

МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАКТИЧЕСКОЙ РЕАЛИЗАЦИИ НАУЧНО-
ТЕХНИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ МОНИТОРИНГА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРОВ
СЕРТИФИКАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

Методическое обеспечение практической реализации научно-технической модели мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций разработано на основе результатов, полученных в рамках исполнения I этапа научно-исследовательской работы (вид работ I.4.1. Разработка научно-технической модели мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций).

Методическое обеспечение структурировано по категориям участников мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций.

Методическое обеспечение включает:

инструкции по использованию модели для каждой категории участников мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций;

методические рекомендации по практическому использованию основных положений научно-технической модели на региональном и федеральном уровне;

методические рекомендации для органов управления образованием по использованию результатов мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций;

формы представления результатов мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций.

СОДЕРЖАНИЕ

ГЛОССАРИЙ.....	5
ВВЕДЕНИЕ.....	17
1. ИНСТРУКЦИИ ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ МОДЕЛИ ДЛЯ КАЖДОЙ КАТЕГОРИИ УЧАСТНИКОВ МОНИТОРИНГА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРОВ СЕРТИФИКАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ	19
1.1 Инструкции для всех категорий участников мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций	19
1.1.1 Общие сведения о мониторинге	19
1.1.2. Инструкция по организации и проведению мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций	20
1.1.3 Технические требования	25
1.2 Инструктивно-методические материалы для ЦСК и Региональных органов управления образованием.....	26
1.2.1 Инструментарий для организации и проведения мониторинга	26
1.2.2 Технология и процедуры проведения мониторинга.....	32
1.3. Инструктивно-методический материал отдельно для каждой категории участников мониторинга деятельности ЦСК	33
1.3.1 Инструкция для ЦСК.....	33
1.3.2 Инструкции для Региональных органов управления образованием	34
1.3.3 Инструкция для Исполнителя	35
2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРАКТИЧЕСКОМУ ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ОСНОВНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ И ФЕДЕРАЛЬНОМ УРОВНЕ.....	37
2.1. Методические рекомендации по практическому использованию основных положений научно-технической модели.....	38
2.1.1 Рекомендации по формированию внутренней распорядительной документации, определяющей возможности проведения мониторинга деятельности ЦСК.....	38
2.1.2 Рекомендации в отношении организации мониторинга	42
2.1.3 Рекомендации в отношении развития классификатора показателей мониторинга	43
2.1.4 Рекомендации в отношении источников мониторинговых данных	47

2.1.5. Рекомендации в отношении дополнительных направлений мониторинговых исследований	49
2.2 Рекомендации по практическому использованию основных положений научно-технической модели мониторинга на региональном и федеральном уровнях.....	51
2.2.1 Направления практического использования основных положений научно-технической модели мониторинга на региональном и федеральном уровнях	51
2.2.2 Основные направления использования положений научно-технической модели мониторинга деятельности ЦСК на федеральном уровне	55
2.2.3 Основные направления использования положений научно-технической модели мониторинга деятельности ЦСК на региональном уровне	56
3. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ РЕЗУЛЬТАТОВ МОНИТОРИНГА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРОВ СЕРТИФИКАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ	60
3.1 Методические рекомендации по разработке, публикации и распространению аналитических докладов о состоянии и развитии системы сертификации профессиональных квалификаций федерального, регионального и субрегионального уровней на основе данных мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций	61
3.2 Перспективы и риски практического использования основных положений научно-технической модели	76
4. ФОРМЫ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ МОНИТОРИНГА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРОВ СЕРТИФИКАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ	80
4.1 Результаты мониторинга (первичные данные).....	80
4.2. Обобщенные результаты мониторинга (по региональному принципу).....	93
4.3 Обобщенные результаты мониторинга (по отраслевому признаку)	96
5. ЭКСПЕРТНАЯ АНКЕТА ОЦЕНКИ АНАЛИЗИРУЕМЫХ МАТЕРИАЛОВ	98
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ.....	101

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.

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 – это 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:

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

наука о методах преподавания.

Методические материалы – материалы, содержащие указания, разъяснения, выполнение которых должно способствовать наиболее эффективному выполнению определенных работ. По своему назначению их условно можно разделить на 4 группы:

I группа – информирующие методические материалы - главная задача - донести информацию до адресата. Эти методические материалы не ставят своей целью разъяснить

приемы и методы, проанализировать чей-то опыт, описать действия. Как правило, в информирующих материалах преобладает перечислительная информация, цифровой отчет. В состав этой группы входят:

информация (собственно информация, информационный лист, информационный плакат, обзор, графики);

информационный каталог;

информационный справочник;

информационно - методическая выставка.

II группа – описывающие методические материалы - их задача - осветить опыт, рассказать о проведенном деле. Не всегда такого рода материалы существуют самостоятельно, чаще - в составе рекомендаций, разработок. В состав этой группы входят:

методическое описание;

комментарий;

аннотация;

реферат.

III группа – инструктирующие методические материалы - назначение - разъяснить цель и порядок действия, методику организации, проведения дела, акции, показать возможные приемы, формы. В состав этой группы входят:

инструктивно - методическое письмо;

методическая записка;

памятка;

инструкция;

методические советы;

методические рекомендации.

IV группа – прикладные методические материалы - методические материалы, имеющие непосредственное практическое назначение. В состав этой группы входят:

сценарии;

тематическая подборка материалов;

картотека;

дидактические пособия;

задачник, сборник упражнений.

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.

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 – это 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.

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):

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

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.

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.

Федеральные органы исполнительной власти Российской Федерации – органы государственной власти (управления), выполняющие исполнительные функции государственного управления в Российской Федерации. Эти органы подчинены Правительству и ответственны перед ним. Правительство утверждает положения о федеральных органах исполнительной власти (кроме тех, которыми непосредственно руководит Президент РФ); назначает на должность и освобождает от должности заместителей руководителей федеральных органов исполнительной власти, утверждает членов их коллегий; вправе отменять или приостанавливать действие правовых актов этих органов. В систему федеральных органов исполнительной власти входят федеральные министерства, федеральные службы и федеральные агентства.

Федеральный оператор мониторинга – организация, уполномоченная органам, 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

При реализации научно-технической модели мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций (ЦСК) авторы разработанной модели исходят из того, что мониторинг - это система сбора (регистрации), хранения и анализа небольшого количества ключевых параметров деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций для вынесения суждения о состоянии деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций (то есть для вынесения суждения об объекте в целом на основании анализа небольшого количества характеризующих его признаков).

Мониторинг деятельности ЦСК может быть инициирован учредителем ЦСК, его руководством, органами управления образованием, другими структурами для последующего обсуждения параметров исследования, соответствия запроса потребителей и предложений поставщиков на рынке услуг, места и роли ЦСК в системе образования и на рынке труда.

Разработанная модель мониторинга несёт следующие организационные функции:

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

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

устанавливает соответствия правилам и контрактным обязательствам.

Мониторинг деятельности ЦСК представляет собой совокупность описаний составляющих субъектов мониторинга, получаемых на неразрывно примыкающих друг к другу интервалах времени, в течение которых состояние объекта существенно не изменяется.

Отличительной особенностью разработанной модели мониторинга является наличие интерпретатора измеренных параметров в терминах состояния – системы поддержки принятия решений о состоянии объекта и дальнейшем управлении.

В рамках настоящего подхода к мониторингу используется многоуровневая схема работы с информацией, поступающей от разных источников, что является принципиальной новизной на уровне подхода к осуществлению мониторинговых процедур (не отдельных явлений, а всей системы).

К участникам (категориям участников) мониторинга относятся:

1. Заказчик – Рособрнадзор.
2. 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.

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

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

Цель практической реализации научно-технической модели мониторинга деятельности ЦСК – повышение качества образования и эффективности контрольно-надзорной деятельности в сфере образования за счет научного обоснования процедур мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций в условиях, заложенных Федеральной целевой программой развития образования на 2011-2015 годы с учетом тенденций.

Задачи практической реализации научно-технической модели мониторинга деятельности ЦСК:

организация наблюдений и измерений;

получение достоверной и объективной информации об условиях проведения, содержании и результатах образовательного процесса;

применение унифицированных методик диагностики, процедур их использования;

систематизация информации, проведение мониторинговых исследований на всех уровнях.

С целью содействия процедуре практической реализации научно-технической модели мониторинга деятельности ЦСК разработчиками модели мониторинга подготовлены настоящие методические материалы, которые включают:

инструкции по использованию модели для каждой категории участников мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций;

методические рекомендации по практическому использованию основных положений научно-технической модели на региональном и федеральном уровне;

методические рекомендации для органов управления образованием по использованию результатов мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций;

формы представления результатов мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций.

