительных и отрицательных тенденций деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций	Представители уполномоченных органов за выработку государственной политики в сфере образования и труда Представители ассоциаций работодателей	2015 года	конференций продолжительностью не менее 1 дня каждая, не менее 50 участников из не менее 50% субъектов Российской Федерации
Разработка методических рекомендаций по внедрению научно-технической модели мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций	Исполнитель проекта	Октябрь 2015 года	Методические рекомендации по внедрению научно-технической модели мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций,
Доработка проектов НПА и подзаконных документов с участием исполнителя проекта	Исполнитель проекта, представители уполномоченных органов за выработку государственной политики в сфере образования и труда	Октябрь 2015 года	Проекты НПА и подзаконных актов (доработанные, согласованные и проанализированные с участием представителей Исполнителя)
Выбор уполномоченной мониторинговой организации	Представители уполномоченных органов за выработку государственной политики в сфере образования и труда	Ноябрь 2015 года	Определённая организация (на основе открытого конкурса) для реализации мониторинга
Запуск системы мониторинга	Представители уполномоченных органов за выработку государственной политики в сфере образования и труда	Декабрь 2015 года	Работа уполномоченной на проведение мониторинга организации, рассылка анкет, запросов, мониторинговых форм, сбор и обработка аналитических материалов

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе выполнения данного научного исследования была создана научно-техническая модель мониторинга деятельности ЦСК.

Научно – техническая модель - один из видов моделей, который создается для исследования процессов и явлений.

Эта модель может

служить основанием для оценки всей национальной системы квалификаций в целом и отдельных ЦСК в частности (среди вариантов основных критериев, показателей и индикаторов для системы мониторинга, представленных в модели мониторинга деятельности ЦСК, особое значение имеет критерий методической эффективности ЦСК, а именно показатели оценочных средств, разработанных на основе профессиональных стандартов (иных квалификационных характеристик));

обеспечивать независимость оценки (данная модель предполагает учет требований работодателей к процедуре и процессам сертификации квалификаций, а именно: участие в разработке профессиональных стандартов и сертификации квалификаций, участие в мониторинге рынка труда, в оценке работы ЦСК);

учитывать методологические и институциональные параметры независимой системы квалификаций – единство принципов, информационная интеграция и прозрачность, возможность верификации и валидации, учет отраслевой специфики и самостоятельность профессиональных сообществ и объединений работодателей.

Разработанная модель представляет собой содержание, структуру, набор оценочных процедур и требования к инструментарию их проведения с целью отслеживания полноты и правильности деятельности ЦСК.

Научно-техническая модель построена на междисциплинарных позициях.

Авторы научно-технической модели мониторинга деятельности ЦСК исходили из того, что мониторинг деятельности ЦСК — это система сбора/регистрации, хранения и анализа ключевых параметров деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций для вынесения суждения о состоянии деятельности ЦСК (его эффективности). Это процедура, предполагающая определение эффективности (качества) деятельности ЦСК в целом на основании анализа небольшого количества характеризующих его признаков. Мониторинг предполагает использование различных источников информации.

Исходя из определения понятия мониторинга деятельности ЦСК и учитывая стандартную практику подготовки мониторинговых исследований, в рамках данного проекта были определены:

- цели и задачи мониторинга,
- перечень объектов и участников мониторинга,
- принципы разработки, организации и проведения мониторинга,
- ожидаемый эффект от результатов проведенного мониторинга,
- алгоритм проведения мониторинга.

Объект мониторингового исследования деятельности ЦСК - центры сертификации профессиональных квалификаций.

Предмет мониторингового исследования деятельности ЦСК – деятельность ЦСК, отраженная, в критериях и показателях, ее результаты, взаимодействие ЦСК друг с другом и другими элементами системы независимой оценки квалификации.

Цель мониторинга деятельности ЦСК: повышение качества и объективности выполняемых центрами сертификации профессиональных квалификаций функций, эффективности работы в рамках всей системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации .(Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года, одобрена коллегией Минобрнауки России протоколом от 18 июля 2013 г. № ПК -5вн)

Основные задачи мониторинга деятельности ЦСК:

разработка механизмов (нормативно-инструктивных, методических, информационных) центров мониторинга сертификации профессиональных квалификаций.

разработка (доработка и совершенствование) показателей и инструментария мониторинга

формирование механизма обратной связи для оценки деятельности ЦСК

выявление эффективных практик деятельности, взаимодействия ЦСК друг с другом и средой

выявление, определение и мониторинг рисков развития системы ЦСК

подготовка аналитических материалов, отражающих развитие системы ЦСК для принятия стратегических и тактических управленческих решений.

Принципы мониторинга деятельности ЦСК:

Актуальность. Как правило, информация, которая требуется для анализа ситуации, актуальна только в конкретные, ограниченные интервалы времени. Она может оказаться устаревшей и неприемлемой.

Достаточность. Избыточность информации мешает и отвлекает на детали, которые не имеют значения для решаемой задачи. Получить информацию недостаточно. Нужно привести ее к виду, удобному для прочтения и анализа: удалить ненужную и устаревшую информацию, информационные шумы, структурировать документы для дальнейшей аналитики.

Компетентность (лица, организации, профессионально участвующие в процессе работы ЦСК) – отчетную информацию в регионе готовит и собирает специалист, непосредственно занятый в работе ЦСК.

Независимость. Большинство информационных источников, в особенности СМИ, являются зависимыми от реальных владельцев. Только имея возможность сравнивать информацию, полученную из разных независимых источников, можно быть уверенным в том, что отраженная в них картина отображает действительность.

Ответственность исполнителя (лица и организации, участвующие в процессе мониторинга, предоставляют информацию, необходимую для проведения оценивания в достаточном объеме в соответствии с установленными формами).

Оценка - должна стать механизмом диалога и саморазвития всех субъектов деятельности ЦСК через децентрализацию системы оценивания.

Оценка качества должна носить комплексно-накопительный характер, быть прозрачной, открытой, объективной и оперативной.

Оценка качества должна опираться, с одной стороны, на профстандарт, находиться «в зоне ближайшего развития».

Оценка качества должна ориентироваться на принцип индивидуализации.

Полнота. Этот критерий означает обязательность проведения полноценного поиска информации по источнику в полном объеме. Если какой-либо источник содержит только часть информации, причем априори неизвестно, какую часть, то полагаться на него не следует.

Прозрачность, честность и открытость процесса оценивания, равенство в доступе к информации (публичное представление результатов работ, четкое изложение его предмета, конечных целей, аудитории, поставленных вопросов, используемых методов и т.п.) – вся информация должна носить открытый характер, иметь возможность находить свое отражение в публикациях СМИ.

Релевантность. Соответствие информации решаемым задачам и ее направленность.

Своевременность (своевременность предоставления отчетных данных) – лица, ответственные за реализацию мероприятия в регионах, заполняют установленные формы и высылают материалы строго в рамках плана отчетности

Система оценки должна быть напрямую связана с современными технологиями и обеспечивать разумный баланс (соотношение) между внешней и внутренней оценкой качества деятельности.

Системность. Документы мониторинга должны быть объединены в целостную систему, не быть разрозненными. Иначе понимание процесса может быть нарушено.

Степень достоверности. Решение о степени достоверности того или иного источника является очень важным критерием. Любая информация содержит искажения, неточности, несоответствия и т.п. Вторичная переработка ее может значительно увеличить погрешности. Достоверность информации очень важно определить до начала исследования.

Точность и достоверность предоставляемой информации (достигается за счет формального соответствия предоставляемым данным, их согласованности друг с другом, отсутствия ошибок и недочетов).

В качестве ведущих оценочных процедур для мониторинга деятельности ЦСК выступают:

- оценка выполнения законодательных норм;
- статистическое наблюдение за деятельностью ЦСК;
- внешний аудит качества деятельности ЦСК;
- внутренний аудит;
- общественная и общественно-профессиональная оценка;
- самообследование ЦСК;
- оценка информации и публикаций о ЦСК в сети Интернет и прессе.

В качестве источников данных для мониторинга рекомендуется использовать документы, регламентирующие деятельность по сертификации квалификаций в различных отраслевых системах:

нормативные акты, регулирующие деятельность центров оценки и сертификации квалификаций:

- нормативные акты общего характера (уставы, типовые положения);
- нормативные акты о ЦСК (о создании, об учредителях, договора о сотрудничестве);

нормативные акты об экспертах, осуществляющих оценку профессиональных квалификаций (документы о приёме их на работу, об их аттестации, о повышении их квалификации);

нормативные акты о комиссиях;

нормативные акты об апелляциях;

нормативные акты по отдельным процедурам, проводимым ЦСК;

нормативные акты по ведению информационных систем;

нормативные акты по отчетности и показателям деятельности ЦСК;

формы документов, используемых в деятельности ЦСК:

формы гражданско-правовых договоров;

формы трудовых договоров;

формы документов для соискателя, решений, принимаемых в отношении соискателя, и извещений;

формы отчетов;

формы иных распорядительных документов ЦСК;

формы реестров;

формы документов для работы комиссий;

формы иных документов ЦСК;

форма договора о сотрудничестве между экспертно-методическим центром и ЦСК;

форма договора возмездного оказания услуг о разработке контрольно-измерительных материалов для проведения процедур оценки и сертификации квалификаций;

форма договора на оказание услуг ЦСК;

форма договора возмездного оказания услуг по повышению квалификации экспертов ЦСК;

форма договора об оказании услуг по проверке документов соискателя;

форма трудового договора с работником ЦСК;

формы контракта (срочного трудового договора) с экспертом, с председателем комиссии и с секретарем комиссии (экзаменационной, сертификационной, апелляционной);

форма заявления-анкеты о предоставлении соискателю услуг по оценке и сертификации квалификации;

форма журнала регистрации заявок соискателей;

форма индивидуального графика оценки и сертификации квалификаций соискателя, содержащего информацию об области оценки и области сертификации (перечни трудовых

функций, действий, знаний, умений), сроки и последовательность проведения оценки квалификации, сроки и последовательность процедур сертификации;

форма рекомендаций соискателю о порядке оценки и сертификации, о выявленных проблемных областях, о целесообразности дополнительной профессиональной подготовки в целях достижения соответствия квалификации требованиям профессионального стандарта в соответствующем виде трудовой деятельности;