1. ИНСТРУКЦИИ ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ МОДЕЛИ ДЛЯ КАЖДОЙ КАТЕГОРИИ УЧАСТНИКОВ МОНИТОРИНГА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРОВ СЕРТИФИКАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

1.1 Инструкции для всех категорий участников мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций

1.1.1 Общие сведения о мониторинге

Процедура проведения мониторинга деятельности ЦСК требует от ее участников, осознания возможностей использования результатов мониторинга, а так же определения возможных проблем и трудностей представления своих функциональных обязанностей, понимания стоящих перед ним задач, самой процедуры мониторинга.

Объект мониторингового исследования – центры сертификации профессиональных квалификаций.

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

Цель мониторинга: 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:

1. Описание механизмов (нормативно-инструктивных, методических, информационных) мониторинга деятельности ЦСК.
2. Определение (разработка, доработка и совершенствование) показателей и инструментария мониторинга.
3. Формирование механизма обратной связи для оценки деятельности ЦСК.
4. Выявление эффективных практик деятельности, взаимодействия ЦСК друг с другом и средой.
5. Выявление, определение и мониторинг рисков развития системы ЦСК.
6. Подготовка аналитических материалов, отражающих развитие системы ЦСК для принятия стратегических и тактических управленческих решений.

1.1.2. Инструкция по организации и проведению мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций

Категории участников мониторинга:

1. Заказчик – Рособрнадзор.

2. 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.

3. Региональные органы управления образованием.

4. ЦСК.

Организация деятельности участников мониторинга деятельности ЦСК.

I. Заказчик:

инициирует проведение мониторинга;

формирует требования к мониторингу;

определяет круг субъектов мониторинга (организаций, деятельность которых подлежит мониторингу).

II. Исполнитель:

формирует базу данных о ЦСК;

формирует выборку ЦСК для мониторинговых исследований;

осуществляет разработку и создание форм мониторинга;

тиражирует материалы мониторинга, создавая электронные версии форм;

организует выдачу и прием материалов мониторинга (в электронной форме);

организует и проводит обучение представителей ЦСК, участвующих в мониторинге;

информирует муниципальные органы управления образованием о мониторинге;

осуществляет статистическую обработку результатов мониторинга;

предоставляет Заказчику аналитико-статистические материалы по результатам мониторинга;

информирует участников мониторинга о полученных результатах;

выдаёт материалы мониторинга руководителям региональных органов управления образованием и ЦСК.

III. Региональные органы управления образованием:

обеспечивают взаимодействие в ходе подготовки и проведения мониторинга между Исполнителем и ЦСК;

принимают отчеты Исполнителя по результатам мониторинга;

учитывают результаты мониторинга в своей работе.

IV. ЦСК

Руководитель ЦСК:

назначает ответственного за заполнение форм мониторингового исследования;
отвечает за хранение и доставку материалов мониторинга в установленном порядке;
направляет для обучения ответственного за организацию мониторинга в ЦСК;
выдаёт формы мониторинга для заполнения;
принимает материалы мониторинга;
знакомится с содержанием заполненных форм мониторингового исследования;
заверяет содержание заполненных мониторинговых форм (отправка заполненных форм мониторинга с адреса руководителя ЦСК свидетельствует о заверении этих данных со стороны руководителя ЦСК).

Ответственный за организацию мониторинга в ЦСК:

проходит обучение по заполнению форм мониторингового исследования;
заполняет мониторинговые формы;
проверяет полноту заполнения форм;
сдаёт заполненные формы руководителю ЦСК.

Процедура мониторинга.

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.

Этапы проведения мониторинга.

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

Роль участников мониторинга на каждом этапе его проведения

У каждой из категорий участников прописаны свои роли на каждом этапе проведения мониторинга (таблица Таблица 1).

Таблица 1 – 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 мониторингу деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций	Исполнитель	Создан информационный ресурс
			Формирование электронных версий анкет	Исполнитель	Разработаны и размещены на информационном ресурсе электронные анкеты
	Организация взаимодействия, консультирования	Расылка информационных писем всем участникам мониторинга с информацией по	Исполнитель	Разосланы официальные письма о начале мониторинга	

№ этапа	Название этапа	Подэтапы	Выполняемые действия	Категория участников	Получаемые результаты
			мониторингу и ссылками на информационный ресурс		
			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 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

№ этапа	Название этапа	Подэтапы	Выполняемые действия	Категория участников	Получаемые результаты
					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 ЦСК	Исполнитель	Обработаны данные по мониторингу
			Заполнение аналитического заключения по итогам проведенного мониторинга	Исполнитель	Заполнена форма (с учетом позиции и мнений организаторов)

№ этапа	Название этапа	Подэтапы	Выполняемые действия	Категория участников	Получаемые результаты
		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

1.1.3 Технические требования

Для реализации мониторинга, обеспечения эффективной коммуникации все участники должны обладать определенным минимальным набором технических средств с минимальными характеристиками (таблица Таблица 2, 3).

Таблица 2 – Минимальные требования к техническому оснащению участника апробации

Компонент	Количество	Конфигурация
Рабочая станция (центральная)	1	Наличие стабильного канала связи с выходом в интернет Рабочая станция должна иметь устройство резервного копирования: ATAPI CD-RW, либо внешний интерфейс: USB 2.0 Дополнительных специальных требований к рабочей станции не предъявляется

Компонент	Количество	Конфигурация
Рабочие станции	по 1 на ЦСК (минимум)	Минимально допустимое разрешение монитора 1024 px по горизонтали Рекомендуемое разрешение: 1280x1024 Рабочая станция должна иметь внешний интерфейс: USB 2.0 К рабочей станции должен быть подключен лазерный принтер Детальные требования к конфигурации приведены в следующих таблицах
Лазерный принтер	1	Формат: А4: Скорость черно-белой печати (обычный режим, А4): 20 стр./мин Качество черно-белой печати (режим наилучшего качества) не менее 600 x 600 точек на дюйм Технология печати: Лазерная
Флэш-карта	1	Флэш-карта используется специалистом для переноса данных

Таблица 3 – Требования к конфигурации рабочей станции мониторинга

Компонент	Конфигурация
Операционная система	Windows XP service pack 3 и выше
Дополнительное ПО	Microsoft .NET Framework 3.5 и выше
Центральный процессор	Рекомендуемая: двухъядерный 2,5 ГГц Минимальная: одноядерный 3,0 ГГц
Оперативная память	Рекомендуемая: 2 Gb Минимальная: 1 Gb
Дисковая подсистема	SATA (IDE), свободного места не менее 20 Mb
Внешние интерфейсы и накопители	Внешний интерфейс: USB 2.0
Видеоадаптер	встроен в чипсет материнской платы, производительность не менее рекомендуемой для установленной ОС
Клавиатура	присутствует
Мышь	присутствует
Монитор	SVGA разрешение не менее 1024px по горизонтали Рекомендуемое разрешение: 1280x1024
Система бесперебойного питания (рекомендуется)	Выходная мощность, соответствующая потребляемой мощности подключённой рабочей станции Время работы при полной нагрузке не менее 15 мин

1.2 Инструктивно-методические материалы для ЦСК и Региональных органов управления образованием

1.2.1 Инструментарий для организации и проведения мониторинга

Основные критерии, показатели и индикаторы для системы мониторинга ЦСК

Система критериев является постоянной и неизменной. Количество показателей может изменяться с учетом целевых задач мониторинга, как и система индикаторов.

I. Критерий кадровой эффективности ЦСК:

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

индикатор Количество экспертов в штате ЦСК.

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:

1. Показатель качества задействованных оценочных средств.

2. Показатель разработки оценочных средств.

3. Показатель качества процесса (процедуры) оценки и сертификации.

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:

1. Показатель развития материальной базы:

мониторинг развития инфраструктуры ЦСК (аудитории, лаборатории).

2. Показатель доступа к внешним ресурсам:

договора, соглашения с организациями.

IV. Критерий финансовой эффективности ЦСК:

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.

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:

1. Показатель востребованности:

количество 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).

2. Нематериальный актив ЦСК:

доверие к ЦСК (имидж), доступность услуги, интенсивность рекламы, ценовые скидки;

«сильный» имидж ЦСК.

VI. Критерий эффективности управления ЦСК:

1. Показатель ориентации на клиентов:

непрерывные изменения (улучшения);

возможность открытого признания и обсуждения проблем в деятельности ЦСК;

пропаганда открытости ЦСК.

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;

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:

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.

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;

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.

Методы сбора информации

Методы сбора информации о деятельности общественных организаций и профессиональных ассоциаций в сфере независимой оценки профессионального уровня квалификации работников определяются с целью получения достоверной информации о формировании и деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций, 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.

При проведении мониторинга, с учетом особенностей деятельности общественных организаций и профессиональных ассоциаций в сфере независимой оценки профессионального уровня квалификации работников, используются следующие методы сбора информации:

1. 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.