форма распоряжения о допуске соискателей к процедуре оценки и сертификации квалификаций;

форма извещения о допуске к сертификационным испытаниям,

форма решения о проведении проверки знаний и решения о выдаче сертификата;

форма перечня вопросов (опросного листа) к стандартизированному интервью с соискателем, структурированного по трудовым функциям (единицам профессионального стандарта);

форма экспертного отчета о результатах анализа пакета документов соискателя для принятия решения о выдаче (отказе в выдаче) сертификата;

формы отчетности по направлениям деятельности оценки и сертификации квалификаций;

форма распоряжения о распределении функциональных обязанностей в рамках ЦСК;

формы приказов о формировании экзаменационной комиссии, сертификационной комиссии, апелляционной комиссии, об утверждении решения сертификационной комиссии;

форма реестра сертифицированных специалистов;

форма реестра экспертов ЦСК.

Реализация мониторинга предполагает последовательность следующих действий:

определение и обоснование цели и объекта мониторинга;

сбор данных, используемых для мониторинга;

структурирование баз данных, обеспечивающих хранение и оперативное использование информации;

обработка полученных данных в ходе мониторинга;

анализ и интерпретация полученных данных в ходе мониторинга;

подготовка документов по итогам анализа полученных данных;

распространение результатов мониторинга среди пользователей мониторинга.

Результаты мониторинга являются основанием для принятия обоснованных управленческих решений.

Риски и проблемы внедрения предложенной концепции научно-технической модели мониторинга деятельности ЦСК - большой объем информации, запрашиваемый из регионов, не все смогут оперативно и быстро отвечать; недостаточность развития сети центров сертификации и уровня работы самих центров сертификации квалификаций; оператор на федеральном уровне может проверить достоверность только за счет изучения параллельных источников. Приходится доверять ЦСК на слово.

С учетом регулирования нормативно правовой базы и развития системы оценки и сертификации квалификаций разработанная научно-техническая модель потребует внесения изменений.

Для дальнейшей реализации научно-технической модели мониторинга деятельности ЦСК потребуется сетевой подход, оценка взаимодействия ЦСК друг с другом, преодоление на первом организационном этапе обусловленной стартом работы несистематизированности целей и задач мониторинга, их дальнейшей коррекции и развития.

Дальнейшее развитие модели мониторинга предполагает разработку описания аппаратного, программного, компьютерно-сетевого компонентов мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций.

Направление модернизация научно-технической модели мониторинга деятельности ЦСК – в части большей систематизации и создания гибкой структуры показателей: добавление новых методов количественно-статистической обработки информации.

Какие еще показатели могут быть заложены в мониторинг в рамках сопоставления (отслеживания) деятельности по исполнению Поручения Президента Российской Федерации по обеспечению неотложных задач социально-экономического развития Российской Федерации от 17.07.2012 № Пр-1798 о формировании механизма независимой оценки квалификации работников и других связанных поручений и решений? В первую очередь, показатели, связанные с оценкой деятельности по исполнению Поручения в региональных СМИ. Необходимо упростить структуру показателей, а при невозможности – разбить их на несколько анкет, для уменьшения трудоемкости заполнения.

Однако система показателей может и расширяться. Общероссийские объединения работодателей, обеспечивающие функционирование системы независимой оценки квалификации могут испытывать потребность в следующей информации:

количество апелляций (жалоб, претензий), поданных соискателями за период в ЦСК;
количество рекламаций к сертифицированным центрам, поданных заказчиками (работодателями) оценки и сертификации квалификации своего персонала за указанный период в ЦСК.

Соискатели, иные лица, желающие провести независимую оценку квалификации соискателей, так же будут заинтересованы в предоставлении широкой информации о следующих направлениях:

в каких формах и с применением каких методов проводится оценка в ЦСК;

где проводится практическая часть процедуры оценки в ЦСК;

как реализуются апелляционные процедуры (рассмотрение и принятие решений по жалобам, претензиям и рекламациям) в ЦСК;

средняя стоимость сертификата в ЦСК;

количество апелляций (жалоб, претензий), поданных соискателями за период в ЦСК;

количество рекламаций к сертифицированным центрам, поданных заказчиками (работодателями) оценки и сертификации квалификации своего персонала за указанный период в ЦСК.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный Закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» от 1 декабря 2007г. № 307-ФЗ. [Электронный ресурс] – URL: <http://new.nark-rspp.ru/wp-content/uploads/FZ-3071.pdf>

2. Федеральный закон о внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «о техническом регулировании» от 3 декабря 2012 года N 236-ФЗ. [Электронный ресурс] / Информационно-правовой портал "ГАРАНТ"- Режим доступа: <http://base.garant.ru/70271730/>, свободный. (Дата обращения: 16.07.2014 г.).

3. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ « Об образовании в Российской Федерации» // Гос. газета, № 303, 31 декабря 2012.

4. Указ Президента Российской Федерации “О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям“ [Электронный ресурс] – URL: <http://www.nark-rspp.ru/wp-content/uploads/Указ-Президента-Российской-Федерации-О-Национальном-совете-при-Президенте-Российской-Федерации-по-профессиональным-квалификациям.pdf>

5. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации "Об утверждении показателей мониторинга системы образования от 15 января 2014 г. № 14 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 6 марта 2014 г., регистрационный N 31528). [Электронный ресурс] / Правовая справочно-информационная система «Консультант плюс» - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_177015/, по рабочим дням с 20-00 до 24-00 (время московское), в выходные и праздничные дни в любое время. (Дата обращения: 16.01.2015 г.).

6. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ "Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта" от 29 апреля 2013 г. №170н (Не нуждается в государственной регистрации. Письмо Минюста России от 23 июля 2013 г. N 01/66036-ЮЛ) [Электронный ресурс] – URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/104>

7. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. N 148н "Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов"[Электронный ресурс] / Интернет-портал

"Российской газеты"- Режим доступа: <http://www.rg.ru/2013/06/13/trud-dok.html>, свободный. (Дата обращения: 19.08.2014 г.).

8. Приказ Росстата от 21.08.2014 N 529 «Об утверждении статистического инструментария для организации Министерством образования и науки Российской Федерации федерального статистического наблюдения за деятельностью образовательных организаций». [Электронный ресурс] / Правовая справочно-информационная система «Консультант плюс» - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_169852/, свободный. (Дата обращения: 16.01.2015 г.).

9. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования» N 92 от 10.02.2014. [Электронный ресурс] / Информационно-правовой портал "ГАРАНТ"- Режим доступа: <http://base.garant.ru/70587152/>, свободный. (Дата обращения: 16.07.2014 г.).

10. Постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» от 24 декабря 2008 г. № 1015. [Электронный ресурс] – URL: <http://new.nark-rspp.ru/wp-content/uploads/24-december-10151.pdf>.

11. Постановление Правительства Российской Федерации «Об осуществлении мониторинга системы образования» от 5 августа 2013 г. N 662. [Электронный ресурс] / Интернет-портал "Российской газеты"- Режим доступа: <http://www.rg.ru/2013/08/19/monitoring-site-dok.html>, свободный. (Дата обращения: 19.08.2014 г.).

12. Постановление Правительства Российской Федерации "О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов от 22 января 2013 г. № 23 (с изменениями и дополнениями от 23 сентября 2014 г.). [Электронный ресурс] / Информационно-правовой портал "ГАРАНТ"- Режим доступа: <http://base.garant.ru/70304190/> свободный. (Дата обращения: 16.12.2014 г.).

13. Положение об оценке и сертификации квалификации выпускников образовательных учреждений профессионального образования и других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах (утверждено Министерством образования и науки Российской Федерации и РСПП № АФ-317/03 от 31.07.2009) [Электронный ресурс] – URL: <http://www.nark-rspp.ru>.

14. Положение о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования (утверждено Министерством образования и науки Российской Федерации и РСПП № АФ-318/03 от 31.07.2009) [Электронный ресурс] – URL: <http://www.nark-rspp.ru>

15. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 гг. [Электронный ресурс] – URL: <http://минобрнауки.рф/документы/2882/1406>.

16. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008г. № 1662-р. [Электронный ресурс] – URL: <http://new.nark-rspp.ru/wp-content/uploads/%D0%9A%D0%94%D0%A0.pdf>.

17. Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов (Утверждены министром образования и науки РФ от 22.01.2015 № ДЛ/А1/05 вн). [Электронный ресурс] – URL: http://prof-mayak.ru/wp-content/uploads/2015/02/Метод.рек_ОПОП_ДПП_ПС-от-22.01.2015.pdf.

18. Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года, утвержденные Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008г. № 1663-р. [Электронный ресурс] – URL: <http://new.nark-rspp.ru/wp-content/uploads/%D0%9E%D0%9D%D0%94%D0%9F.pdf>.

19. "Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2018 года" (утв. Правительством РФ 31.01.2013) [Электронный ресурс] / Правовая справочно-информационная система «Консультант плюс» - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_141585/, по рабочим дням с 20-00 до 24-00 (время московское), в выходные и праздничные дни в любое время. (Дата обращения: 16.01.2015 г.).

20. Распоряжение Правительства Российской Федерации №№21-08-р от 13 ноября 2013 г. "Об утверждении перечня мероприятий по увеличению к 2020 году числа высококвалифицированных работников, утвержденный распоряжением [Электронный ресурс] – URL: <http://m.government.ru/docs/8204/>.

21. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 июня 2013 г. № АК- 21/06 "О методических рекомендациях по формированию многофункциональных центров прикладных квалификаций". [Электронный ресурс] - URL: минобрнауки.рф/документы/3469/файл/2324/13.06.17-Письмо_АК-921.pdf.

22. Распоряжение Правительства Российской Федерации №2204-р от 29 ноября 2012 г. [Электронный ресурс] – URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/government/100>.

23. Распоряжение Правительства Омской области от 24 апреля 2013г. № 51-рп «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карта») «Изменение в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования в Омской области» [Электронный ресурс] – URL: <http://docs.cntd.ru/document/467302047>.

24. Александров М.Н., Каландаришвили Ш.Н., Кобзарь А.И. Совершенствование системы управления качеством на основе сертификации профессиональных квалификаций // Технология машиностроения. 2013. № 1. С. 69-71.