2. 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.

3. 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.

4. Сбор количественной и качественной информации (индикаторов и показателей) деятельности общественных организаций и профессиональных ассоциаций в сфере независимой оценки профессионального уровня квалификации работников.

5. Проведение структурированного наблюдения в местах предоставления услуг.

6. Экспертное оценивание.

7. Контрольное тестирование.

8. Статистическая обработка информации и др.

Методы сбора информации о качестве и доступности услуги могут быть использованы в комплексе или отдельно.

Используемые методы сбора информации должны обеспечивать формирование и последующее накопление массива данных о деятельности общественных организаций и профессиональных ассоциаций в сфере независимой оценки профессионального уровня квалификации работников в рамках функционирования национальной системы квалификаций.

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

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

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

1.2.2 Технология и процедуры проведения мониторинга

Организационной основой осуществления мониторингов является программа мониторинга, определяющая охват участников, формы, направления, сроки и порядок проведения мониторинга, ответственных исполнителей.

Структура программы мониторинга зависит от цели мониторинга, территориального охвата и количества участников:

мониторинг отдельных функций можно проводить по месячным отчетам, содержащим 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.

Форма. Мониторинг может проводиться как:

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.

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

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.

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

Основными инструментами, позволяющими дать качественную оценку системе образовательной деятельности школы, 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).

По итогам анализа полученных данных в рамках мониторинга готовятся соответствующие документы (отчеты, справки, доклады), которые доводятся до сведения организаций, прошедших мониторинг, органов управления.

Результаты мониторинга являются основанием для принятия обоснованных управленческих решений.

1.3. Инструктивно-методический материал отдельно для каждой категории участников мониторинга деятельности ЦСК

1.3.1 Инструкция для ЦСК

Уважаемые участники мониторинга, в рамках проведения мониторинга деятельности ЦСК просим Вас выполнить следующие действия.

1. Ответить на вопросы (рекомендуется заполнить все поля).

Сведения, вносимые в формы, должны быть по состоянию на 1 января 2015 года.

Время заполнения форм зависит от количества вопросов и варьируется от 20 минут до 120 минут.

Заполняйте формы очень внимательно и аккуратно 12 полужирным шрифтом.

После того как вы все заполнили, у вас будет возможность вернуться и исправить.

2. Загрузить заполненные формы. Загруженные формы означают выражение согласия на обработку персональных данных их оформителя.

Инструкция по запуску excel-файла:

1. Для начала работы необходимо открыть excel-файл.

2. Для успешного сохранения результатов заполнения таблиц анкеты, а также работы некоторых элементов управления требуется включить макросы.

3. Закрыть файл с подтверждением изменений при необходимости (подтверждение изменений производится в соответствующем диалоговом окне).

4. Повторно открыть excel-файл, после чего можно приступить к заполнению форм.

Инструкция по заполнению мониторинговых анкет и форм:

1. Внимательно прочтите название каждого листа и заголовки колонок в таблице.

2. Заполнять таблицы необходимо «по строке».

В большинстве колонок таблиц предлагается выбрать ответ из выпадающего списка в ячейке, либо вносить информацию самостоятельно (вручную), если не предусмотрено вариантов ответа.

1.3.2 Инструкции для Региональных органов управления образованием

Региональные органы управления образованием получают Информационные письма от Исполнителя о начале мониторинга и передают эту информацию в соответствующие ЦСК.

В процессе проведения мониторинга региональные органы управления образованием содействуют взаимодействию Исполнителя и ЦСК.

Региональные органы управления образованием являются получателями вторичной информации в рамках мониторинга, т.е. они непосредственно не участвуют в процессе сбора и формирования первичных данных (ЦСК), но для организации собственной работы и планирования деятельности получают как вторичные (обработанные) данные так и иную информацию по итогам мониторинга.

Региональные органы управления образованием с учетом результатов мониторинга отслеживают действие имеющихся в настоящее время тенденций, учитывают региональную и отраслевую специфику.

Результаты мониторинга представляет собой итоговый информационно-аналитический материал, включающий:

список субъектов Российской Федерации, в которых проходил мониторинг;

описание хода проведения мониторинга;

общую информацию о деятельности общественных организаций и профессиональных ассоциаций в сфере независимой оценки;

описательную часть (анализ и интерпретацию) фактических значений индикаторов и показателей формирования и деятельности общественных организаций и профессиональных ассоциаций в сфере независимой оценки;

перечень экспертов, привлеченных для проведения мониторинга;

структурированные и классифицированные данные о формировании и деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций в субъектах Российской Федерации;

описание практики деятельности общественных организаций и профессиональных ассоциаций в сфере независимой оценки профессионального уровня квалификации работников в Российской Федерации;

приложение, содержащее исходные данные (качественные ответы респондентов) в зависимости от способа получения ответов.

Региональные органы управления образованием по согласованию с Заказчиком и Исполнителем закладывают дополнительные показатели 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, в которых будет видна работа региональных органов управления образованием. Необходимо в дальнейшем для лучшего восприятия упростить структуру показателей, а при невозможности – разбить их на несколько анкет, для уменьшения трудоемкости заполнения.

1.3.3 Инструкция для Исполнителя

При проведении мониторинга деятельности ЦСК Организатор должен учесть следующее.

В проведении мониторинга ЦСК, как в любом эмпирическом исследовании, можно выделить три основных этапа:

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

Эти этапы носят обобщенный характер, их конкретизация зависит от целей мониторинга, его вида и выбранной модели проведения.

На этапе подготовки мониторинга Исполнитель осуществляет:

- уточнение задач мониторинга, круга пользователей мониторинга;
- подготовку программы работ и плана их проведения;
- отправка информационных писем в региональные органы управления образования;
- организация сайта, для размещения информации о мониторинге.

На этапе сбора информации происходит:

организация консультативно-методической поддержки проведения мониторинга

проведение анкетирования;

проведение собеседований (если потребуется);

работа с документами (если потребуется).

Проведение собеседований и работа с документами может осуществляться по дополнительным запросам со стороны Заказчика.

На этапе обработки информации, ее анализа, интерпретации осуществляется:

обработка данных мониторинга;

оценивание надежности и валидности данных;

коррекция и выравнивание данных для обеспечения сопоставимости по группам сравнения;

шкалирование данных мониторинга;

анализ данных;

интерпретации результатов анализа;

подготовка заключительного отчета по использованию результатов мониторинга в соответствии с целями его проведения.

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРАКТИЧЕСКОМУ ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ОСНОВНЫХ ПОЛОЖЕНИЙ НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ МОДЕЛИ НА РЕГИОНАЛЬНОМ И ФЕДЕРАЛЬНОМ УРОВНЕ

Участие всех заинтересованных организаций в формировании и поддержании системы независимой оценки и сертификации квалификаций реализуется через совместную скоординированную деятельность по выработке единых принципов и правил проведения оценки и сертификации квалификаций и обеспечивает:

объективность и качество результатов оценки и сертификации;

признание результатов оценки и сертификации в сфере труда и в сфере профессионального образования;

согласованность принципов и правил проведения оценки и сертификации квалификаций с действующим нормативным правовым регулированием в сфере труда и сфере профессионального образования.

Система сертификации профессиональных квалификаций формируется и поддерживается организациями (структурами), представляющими как работодателей (объединенных и отдельных), профессиональные сообщества, систему профессионального образования, так и органы государственной власти (федерального и регионального уровней).

Рекомендации по использованию основных положений научно-технической модели мониторинга деятельности ЦСК включают в себя:

рекомендации по практическому использованию основных положений модели мониторинга

рекомендации по формированию внутренней распорядительной документации, определяющей возможности проведения мониторинга

рекомендации в отношении организации мониторинга

рекомендации в отношении развития классификатора показателей мониторинга

рекомендации в отношении источников мониторинговых данных

рекомендации в отношении дополнительных направлений мониторинговых исследований

рекомендации по практическому использованию основных положений модели мониторинга на федеральном и региональном уровнях.

2.1. Методические рекомендации по практическому использованию основных положений научно-технической модели

2.1.1 Рекомендации по формированию внутренней распорядительной документации, определяющей возможности проведения мониторинга деятельности ЦСК

В настоящее время разработка и внедрение независимой оценки профессионального уровня квалификации работников включает в себя: отработку организационной структуры и механизмов взаимодействия отдельных участников этого процесса, разработку пакета нормативных, организационно-распорядительных и методических документов. Основной преградой на пути развития независимой оценки и сертификации квалификации является несовершенство нормативной правовой базы и как следствие этого, методической базы. Это подтверждает практика разработки профессиональных стандартов: формирование необходимой нормативной и методической базы существенно активизировало работу по созданию профессиональных стандартов.

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

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 2007 г. № 307-ФЗ.

2. 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».

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

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

5. 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.

6. 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.