25. Александров М.Н., Каландаришвили Ш.Н., Кобзарь А.И. Совершенствование системы управления качеством на основе сертификации профессиональных квалификаций // Экономика и управление в машиностроении. 2012. № 4. С. 54-56.

26. Аниськина Н.Н. Интегральная модель участия общественных организаций и профессиональных ассоциаций в функционировании национальной системы квалификаций // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. 2014. № 6-7 (12). С. 4-13.

27. Анохина М.Е., Мочальников В.Н., Коростелев Д.Г. Кластерные технологии в системе управления региональным развитием // Российское предпринимательство. 2014. № 9 (255). С. 62-74.

28. Артемьева Л.А. «Педагогические сапсаны» московского среднего профессионального образования: миф или реальность? // Среднее профессиональное образование. 2012. № 4. С. 3-6.

29. Аштаева О.А. Технология оценки уровня развития профессиональных компетенций в соответствии с профессиональными стандартами // Среднее профессиональное образование. 2014. № 3. С. 21-30.

30. Баирампас Т. Сертификация квалификаций: нормативно-правовое обеспечение // Качество образования. 2014. № 9. С. 14-17.

31. Балаба В.И. От национальной рамки квалификаций к профессиональным и образовательным стандартам // Проблемы экономики и управления нефтегазовым комплексом. 2013. № 2. С. 27-32.

32. Барнакова Л.Л. Государственно-частное партнерство в рамках независимой оценки и сертификации профессиональных квалификаций // Вестник Бурятского государственного университета. 2014. № 1-2. С. 3-6.

33. Барнакова Л.Л. Независимая оценка и сертификация профессиональных квалификаций // Профессиональное образование. Столица. 2012. № 12. С. 48-49.
34. Барнакова Л.Л., Тютрин В.И. Независимая оценка качества профессиональных квалификаций выпускников системы довузовского профессионального образования // Научные исследования в образовании. 2012. № 4. С. 18а-21.
35. Баштанарь О.О. Влияние сертификации квалификаций на трудовые отношения в контексте эффективности трудовых ресурсов // Инженерный вестник Дона. 2014. Т. 30. № 3. С. 52.
36. Баштанарь О.О. Выявление взаимосвязи эффективности труда и сертификации квалификаций посредством детерминации мультипрофессионального мнения // Экономика и предпринимательство. 2014. № 11-4. С. 654-660.
37. Бобкова Л.Г. Формирование регионального сегмента независимой оценки качества выпускников учреждений выпускников НПО и СПО // Сб. матер. Всеросс. конф. с межд. уч. «Профессиональные кадры новой России», проводимой 22—23 ноября 2012 года Минобрнауки РФ. М.: Издательский Центр «Академия». 2012. С.125-129.
38. Болотова Е.Л. Профессиональная сертификация и аттестация педагогов//Народное образование. 2014. № 5. С. 46-51.
39. Бреслав Е.П. Практика независимой оценки и сертификации квалификаций «как есть» // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. 2014. № 6-7 (12). С. 59-64.
40. Будкина Л.В., Перминова В.В. Формирование региональной системы общественно-профессиональной аккредитации образовательных программ // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. 2013. № 10. С. 28-32.
41. Бушмина Е.В., Арефьева Е.В. Независимая оценка качества профессионального образования // Профессиональное образование. Столица. 2012. № 4. С. 34-35.
42. Васильев В.А., Александров М.Н., Кобзарь А.И. Сертификация профессиональных квалификаций (на примере ракетно-космической отрасли) // Технология металлов. 2013. № 7. С. 33-40.
43. Васильев В.А., Кобзарь А.И. Перспективы создания национальной системы сертификации квалификаций в ракетно-космической отрасли // Сертификация. 2013. № 3. С. 35-38.
44. Васильева Е.В. Концепция рамки квалификации в сфере информационных технологий // Вестник Финансового университета. 2014. № 3 (81). С. 36-40.

45. Весна Е.Б., Гусева А.И., Силенко А.Н., Королев С.А. Сертификация квалификаций: опыт создания и апробация сертификационных измерительных материалов в атомной отрасли // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 6. С. 532.
46. Ветитнев А.М., Савельева Н.А. Особенности организации центров оценки и сертификации квалификаций в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма // Известия Сочинского государственного университета. 2014. № 1 (29). С. 41-47.
47. Волкова Н.Н., Стрижаков В.М., Каксис Ю.А.О разработке проекта профессионального стандарта «специалист по неразрушающему контролю» // Контроль. Диагностика. 2014. № 2. С. 13-14.
48. Волохин Е.А. непрерывное профобразование нефтегазовой отрасли в условиях его реформирования // Профессиональное образование. Столица. 2014. № 6. С. 31-33.
49. Вольман Х. Оценивание в рамках реформы государственного управления: в сторону «третьей волны» оценивания? [Электронный ресурс]. URL: http://politanaliz.ru/index.php?id_article=264 (дата обращения: 26.01.2015).
50. Глебова Л.Н., Гуськова М.В. Подходы к формированию независимой оценки качества профессионального образования // Высшее образование сегодня. 2012. № 4. С. 2-5.
51. Годин В.В., Митрофанова Е.А., Васильева Е.В. Концепция рамки квалификации в сфере информационных технологий на основе требований профессиональных стандартов // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2014. № 3. С. 223-229.
52. Горленко О.А., Мирошников В.В. Оценка и сертификация квалификации выпускников учреждений профессионального образования в области управления качеством, стандартизации и метрологии // Вестник Брянского государственного технического университета. 2013. № 4 (40). С. 171-176.
53. Горшкова О.В. Профессиональные стандарты, сертификация персонала, общественно-профессиональная аккредитация: место и роль в развитии кадрового потенциала страны // Власть и управление на Востоке России. 2012. № 3. С. 98-104.
54. Горьковенко Н.А. Институт сертификации квалификаций в системе оценки и формирования специализированных профессиональных компетенций работника // Научное обозрение. 2013. № 2. С. 189-193.
55. Горьковенко Н.А. Сертификация квалификаций как инструмент непрерывного совершенствования квалификаций трудовых ресурсов // Инженерный вестник Дона. 2013. Т. 27. № 4. С. 75.
56. Горьковенко Н.А. Специализированные компетенции в системе сертификации квалификаций на транспорте // Наука, образование, общество: тенденции и перспективы:

сб. научн. тр. по матер. Межд. научно-практической конф. ООО "АР-Консалт". 2014. С. 117-121.

57. Государственный контракт № 06.081.11.0027 АНО «НАРК»

58. Государственный контракт № 12.P20.11.0013 – АНО «НАРК»

59. Государственный контракт № 12.P20.11.0052 – АНО «НАРК»

60. Гусева А.И., Киреев В.С., Силенко А.Н. Решение задачи классификации ит-специалистов на основе модели социально-личностной компетентности // Информационно-измерительные и управляющие системы. 2014. Т. 12. № 8. С. 66-70.

61. Гусева А.И., Силенко А.Н., Шеина Е.А. Методы оценивания компетенций для сертификации квалификаций специалистов атомной отрасли // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 2. С. 419.

62. Гуськова М.В. Сертификация квалификаций и оценка качества профессионального образования // Вестник Университета (Государственный университет управления). 2012. № 12. С. 072-076.

63. Гуськова М.В., Звонников В.И. Взаимодействие работодателей и вузов: вчера, сегодня, завтра // Экономика образования. 2012. № 4. С. 60-64.

64. Дусенко С.В. Научно-методическое обеспечение подготовки экспертов по оценке и сертификации квалификаций в сфере туризма // Качество. Инновации. Образование. 2014. № 1 (104). С. 38-41.

65. Евсеев Р.Ю., Кириллова Т.К. Качество довузовского профессионального образования: контроль, независимая оценка и сертификация квалификации выпускников // Среднее профессиональное образование. 2013. № 2. С. 56-63.

66. Евсеев Р.Ю., Кириллова Т.К. Независимая сертификация как инструмент успешности профессиональной образовательной организации // Среднее профессиональное образование. 2014. № 1. С. 17-22.

67. Ерин В.В., Ерина Л.И. Система независимой сертификации квалификаций: региональный опыт становления // Инновации в современной науке: Материалы V Международного летнего симпозиума (30 августа 2014 г.): Сборник научных трудов / Научный ред. д. п. н., проф. С.П. Акутина. – М.: Издательство «Перо», 2014. С. 38-41.

68. Жбанов П.А. Опыт оценки качества образовательных программ и сертификации профессиональных квалификаций в области строительства и проектирования, энергоаудита и ЖКХ // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. 2014. № 1. С. 34-36.

69. Зворыкина Т.И., Ермаков А.С., Мухамеджанова О.Г., Томохова И.Н. Методический подход к оценке и сертификации квалификации персонала в сфере сервиса // Вестник Ассоциации ВУЗов туризма и сервиса. 2012. № 4 (23). С. 62-67.

70. Зворыкина Т.И., Мухамеджанова О.Г. Модель оценки и сертификации профессиональной квалификации в сфере туризма и сервиса // Стандарты и качество. 2012. № 3. С. 67.

71. Зворыкина Т.И., Мухамеджанова О.Г., Ермаков А.С. Модель взаимодействия участников системы оценки и сертификации квалификации персонала в сфере сервиса // Вестник Ассоциации ВУЗов туризма и сервиса. 2012. № 2. С. 25-29.

72. Зворыкина Т.И., Яшина И.О. Разработка методики оценки профессиональных квалификаций для специалистов в области производства товаров и оказания услуг // Вестник Академии. 2012. № 4. С. 61-64.

73. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. Индивидуальные образовательные траектории в системе непрерывного образования // Педагогическое образование в России. 2014. № 3. С. 74-82.

74. Зендриков К.Ю. Оценка текущего состояния проектов создания системы сертификации профессиональных квалификаций [Электронный ресурс] – URL: <http://www.old.nark-rspp.ru>

75. Зорин В.А., Баурова Н.И. Японский опыт оценки и сертификации квалификаций работников отрасли автомобилестроения // Все материалы. Энциклопедический справочник. 2012. № 7. С. 28-36.

76. Зорин В.А., Баурова Н.И., Павлов А.П. Методика оценки и сертификации квалификаций работников сферы транспортного обслуживания // Все материалы. Энциклопедический справочник. 2014. № 1. С. 06-11.