Для формирования внутренней распорядительной документации, определяющей возможности деятельности ЦСК и проведения мониторинга их деятельности, планов работ на среднесрочную перспективу также 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 последующим внесением изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Отдельным пунктом Федерального закона должна быть статья о мониторинге системы сертификации профессиональной квалификации, устанавливающей основные субъекты, объекты мониторинга, цели и задачи.

Принятие Федерального закона «О независимой оценке квалификации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» 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.

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 и правоприменительной практике.

Федеральный закон от 24 ноября 2014 г. № 358-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» предусматривал следующие

изменения в Федеральный закон от 27 ноября 2002 года № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»:

п.11 статьи 13 «Права объединения работодателей»: участвовать в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, в создании и развитии системы профессиональных квалификаций в Российской Федерации, формировании системы независимой оценки квалификации работника, разработке и экспертизе проектов профессиональных стандартов.

Объективные изменения в Федеральный закон «Об объединениях работодателей» № 156-ФЗ осуществляются в следующем направлении: установление обязанности объединений работодателей (дополнение статьи 14 «Обязанности объединения работодателей»): организовывать и осуществлять разработку профессиональных стандартов, участвовать в формировании отраслевых систем независимой оценки и сертификации квалификаций на соответствие профессиональным стандартам, участвовать в организации подготовки и переподготовки, повышении квалификации работников

Изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации: введение новой статьи «Независимая оценка профессионального уровня квалификации работников», в Раздел IX «Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников», Главу 31 «Общие положения». Направления изменений:

1. 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).

2. Кем проводится независимая оценка – работодателями, объединениями работодателей, иными некоммерческими организациями, аккредитованными Минтрудом России.

3. Примерное положение о независимой оценке профессионального уровня квалификации работников утверждается Минтрудом России.

Изменения в Федеральный закон «Об объединениях работодателей»:

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.

Изменения в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части определения механизма независимой оценки профессионального уровня квалификации граждан (Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»):

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.

Изменения в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части определения механизма независимой оценки профессионального уровня квалификации граждан (Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»): Профсоюзы вправе принимать участие в организации и проведении независимой оценки профессионального уровня квалификации работников в порядке и на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Принятие Федерального закона «О независимой оценке квалификации и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» потребует 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.

Также 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 определении и уточнении статуса квалификационного сертификата с добавлением его в перечень документов, предъявляемых при приеме на работу.

2.1.2 Рекомендации в отношении организации мониторинга

В основе мониторинга деятельности ЦСК должны быть положены следующие принципы:

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

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.

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

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

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

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.

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

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.

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.

Релевантность. Соответствие информации решаемым задачам и ее направленность.

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.

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

2.1.3 Рекомендации в отношении развития классификатора показателей мониторинга

Среди показателей мониторинга при дальнейшем развитии классификатора показателей мониторинга могут быть учтены следующие факторы:

1. Мониторинг Маркетинговой стратегии ЦСК может использоваться по направлению информирования заинтересованных сторон о зарубежном и российском опыте создания системы добровольной сертификации персонала. Анализ 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 позволит оценить перспективы и шансы ЦСК на успешную работу в регионе.

2. Мониторинг Потенциального рынка услуг ЦСК осуществляет акцент на учете соответствия профиля и уровня подготовки выпускников требованиям работодателей, при трудоустройстве молодого специалиста работодатель всегда предъявляет ряд требований, по которым он определяет степень подготовки данного соискателя; мониторинг требований работодателя. Мониторинг этих факторов позволит рассчитать уровень занятости выпускников учреждений профессионального образования, а также выявить перечень наиболее востребованных экономикой региона профессий на среднесрочную перспективу.

3. Мониторинг конкурентоспособности услуг ЦСК отражает 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. Мониторинг экономических факторов предоставления услуги ЦСК (в частности цена услуги, выражающая конкретную полезность услуги для конкретного потребителя на образовательном рынке; динамика цен) позволят определить роль и место ЦСК в динамике формирования цен на услуге в сфере образования, повышения квалификации, сертификации квалификации на территории.

5. Мониторинг организационных факторов предоставления услуги ЦСК позволяет 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. Мониторинг финансирования и со финансирования работы ЦСК позволит оценить ресурсные потоки, затраты на взаимодействие с ЦСК, и проводится 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.

7. Мониторинг общей эффективности развития ЦСК и результатов для региона включает в себя:

мониторинг взаимодействия/координации работе 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);

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

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

мониторинг повышения производительности труда рабочих и специалистов, повышение рентабельности предприятий и др.

Среди показателей эффективности деятельности ЦСК можно выделить перечень, характеризующий количественные результаты оказываемых услуг ЦСК:

количество соискателей, обратившихся за независимой оценкой квалификации;

количество соискателей, успешно прошедших независимую оценку квалификации: меньше предыдущего показателя на число соискателей, отказавшихся от прохождения процедуры оценки (следует минимизировать) и на число соискателей, получивших неудовлетворительное заключение (требуется контролировать чрезмерную снисходительность приемной комиссии);

количество соискателей, не прошедших независимую оценку квалификации или отказавшихся от ее прохождения;

количество тренеров и преподавателей, занятых в сфере подготовки соискателей независимой оценке квалификации;

численность постоянного персонала центров сертификации и присвоения квалификации: для контроля эффективности развития системы независимой оценки квалификации сотрудников с целью обеспечения опережающего роста объемов услуг по сравнению с ростом численности персонала (обеспечивается рост производительности труда).

Еще один показатель эффективности деятельности ЦСК – показатель популярности независимой оценки квалификации на рынке труда. Для роста объема оказываемых услуг по независимой оценке квалификации сотрудников на данном этапе развития системы требуется популяризация услуг. Для контроля и анализа хода этого процесса рекомендуются следующие пункты оценки:

количество профессий/квалификаций, по которым может быть пройдена независимая оценка в данной отрасли/регионе: показатель определяется прямым счетом, в динамике должен расти;

доля укрупненных направлений подготовки и специальностей, в отношении которых внедрены механизмы сертификации квалификаций: показатель определяется на основе сопоставления показателя 1 из данного списка с общим перечнем укрупненных направлений подготовки, в динамике должна расти;

доля укрупненных направлений подготовки и специальностей, по которым осуществляется общественно-профессиональная аккредитация: показатель рассчитывается как частное от деления количества программ, прошедших общественно-профессиональную аккредитацию, на общее число программ.

Для оценки эффективности деятельности ЦСК, помимо показателей оценки состояния финансовой отчетности (баланса и отчета о прибыли и убытках соответствующего юридического лица) можно использовать и следующие показатели:

инвестиции в основные фонды центров оценки квалификации: информация о них требуется для планирования вложений в организацию центров независимой оценки и для нормирования текущих расходов на основные фонды на основе лучших практик;

объем затрат по центру независимой оценки квалификации на 1 успешного соискателя: позволяет сравнивать расходы на оказание услуг по независимой оценке квалификации работников между собой, выявлять норматив по лучшим практикам, а также типовое безубыточное значение;

средневзвешенная цена услуг по независимой оценке квалификации: позволяет сравнивать оказываемые услуги по независимой оценке квалификации работников между собой, формировать рекомендуемую цену по лучшим практикам;

ставка вознаграждения экспертов независимой оценки квалификации: необходима для стимулирования преподавательского персонала, формирования рекомендуемой ставки на основе лучших практик;

структура доходов от независимой оценки квалификации (от соискателей, работодателей, миграционная служба и т.д.): требуется для оценки структуры текущего спроса на услуги независимой оценки квалификации и для прогнозирования структурных сдвигов.

2.1.4 Рекомендации в отношении источников мониторинговых данных

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

1. 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.

2. 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.

2.1.5. Рекомендации в отношении дополнительных направлений мониторинговых исследований

При организации мониторинга деятельности ЦСК следует учесть, что 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 центры в качестве платы за оказание услуг и др. Реализованные в нормативных документах эти правовые нормы должны фиксировать условия и порядок «прохождения» финансовых потоков, которые включают:

1. В части доходов:

оплату 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;

оплату экспертных услуг.

2. 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;
оплату общесистемных расходов (инвариантная часть тарифа на оценку и сертификацию квалификаций (бланки сертификатов).

Важной информацией, определяющей экономические механизмы функционирования центров, являются рекомендации по порядку расчета тарифов на выполнение работ по оценке и сертификации квалификаций, которые призваны содействовать:

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

установлению единых в системе оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах (далее – Система), методов расчета тарифов на услуги по оценке и сертификации квалификаций;

обеспечению финансовой доступности для добровольного прохождения всеми желающими гражданами установленных в Системе процедур оценки и сертификации квалификации.