77. Зорин В.А., Баурова Н.И., Павлов А.П. Требования к сертификационным измерительным материалам, используемым для оценки квалификации работников сферы транспортного обслуживания // Все материалы. Энциклопедический справочник. 2014. № 2. С. 10-14.

78. Зубова Л.Г., Антропова О.А. Проблемы регулирования и стратегии развития непрерывного профессионального образования и обучения // Труд и социальные отношения. 2014. № 7. С. 110-128.

79. Зубова Л.Г., Антропова О.А. Проблемы регулирования и стратегии развития непрерывного профессионального образования и обучения // Труд и социальные отношения. 2014. № 7. С. 110-128.

80. Кирищиева И.Р., Скорев М.М. Информационно-аналитическое обеспечение оценки и сертификации квалификаций // Современное общество: проблемы, идеи, инновации. 2014. Т. 2. № 3. С. 120-124.
81. Кирищиева И.Р., Скорев М.М. Функционал экспертно-методического центра на транспорте // Экономика и предпринимательство. 2014. № 7. С. 763-766.
82. Клименко Н.Н. Проблема сертификации профессиональных квалификаций в образовательных учреждениях среднего профессионального образования // Проблемы и перспективы развития образования в России. 2013. № 20. С. 170-174.
83. Крошка А.А. Актуальные аспекты формирования системы сертификации квалификации персонала как элемента успешного функционирования организации // Экономика и предпринимательство. 2014. № 10. С. 668-671.
84. Кузнецова Е.А. Рынок диктует новые условия // Научные исследования в образовании. 2009. № 3. С. 33а-35.
85. Кузьмин А.И. Мониторинг и оценка программ. [Электронный ресурс] – URL: <http://processconsulting.ru/doc/monitor.pdf>
86. Кузьмин А.И. Оценка проектов и программ. М.: ПРЕСТО-РК, 2005 г.
87. Лейбович А.Н. Независимая оценка и сертификация квалификаций: переход от модели к практике//Профессиональное образование. Столица. 2014. № 11. С. 21-25.
88. Лейбович А.Н. Национальная система квалификаций: требуется перезагрузка?//Профессиональное образование. Столица. 2014. № 3. С. 12-17.
89. Лукашенко М.А. Рынок образовательных услуг: запрос потребителя и ответ современного университета//Высшее образование в России. 2012. № 6. С. 100-106.
90. Майоров А.Н. Мониторинг в образовании: Изд. 3-е, испр. и доп. — М.: Интеллект-Центр, 2005. – 424 с.
91. Машукова Н.Д., Посталюк Н.Ю., Николаева Г.В., Ащеулов Ю.Б. Система добровольной сертификации персонала в Российской Федерации: модели и механизмы М. Университетская книга. 2006. 112 с.
92. Меньшаева Л.И. Модернизация оценки качества профессионального образования // Экономика и управление: проблемы, решения. 2012. № 8. С. 73-78
93. Морс К., Страйк Р., Пузанов А. С. Эффективные решения в экономике переходного периода: аналитические инструменты разработки и реализации социально-экономической политики. М.: Айрис-пресс, 2007. Ч. 3. Мониторинг и оценка программ. С. 190-351.

94. Мясоедова М.А., Сивак Е.Е., Волкова С.Н., Белова Т.В. Стратегия управления качеством трудового потенциала АПК с последующей сертификацией профессиональных квалификаций // Вестник Курской государственной сельскохозяйственной академии. 2014. № 4. С. 37-38.

95. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации: рекомендации / О.Ф. Батрова, В.И. Блинов, И.А. Волошина [и др.] - М.: Федеральный институт развития образования, 2008. - 14 с.

96. Никольская Е.Ю. Проблемы формирования системы сертификации квалификаций и профессиональных стандартов в индустрии гостеприимства и туризма // Современные проблемы и перспективы развития гуманитарных, технических, общественных, естественных наук и промышленной безопасности: сб. научных статей по итогам Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. СПб.: Общество с ограниченной ответственностью "Редакционно-издательский центр "КУЛЬТ-ИНФОРМ-ПРЕСС". 2014. С. 135-138.

97. Огнева С.В. Сертификация персонала: перспективы развития // Стандарты и качество. 2012. № 3. С. 68-73.

98. Олейникова О.Н., Муравьева А.А. Сертификация квалификаций: основные принципы и процедуры: методическое пособие М.: АНО Центр ИРПО. 2011. 68 с.

99. Островская И.В., Хан Н.В. К вопросу о профессиональной оценке квалификации сестринского персонала // Медицинская сестра. 2012. № 1. С. 31-35.

100. Очиров М.Н. Независимая оценка в системе непрерывного профессионального образования // Вестник Бурятского государственного университета. 2014. № 15. С. 144-146.

101. Рубин Ю., Семкина Т., Коваленко А., Анисимов С., Соболева Э. Сертификация квалификаций как инструмент оценки качества образования // Качество образования. 2014. № 6. С. 12-15.

102. Рябов В.В., Фролов Ю.В., Махотин Д.А. Сертификация педагогических работников как инструмент независимой оценки их квалификации и компетенций // Народное образование. 2012. № 8. С. 163-171.

103. Савельева Н.А. Оценка и сертификация квалификаций кадров в области рекреации и спортивно-оздоровительного туризма в системе отраслевого управления // Известия Сочинского государственного университета. 2014. № 2 (30). С. 59-66.