Регулирование тарифов на услуги по оценке и сертификации квалификаций осуществляется путем установления их фиксированных уровней исходя из:

возмещения организациям, входящим в Систему, экономически обоснованных затрат, связанных с оценкой и сертификацией квалификаций;

удовлетворения платежеспособного спроса на услуги по оценке и сертификации квалификаций, достижения баланса экономических интересов покупателей и поставщиков услуг по оценке и сертификации квалификаций;

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

и базируется на раздельном учете расходов по укрупненным группам услуг по оценке и сертификации квалификаций, что подразумевает:

объединение отдельных видов услуг по оценке и сертификации квалификаций в укрупненные группы;

установление для каждой укрупненной группы типового (планового) набора калькуляционных статей затрат.

2.2 Рекомендации по практическому использованию основных положений научно-технической модели мониторинга на региональном и федеральном уровнях

2.2.1 Направления практического использования основных положений научно-технической модели мониторинга на региональном и федеральном уровнях

Мониторинг деятельности ЦСК несёт следующие организационные функции:

1. Выявляет состояние критических или находящихся в состоянии изменения явлений исследуемой среды, в отношении которых будет выработан курс действий на будущее. Модель мониторинга позволит выявить диспропорции между актуальным запросом рынка региона на специалистов и предложением образовательной среды.

2. Устанавливает отношения с объектами исследований, обеспечивая обратную связь, в отношении предыдущих удач и неудач определенной политики или программ. Распространяемые результаты мониторинга в СМИ и для образовательных организаций позволят скорректировать предложение образовательных услуг в сторону большего соответствия реальным потребностям региона.

3. Информация о деятельности ЦСК является показательной в отношении баланса спроса/предложения на рынке образовательных услуг.

4. На региональном уровне власти могут осуществлять адресную поддержку наиболее востребованных образовательных составляющих образовательных программ и реализующих их образовательных организаций.

5. Информация по результатам мониторинга деятельности ЦСК может быть положена в основу межрегионального (в перспективе – межгосударственного) сотрудничества. В одних регионах осуществляется подготовка специалистов (на имеющихся базах) – а в других они получают место работы. Возможен своеобразный взаимообмен, сотрудничество и кооперация в подготовке квалифицированных специалистов.

6. Одной из современных и востребованных HR-технологий ликвидации кадрового голода в субъекте Российской Федерации на качественном уровне является формирование кадрового резерва профильных специалистов на территории, что предполагает взаимодействие с центрами занятости, обмен информацией с аналогичными органами в других субъектах России, для выравнивания диспропорций, лечения кадрового голода, рационально организованной миграции трудовых кадров и специалистов.

Резервисты, входящие в состав кадрового резерва обладают определённым потенциалом, но этот потенциал ещё не достаточно проявлен и развит, поэтому работодатели каждый раз рискуют, инвестируя финансы и время в развитие каждого конкретного сотрудника из числа кадрового резерва. Работа ЦСК по ведению баз сертифицированных

специалистов – позволяет работодателям в регионе сокращать издержки на поиск и подготовку специалистов (проще найти уже готового и оцененного специалиста). Пока работодатели практически не взаимодействуют с сертификационными центрами, не ставят налаживание такого взаимодействия в свои планы, но потенциально готовы рассмотреть перспективы сотрудничества, если все координационные и организационные аспекты возьмет на себя посредник, например, структурное подразделение вуза, отвечающее за трудоустройство выпускников.

В менталитете российских работодателей и HR-специалистов уже твердо укрепилось понимание различия между сертификацией и аттестацией персонала и сложилось устойчивое положительное отношение к феномену добровольной сертификации профессиональных квалификаций. Это означает возможность новой информационной политики для региональных органов власти, направленной на развитие популярности рабочих и инженерных специальностей.

Механизм добровольной сертификации может быть применён не только для решения вопроса о ценности кандидата при его трудоустройстве в организацию, но и использоваться для принятия решений о целесообразности инвестирования в персонал, входящего в состав кадрового резерва. При этом принцип добровольности прохождения сертификации позволяет выявить замотивированных и готовых к дальнейшему профессиональному росту и развитию сотрудников из числа резервистов кадрового резерва организации. Региональные органы власти могут вести мониторинг развития человеческого капитала на территории (сертифицированные специалисты, помимо своеобразного резерва, в количественно-статистическом плане показывают уровень проникновения современных управленческих, информационных и образовательных технологий в обществе, его влияние на прирост индекса человеческого капитала).

В рамках предложенной модели результаты мониторинга ЦСК можно сопоставлять с данными мониторинга других имеющихся источников информации (таблица 4).

Таблица 4 – Сопоставление источников информации на уровне групп индикаторов

Разделы системы индикаторов и показателей	Назначение раздела мониторинга ЦСК	Разделы мониторинга по отрасли	Разделы мониторинга по территории
Интегральная оценка ЦСК (рейтинг)	Итоговый показатель. Обобщает частные показатели более низких уровней и позволяет оценить формирование и деятельность общественных	Интегральная оценка конкурентоспособности отрасли.	Интегральная оценка социально-экономического развития региона.

	организаций и профессиональных ассоциаций в сфере независимой оценки квалификаций без дополнительной детализации.		
Результативность независимой оценки / Новое качество рабочей силы после независимой оценки	Показатели, отражающие влияние независимой оценки квалификаций персонала на последующий трудовой путь соискателей, прошедших оценку. Ухудшение показателей данного раздела свидетельствует о неудовлетворительном функционировании системы независимой оценки квалификаций персонала.	Результаты сопоставления с материалами оценки качества подготовки в образовательных организациях	Показатели-индексы развития человеческого капитала территории
Развитие трудовой мобильности	Показатели раздела отражают влияние независимой оценки квалификаций персонала на трудоустройство мигрантов	Мониторинг потребности отрасли в кадрах определенной квалификации	Данные по внутренней миграции
Обновление механизмов поддержки и развития независимой оценки	Система независимой оценки квалификаций персонала требует развития и поддержки, поэтому в раздел включены разнородные показатели, отражающие эти аспекты: распространение независимой оценки в зависимости от профессии; количество вовлеченных профессиональных сообществ; количество и доля профессий/квалификаций, вовлеченных в процессы независимой оценки квалификаций; доля программ образовательных учреждений,	Мониторинг форм, методов и технологий повышения квалификации в отрасли	Мониторинг развития регионального законодательства. Мониторинг средств массовой информации по теме повышения квалификации

	вовлеченных в процессы независимой оценки квалификаций.		
Объемные показатели деятельности	Показатели раздела отражают объемы работ по независимой оценке квалификаций персонала: оказываемых услуг (как успешно, так и неудачно), количество центров оказания услуг, численность тренеров и экспертов, а также постоянного персонала центров оценки персонала. Индикаторы раздела отражают развитие системы независимой оценки квалификации в целом и являются условием реализации всех перечисленных целей.	Объем затрат на образование и повышение квалификации в отрасли	Объем бюджетов органов власти (различного уровня) на образование.
Качество проведения независимой оценки квалификации	Показатели, отражающие недостаточную точность оценки или иные проблемы в работе центров оценки персонала. Индикаторы раздела отражают качество услуг в системе независимой оценки квалификации в целом и являются условием реализации всех перечисленных целей.	Мониторинг обращений граждан, жалоб в органы управления образованием	Мониторинг статистики чрезвычайных происшествий и несчастных случаев
Финансовые показатели	Показатели, отражающие расходование средств – как инвестиционных, так и текущих, а также эффективность их расходования. Индикаторы раздела отражают финансовую эффективность деятельности системы независимой оценки квалификации в целом и являются условием реализации всех перечисленных целей.	Мониторинг финансирования отрасли и процессов переподготовки, повышения квалификации специалистов	Мониторинг финансового состояния территории (выявление тенденций на период 5-7 лет, среднесрочная перспектива)

2.2.2 Основные направления использования положений научно-технической модели мониторинга деятельности ЦСК на федеральном уровне

К основным направлениям использования положений научно-технической модели мониторинга деятельности ЦСК на федеральном уровне можно отнести:

1. Необходимость развития нормативно-правовой базы, регулирующей возможности работы ЦСК и проведения мониторинга их деятельности.
2. Создание основ межрегионального (в перспективе – межгосударственного) сотрудничества, взаимообмен, сотрудничество и кооперация в подготовке квалифицированных специалистов.
3. Рациональная организация миграции трудовых кадров и специалистов.
4. Мониторинг развития человеческого капитала на территории.

Результаты мониторинга (линейные распределения, значения показателей и индикаторов) могут сопоставляться на федеральном уровне со следующими позициями:

1. Области профессиональной деятельности (межрегиональная кооперация, обеспечение реализации крупных инфраструктурных проектов соответствующими кадрами).
2. Наличие видов профессиональной деятельности, деятельность по которым регулируется отдельными федеральными нормативно-правовыми актами, структурами государственного надзора и контроля (атомная промышленность, отрасли ВПК и т.п.)
3. Уровень развития отраслевых инфраструктурных институтов и мезоэкономических альянсов производителей, потребителей, инженерно-технических работников (от уровня потребительской кооперации до крупных агропромышленный и промышленных холдингов). Эта информация коррелируются с уровнем сетевого взаимодействия между ЦСК, когда прослеживаются связи между регионами, отраслями, отдельными предприятиями, которые осуществляют оценку персонала в разных ЦСК.
4. Степень дифференциации по формам собственности отдельных предприятий отрасли (на базе анализа организаций – заказчиком сертификации квалификации, их организационно-правовой формы).
5. Степень дифференциации по размерам отдельных предприятий в отрасли по доле малых и средних предприятий по отношению к крупным.
6. Субъекты Российской Федерации, в которых ведет деятельность компания, осуществляющая сертификацию своих сотрудников (аналогично – масштаб и уровень сетевого взаимодействия между ЦСК).

2.2.3 Основные направления использования положений научно-технической модели мониторинга деятельности ЦСК на региональном уровне

К основным направлениям использования положений научно-технической модели мониторинга деятельности ЦСК на региональном уровне можно отнести:

1. Выявление диспропорций между актуальным запросом рынка региона на специалистов и предложением образовательной среды.
2. Подготовка решений для корректировки предложений образовательных услуг в сторону большего соответствия реальным потребностям региона.
3. Адресная поддержка наиболее востребованных образовательных составляющих образовательных программ и реализующих их образовательных организаций.
4. Ликвидация кадрового голода в субъекте.
5. Сокращение издержек на поиск и подготовку специалистов.
6. Новая информационная политика для региональных органов власти, направленной на развитие популярности рабочих и инженерных специальностей.
7. Мониторинг развития человеческого капитала на территории.

Результаты мониторинга могут сопоставляться с другими данными, статистическими показателями развития территорий (с учетом установления и выявления взаимообуславливающих связей между показателями и влияющими на них процессами).

Результаты мониторинга (линейные распределения, значения показателей и индикаторов) могут сопоставляться со следующими позициями из стандартных форм социально-экономического и финансового мониторинга развития территории:

отрасли экономики на территории (их развитие, востребованность в квалифицированных специалистах);

уровень наукоёмкой типовых бизнес-процессов (уровень инновационной активности), можно в частности оценивать, насколько региональный уровень инновационного развития коррелируется с программами подготовки (переподготовки) кадров;

степень монополизации производственной сферы (региональные данные ФАС), с этими данными коррелируется информация об основных заказчиках оценки и сертификации квалификации персонала;

масштаб отрасли в рамках региона (насколько развита отрасль, каковы перспективы и пределы ее развития с точки зрения обеспеченности кадровыми ресурсами);

масштаб деятельности компании, чьи сотрудники проходят сертификацию (объем, доля, охват рынка и т.п. показатели, которые позволят выявить закономерности стадийного

перехода компаний на уровень постоянного воспроизводства и обучения квалифицированных кадров);

примерное число занятых в компании (на постоянном уровне, по трудовым договорам), что дает объективную статистику занятости по региону;

доля объема производства отрасли, занимаемая компаниями, участниками процедур сертификации;

степень дифференциации используемых бизнес-процессов по основной цепочке «сырье-товар-продвижение-реализация»;

примерное количество наименований должностей сотрудников компании, структура;

степень дифференциации профессионально-квалификационных особенностей рабочих мест;

наличие обучающих структур в составе компании (корпоративные институты, учебно-методические центры и т.п.);

степень дифференциации используемых бизнес-процессов по основной цепочке «сырье-товар-продвижение-реализация»;

степень дифференциации профессионально-квалификационных особенностей рабочих мест;

примерное количество наименований должностей сотрудников предприятия/ организации;

наличие обучающих структур в составе предприятия/ организации (включая корпоративные институты и центры).

Отдельно следует сформулировать рекомендации по использованию результатов мониторинга целевыми потребителями информации в регионах (таблица 5).

Таблица 5 – Результаты мониторинга для целевых потребителей информации

№	Целевой потребитель информации	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	Подтверждение качества и	Оптимальное

	население региона	надежности всех выполняемых работником операций; Независимая оценка рабочего разряда	трудоустройство и соответствующее материальное вознаграждение за квалифицированный труд.
4.	Иностранцы граждане, работающие на объектах	Доказательство владением профессиональными квалификациям и 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 профессиональным образованием в регионе	Обеспечение признаваемых на региональном и общероссийском рынках труда объективных, достоверных и прозрачных процедур добровольной оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных организаций и персонала компаний	Достижение динамического 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

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ РЕЗУЛЬТАТОВ МОНИТОРИНГА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРОВ СЕРТИФИКАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

Проведение процедуры оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных организаций профессионального образования может иметь высокую востребованность как со стороны самих выпускников, так и со стороны системы профессионального образования. Прежде всего сертификацию разумно проходить выпускникам, обучение которых на рабочем месте занимает больше половины учебного времени (выпускникам программ, имеющих существенный академический, «знаниевый» компонент, по определению не могут быть готовыми к прохождению процедуры оценки и сертификации, так как не обладают необходимым практическим опытом. Выпускникам таких программ сертификация может быть рекомендована через несколько лет после окончания учебного заведения, при условии, что этот период времени они будут работать по специальности).

Среди преимуществ, которые дает сертификация выпускникам профессиональных образовательных организаций следует отнести то, что наличие сертификата может повысить «капитализацию» выпускника на рынке труда, дать ему дополнительные преимущества при трудоустройстве и/или развитии профессиональной карьеры на её начальном этапе.

Для образовательных организаций профессионального образования успешное прохождение их выпускниками процедур оценки и сертификации может рассматриваться как независимая и, следовательно, объективная оценка деятельности.

Для органов, осуществляющих контроль и надзор в сфере профессионального образования, данные сертификации выпускников образовательных организаций профессионального образования могут быть использованы для определения остаточных знаний по примеру проведения процедуры, аналогичной единому государственному экзамену для студентов-первокурсников образовательных организаций высшего образования.

Результаты мониторинга для органов управления образованием представляет собой информационно-аналитический материал, включающий:

список субъектов Российской Федерации, в которых проходил мониторинг;

описание хода проведения мониторинга;

общую информацию о деятельности общественных организаций и профессиональных ассоциаций в сфере независимой оценки;

описательную часть (анализ и интерпретацию) фактических значений индикаторов и показателей формирования и деятельности общественных организаций и профессиональных ассоциаций в сфере независимой оценки;

перечень экспертов, привлеченных для проведения мониторинга;

структурированные и классифицированные данные о формировании и деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций в субъектах Российской Федерации;

заключение о практике деятельности общественных организаций и профессиональных ассоциаций в сфере независимой оценки и сертификации квалификации работников;

описание практики деятельности общественных организаций и профессиональных ассоциаций в сфере независимой оценки профессионального уровня квалификации работников в Российской Федерации;

приложение, содержащее исходные данные (ответы респондентов) в зависимости от способа получения ответов:

копии заполненных анкет – при письменных ответах;

файл с ответами – при проведении электронного анкетирования.

Органы управления образованием с учетом результатов мониторинга могут отслеживать действие имеющихся в настоящее время тенденций, учитывать региональную специфику и отраслевую.

В настоящее время, в связи с несовершенством нормативно-правовой базы, методическими рекомендациями для органов управления образованием по использованию результатов мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций могут быть только рекомендации по разработке, публикации и распространению аналитических докладов о состоянии и развитии системы сертификации профессиональных квалификаций.

3.1 Методические рекомендации по разработке, публикации и распространению аналитических докладов о состоянии и развитии системы сертификации профессиональных квалификаций федерального, регионального и субрегионального уровней на основе данных мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций

Введение

Новые организационно-экономические механизмы управления системой образования, развитие системы государственно-общественного управления в образовании неизбежно

приводят к необходимости пересмотра принципов взаимодействия общества и системы образования на федеральном и региональном уровнях.

Участие общества в управлении образованием, привлечение различных социальных групп к управлению системой образования требуют адекватной информационной базы. Для обеспечения нового качества диалога общества и системы образования на всех ее уровнях необходимо на регулярной основе готовить, публиковать и распространять информацию о состоянии и результатах деятельности системы.

Практика регионов показывает, что необходимость представления публичных отчетов о состоянии образовательных систем различного уровня, в доступной форме рассказывающих о проблемах и достижениях системы образования и предполагаемых направлениях ее развития, осознана в полной мере. Ответ на эту потребность реализуется в форме периодических и разовых публикаций, выступлений в прессе руководителей органов управления образованием, представления информации на сайтах, создания доступных баз данных и в других формах с использованием современных электронных технологий.