104. Савельева Н.А., Вербин Ю.И. Взаимодействие центров оценки и сертификации квалификаций и экспертно-методического центра в области рекреации и спортивно-

оздоровительного туризма // Известия Сочинского государственного университета. 2014. № 3 (31). С. 138-146.

105.Савельева Н.А., Стародуб О.Л. Базовая организация как ключевое звено в отраслевой системе оценки и сертификации квалификаций // Инженерный вестник Дона. 2014. Т. 28. № 1. С. 67.

106.Салахов А.А. Профессиональное образование, рамка квалификаций, профессиональный стандарт, сертификация квалификаций // Управленец. 2011. № 7-8 (23-24). 62-66 с.

107.Свистунов А.А., Ших Е.В., Сизова Ж.М. Независимая оценка профессиональных квалификаций специалистов медико-биологической и фармацевтической отрасли - важная составляющая непрерывного профессионального медицинского образования // Диагностическая и интервенционная радиология. 2013. Т. 7. № 2-2. С. 23-27.

108.Свистунов А.А., Ших Е.В., Сизова Ж.М., Заугольникова Т.В., Выжигина М.А., Бунятян А.А. Независимая оценка и сертификация профессиональных квалификаций специалистов медико-биологической и фармацевтической отрасли как составляющая концепции непрерывного профессионального развития // Анестезиология и реаниматология. 2012. № 5. С. 4-9.

109.Словарь-справочник современного российского профессионального образования /Авторы-составители: Блинов В.И., Волошина И.А., Есенина Е.Ю., Лейбович А.Н., Новиков П.Н. – Выпуск 1. - М.: ФИРО, 2010.

110.Стенографический отчет Заседания секции № 8 «Комплексная программа мониторинга федерального и регионального законодательства как основа регулирующего воздействия на качество жизни» научно-практической конференции по мониторингу законодательства и правоприменения [Электронный ресурс] – URL: <http://pandia.ru/text/77/420/5350.php>

111.Стратегия социологического исследования: описание, объяснение, понимание социальной реальности: учеб.пособие / В.А. Ядов. – 4-е изд. Стер. М.: Издательство «Омега-Л». 2009. 567с.

112.Таланов С.Б. Разработка и апробация моделей центров сертификации профессиональных квалификаций и экспертно-методического центра в отрасли энергетики [Электронный ресурс] – URL: <http://www.oko-rf.ru/documents412.html>

113.Танеева Е.Ш. Международный опыт функционирования системы i сертификации квалификаций персонала в сфере сервиса // Вестник Ассоциации ВУЗов туризма и сервиса. 2012. № 4 (23). С. 58-61.

114.Тимченко В.В. Формирование национальной системы сертификации профессиональных квалификаций // Менеджмент XXI века: управление экономикой знаний: сборник научных статей по материалам XIV Международной научно-практической конференции. 2014. С. 83-87.

115.Ткаченко И.Н. Процесс интеграции рынка трудовых ресурсов в систему непрерывного образования (на примере Свердловской области) // Образование. Наука. Научные кадры. 2012. № 4. С. 105-108.

116.Томилини К.Г. Горнолыжный отдых: международная модель сертификации квалификации гидов // Перспективные направления в области физической культуры, спорта и туризма: сб. материалов IV Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Ответственный редактор А.А. Клетнева. 2014. С. 274-279.

117.Тютиков В.В., Грубов Е.О., Битеряков Ю.Ф. Анализ международного опыта сертификации профессиональных квалификаций в отрасли энергетики // Вестник Ивановского государственного энергетического университета. 2012. № 5. С. 76-84.

118.Уварина Н.В. Тенденции развития профессиональной деятельности управленческих кадров учреждений общего образования // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование. Педагогические науки. 2013. Т. 5. № 1. С. 43-48.

119.Чернышов Л.Н. Основы сертификации профессиональных квалификаций работников ЖКХ // В сборнике: Составляющие инвестиционного потенциала развития отдельных отраслей национальной экономики Збрицкий А.А. Москва, 2014. С. 21-29.

120.Чубик П.С., Чучалин А.И., Замятин А.В. К созданию национальной системы сертификации инженерных квалификаций на основе международных стандартов // Инженерное образование. 2012. № 10. С. 92-97.

121.Шеламова Г.М., Орлова В.Н., Теров А.А. Оценка и сертификация профессиональных квалификаций // Научные исследования в образовании. 2012. № 2. С. 31а-36.

122.Шкляева Н.А. Оценить директора. Исследование // Директор школы. 2013. № 2 (175). С. 36-41.

123.Якимова З.В. Добровольная сертификация профессиональных квалификаций как диалог между вузом, студентом и работодателем // Высшее образование сегодня. 2013. № 12. С. 33-36.

124.Якимова З.В. Добровольная сертификация профессиональных квалификаций как элемент индивидуального плана подготовки участников кадрового резерва // Молодой ученый. 2014. № 9 (68). С. 338-343.

125.Encyclopedia of evaluation. Sage Publications, 2005.

126.International atlas of evaluation. New Brunswick Transaction Publishers, 2002.

127.M. Q. Patton, Utilization-Focused Evaluation. 4th edition. London: Sage Publications, 2008.