В то же время приходится констатировать, что при всем разнообразии публикаций, подготавливаемых в регионах, достаточно редки случаи целевой ориентации отчетов на конкретные группы пользователей, тем более на тех, кто не является работником системы образования. Для большинства публикаций характерно:

отсутствие или недостаточный объем аналитической части, разделов с интерпретацией представленных данных;

представление фактологических данных, вместо аналитических показателей, характеризующих систему образования и тенденции ее развития;

несопоставимость публикуемых данных и невозможность в связи с этим проведения сравнительного анализа;

отсутствие жесткой логики изложения, объединение в рамках одной публикации разномасштабного, взаимно не увязанного материала;

отсутствие единой, воспроизводимой из года в год структуры.

В системе образования особое место занимает профессиональное обучение и образование, результаты которого находятся на контроле не только Министерства образования и науки, но и Министерства труда. Развитие системы сертификации профессиональных квалификаций в нашей стране усилили взаимоотношения между двумя данными министерствами. Создаваемые в настоящее время центры сертификации профессиональных квалификаций достаточно часто являются структурными подразделениями образовательных организаций, что приводит к еще большему пересечению интересов Министерства образования и науки и Министерства труда.

В связи с выявленными проблемами были разработаны Методические рекомендации, которые помогут специалистам региональных и муниципальных органов управления образованием, руководителям учебных заведений готовить доклады о состоянии и развитии образовательных систем, а руководителям центров сертификации профессиональных квалификаций показывать свое место в системе образования региона. Эти доклады будут более полно отвечать на информационный запрос различных групп пользователей.

В рамках этой работы были проанализированы результаты апробации мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций.

Работа позволила отработать основные принципы и методические вопросы подготовки и публикации докладов о состоянии и развитии системы сертификации профессиональных квалификаций на основе мониторинга центров сертификации профессиональных квалификаций и сформулировать практические рекомендации по следующим направлениям:

цели, задачи и структура докладов;

структура и состав индикаторов, используемых для описания состояния и развития системы центров сертификации профессиональных квалификаций;

места данных мониторинга в информационная база докладов о сертификации профессиональных квалификаций и системы образования в целом;

методические основы анализа;

подготовка, оформление, публикация и распространение докладов.

Глоссарий

Доклад – персонифицированный документ, то есть публичный отчет органа образования, а не результат исследований, проведенных группой экспертов.

Измеритель - 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.

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.

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

Методические рекомендации – один из видов методических материалов. Призваны 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.

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

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

Периодический Доклад – аналитический публичный документ, задача которого представить общественности характеристику состояния и развития системы образования.

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

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

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.

Федеральный оператор мониторинга – организация, уполномоченная органам, 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)

Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда – органа, который разрабатывает с участием общероссийских объединений работодателей и общероссийских объединений профсоюзов и утверждает с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: организует формирование и ведение федеральной информационной системы «Федеральный реестр независимой оценки квалификации» (далее - федеральный реестр), утверждает перечень сведений, вносимых в федеральный реестр, порядок его формирования и ведения; организует изготовление бланков квалификационного сертификата и осуществляет обеспечение указанными бланками центров сертификации квалификации; рассматривает жалобы на действия (бездействие), решения центров сертификации квалификации.

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

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.

Цель и структура доклада

На основании проведенного комплексного анализа системы центров сертификации профессиональных квалификаций издается Доклад. Доклад является презентационной версией (логическим завершением) проведенного анализа результатов мониторинга,

содержит интерпретацию результатов анализа, предназначен для визуализации этих результатов и представления различным группам потребителей информации в виде, пригодном для использования ими при принятии решений.

Доклад адресован как внутренним, так и внешним по отношению к системе образования читателям. Он готовится для широкой публики, органов законодательной и исполнительной власти, работников системы образования и всего трудоспособного населения.

Предмет доклада – анализ индикаторов и показателей, содержательно характеризующих систему центров сертификации профессиональных квалификаций.

Цель доклада – обеспечить всех заинтересованных лиц достоверной информацией для принятия решений.

Доклад готовится на основе данных, полученных, прежде всего, в ходе мониторинга деятельности центров сертификации профессиональных квалификаций. При этом доклад не является статистическим сборником.

В соответствии с целью доклад содержит ответы на следующие вопросы:

1. Каков охват услугами сертификации?
2. Насколько работодатели и соискатели довольны результатами услуг в области сертификации профессиональных квалификаций?
3. Каковы ресурсы центров сертификации профессиональных квалификаций и насколько эффективно они используются?
4. Кто выступает экспертами и каково качество КИМ?
6. Как выглядит система сертификации в сравнении с другими региональными системами по ключевым показателям?
7. Какие меры предпринимаются для развития системы — направления деятельности, результаты, перспективы?

Для ответа на перечисленные вопросы структура Доклада в общем случае включает: вводную часть, основную часть и заключение.

В вводной части ставятся задачи, характеризуются внешние условия функционирования системы центров сертификации профессиональных квалификаций (демографическая ситуация, социально-экономическое развитие, уровень развития системы образования) и анализируются такие показатели, как уровень образования населения — обобщающий, признанный в международной практике индикатор; уровень развития человеческого потенциала; уровень расходов на образование по отношению к ВВП (ВРП) или расходам бюджета; формулируются задачи, стоящие перед системой образования в

целом, профессиональном обучении и образовании и системой сертификации профессиональных квалификаций и приоритеты ее развития.

Основная часть показывает, как решаются поставленные во введении задачи, каких результатов достигла система сертификации квалификаций профессиональных квалификаций и система центров сертификации профессиональных квалификаций. При этом возможные разделы:

1. Общая характеристика системы сертификации профессиональных квалификаций и тенденций изменений и место в ней системы центров сертификации профессиональных квалификаций. В рамках данного направления анализируется динамика изменения ключевых комплексных показателей, характеризующих основные стороны системы и управления ими. Это такие обобщающие и признанные в международной практике индикаторы, как охваты различными уровнями и видами образования, движения контингента при переходе от одной ступени к другой, коэффициенты выпуска и окончания и т.д.

2. Выравнивание возможностей всех участников сертификации профессиональных квалификаций.

3. Результаты функционирования системы.

4. Условия функционирования системы.

5. Ресурсное обеспечение:

финансирование;

кадры;

материальные ресурсы.

6. Организация сертификации профессиональных квалификаций.

В Заключении даются краткие выводы о результатах развития системы центров сертификации профессиональных квалификаций и уровне решения приоритетных задач, сформулированных во введении, представлены характеристики основных тенденций и выявленных проблем, уточняются основные приоритеты на следующий период.

Доклад о региональной системе включает две части:

инвариантную для всех территорий часть с набором показателей, одинаковым по структуре, составу и методологии их расчета;

региональный (муниципальный) компонент – анализ показателей, отражающих специфику региона (муниципалитета) и приоритеты региональной политики в адрес центров сертификации профессиональных квалификаций, дающих оценку выполнения отдельных задач, стоящих перед регионом, оценку эффективности внедрения какого-либо мероприятия или нововведения на уровне региона или муниципалитета и т.д.;

Такой подход позволяет, с одной стороны, обеспечить методическое единство и сопоставимость данных, используемых для сравнительного анализа, накопление единообразной информации, а с другой — учет индивидуальных особенностей и предпочтений регионов.

Состав и структура индикаторов

Доклад должен давать содержательные ответы на вопросы о состоянии и развитии системы центров сертификации профессиональных квалификаций.

Поэтому в докладе рассматриваются не данные, а индикаторы – аналитические расчетные показатели, содержательно характеризующие состояние и развитие системы центров сертификации профессиональных квалификаций.

Совокупность индикаторов должна обеспечить возможность, во-первых, описать состояние системы (и в первую очередь, через идентификацию процессов и тенденций, складывающихся в системе) и прогнозировать ее развитие, во-вторых, дать общую оценку системы и, в-третьих, выявить проблемы или возможность их появления.

Информационная база

В качестве информационной базы Доклада используются, в основном, данные мониторинга центров сертификации профессиональных квалификаций.

Информационная база доклада включает три блока:

1. Аналитические индикаторы.
2. Исходная информация.
3. Вспомогательная информация.

БЛОК аналитических индикаторов включает:

1. Индикаторы, характеризующие условия функционирования системы центров сертификации профессиональных квалификаций (контекстные индикаторы) — социально-экономическое описание территории, в рамках которой функционирует система. Эти индикаторы не являются предметом самостоятельного рассмотрения, а используются как фоновые при анализе показателей. Они также применяются для группировки территорий при сопоставительном анализе (межрегиональном).

2. Индикаторы, используемые для характеристики системы центров сертификации профессиональных квалификаций в различных аспектах и сгруппированные по направлениям анализа:

- социально-экономическая характеристика региональной системы;
- масштаб системы;
- доступность получения услуг;
- ресурсы системы;

эксперты и др.

Часть этих показателей (а при необходимости и все показатели) используется при написании аналитической части доклада для характеристики результатов функционирования системы, иллюстрируется графиками и диаграммами, размещается в таблицах непосредственно в тексте доклада. Между этими показателями устанавливаются взаимосвязи, характеризуется их влияние друг на друга и на систему в целом. По ключевым показателям данного блока производится сравнение анализируемой системы с другими образовательными системами.

Оценка системы центров сертификации профессиональных квалификаций производится с трех позиций:

результаты функционирования системы, соответствие требованиям рынка труда;

доступность услуг и качества для населения;

использование имеющихся ресурсов системы и другие актуальные проблемы функционирования и развития системы.

БЛОК первичных данных, которые используются при расчете индикаторов, включает первичные данные:

по системе сертификации профессиональных квалификаций;

по социально-экономической характеристике территории, в рамках которой функционирует система.

3. Докладе они не публикуются, но могут быть опубликованы при необходимости в Приложении к докладу.

БЛОК вспомогательной информации с показателями и инструментами для сравнительного анализа – это поправочные коэффициенты, показатели, при помощи которых первичные данные по территории приводятся к сопоставимому виду при подготовке к сопоставительному анализу.

Блок включает также методологическую часть:

для каждого расчетного индикатора указывается формула и источники данных для расчета – к каким первичным показателям необходимо обращаться (номер формы, номер раздела формы, номер строки и графы).

Используемые при расчете индикаторов исходные статистические данные представляют собой широкий спектр информации. Они формируют электронную базу данных. При этом данные находятся в разрозненных базах данных, владельцами которых являются различные организации и, соответственно, единообразный доступ к которым осуществить не представляется возможным.

К основному владельцу статистической информации следует отнести Федеральную службу по статистике и ее территориальные органы.

Данные по статистике образования в большинстве своем имеются в региональных органах управления образованием и содержатся в региональных базах образовательных данных того или иного формата.

Одним из наиболее распространенных форматов региональной базы данных является формат MS Excel. С учетом того, что обычным ответом на запросы статистической информации в Росстат и его территориальные органы является книга MS Excel определенного формата с запрашиваемыми данными, на данном этапе развития региональных баз статистических данных целесообразным является использование программного продукта MS Excel, входящего в стандартный набор программ MS Office.

К достоинствам MS Excel, с точки зрения создания на его основе базы данных для автоматизированного расчета индикаторов для оценки функционирования и развития системы центров сертификации профессиональных квалификаций на федеральном, региональном и муниципальном уровнях, следует отнести:

- возможность работы с таблицами MS Excel с использованием стандартного языка запросов SQL;

- широкие возможности автоматического расчета значений;

- наличие средств защиты структур таблиц и данных;

- возможность формирования широкого спектра диаграмм на основе имеющихся данных и т.д.

Первым этапом формирования базы данных является создание шаблона MS Excel, предназначенного для хранения исходных данных и автоматического расчета индикаторов. При создании шаблона следует следовать следующим методическим рекомендациям:

- для каждой группы исходных статистических данных и для каждого источника информации выделить отдельный лист шаблона;

- сформировать на созданных листах таблицы, имеющие заголовки;

- разработать приложения для загрузки данных в шаблон из файлов, получаемых из Росстата (территориальных органов) и из региональной базы образовательной статистики. Приложения могут быть также созданы в MS Excel. Также возможен вариант ручного ввода исходных статистических данных без создания отдельных приложений;

- добавить в шаблон (или во вновь созданную книгу) страницы для автоматизированного расчета индикаторов, используя формулы MS Excel на основе методологии расчета индикаторов. При выполнении этого шага следует для отдельного

раздела системы индикаторов (или подраздела, в зависимости от числа индикаторов в нем) выделять отдельную страницу с соответствующим наименованием;

разработать средства для формирования отчетов и диаграмм на основе рассчитанных индикаторов

Методические основы анализа

Так как цель доклада – анализ и интерпретация статистической информации, то читателю важны даже не сами соотношения и тенденции, а их оценка: насколько эффективно используются ресурсы, в какой степени обеспечено равенство доступа к услугам на территории, как связана система с местным рынком труда и обеспечивает ли она возможность трудоустройства, профессиональной карьеры, создает ли система предпосылки для экономического развития региона или существует вне связи с текущими и перспективными потребностями рынка труда и др.

В социальной сфере в целом, за редким исключением, нет объективных эталонов или аналитически рассчитываемых нормативов, сравнение с которыми позволило бы сказать, насколько эффективна та или иная система, насколько хороши отдельные ее показатели. Поэтому качественная оценка состояния и результатов системы (ответ типа «хорошо» или «плохо») может быть сделана только на основе сопоставительного анализа, в сравнении с другими территориальными системами, находящимися в сходных условиях.

Основным инструментом, позволяющим дать качественную оценку системе, является: анализ изменений показателей во времени (динамический анализ) и/или сравнение характеристик системы с аналогичными характеристиками других образовательных систем (сопоставительный анализ).

Динамический анализ основывается на отслеживании изменений, произошедших внутри самой системы. При этом динамический ряд для показателей должен составлять не менее 4–5 лет.

Проводя динамический анализ, нельзя забывать, что система образования в целом и система центров сертификации профессиональных квалификаций существует в определенных условиях, которые также изменяются. Это означает, что:

необходимо обеспечить сопоставимость данных во времени, в первую очередь это относится к финансовым показателям;

проводить сопоставления с учетом изменения демографических и социально-экономических показателей.

Анализ изменений показателей во времени направлен:

на выявление тенденций и определение их причин;

на оценку результативности целенаправленного управленческого воздействия на те или иные характеристики системы.

При сопоставительном анализе (межрегиональном) анализируемая система рассматривается в сравнении с другими системами, близкими по структуре и масштабам к анализируемой или имеющими характеристики, которые представляются желательными. Сопоставительный анализ позволяет, например, выявлять наибольшие отклонения от средних значений по группам территорий (по центрам сертификаций профессиональных квалификаций) как в лучшую, так и в худшую сторону для последующего анализа причин этих отклонений и принятия решений об использовании удачного опыта или о разработке мер по улучшению положения. Кроме того, показатели лучших территорий (центров) могут быть приняты в качестве целевых значений в программах и проектах различного уровня. При оценке системы центров сертификации профессиональных квалификаций методом сопоставительного анализа также рассматривается и динамика произошедших изменений – насколько быстро данная система по тем или иным характеристикам приближается к принятым целевым значениям.

При проведении сопоставительного анализа необходимо применять специальные приемы, позволяющие привести данные по разным субъектам к сопоставимому виду. Для этих целей используются различные коэффициенты, например, при сопоставлении бюджетных расходов целесообразно использовать коэффициент удорожания условной единицы бюджетных услуг, рассчитываемый Минфином России и используемый им при распределении Фонда финансовой поддержки регионов.

Кроме того, сопоставительный анализ, как уже отмечалось выше, производится в системах, близких друг другу по структуре и масштабам. Для этого необходимо произвести группировку территорий (центров сертификаций профессиональных квалификаций) по определенным признакам. В этих целях используются так называемые контекстные показатели, характеризующие не саму систему, а социально-экономические условия, в которых она функционирует. Это в первую очередь показатели, отражающие существенные для системы сертификации профессиональных квалификаций параметры социально-экономической «среды»:

экономическое положение территории – валовой внутренний продукт (ВВП), валовой региональный продукт (ВРП) на душу населения, доходы бюджета (в том числе собственные) на душу населения – в зависимости от уровня рассматриваемой системы;

демографическая ситуация – возрастная структура населения, поселенческая структура (соотношение городского и сельского населения);

отраслевая структура экономики, структура занятости, уровень доходов населения и др.

Сопоставительный анализ позволяет определить позицию территориальной системы относительно других систем, понять, по каким параметрам она отстает, а что является безусловным достижением данной системы.

Помимо этого, сопоставительный анализ в динамике позволяет получить еще один важный результат. Часто стартовые условия разных систем были различны и динамика лучше характеризует качество системы, чем абсолютные показатели.

Подготовка, оформление, публикация и презентация доклада

Структура Доклада должна быть четкой и отражать его логику. Она должна быть представлена в содержании и включает разделы и подразделы.

Подробное деление помогает читателю лучше ориентироваться в докладе и отделяет один сюжет от другого.

Язык Доклада должен быть понятным читателю. Необходимо избегать специальной терминологии. Если же термин по необходимости используется, то следует давать соответствующие разъяснения. Можно использовать в приложении глоссарий, а можно давать пояснения в сносках. Аналогично с употреблением аббревиатур.

Иногда при подготовке докладов используют фрагменты из подготовленных ранее текстов и справок. В этом случае необходимо отредактировать текст, чтобы обеспечить единство стиля и языка.

Использование других аналитических материалов или данных ранее проведенных обследований делает текст более интересным и разнообразным, позволяет дать читателю более полную картину. Однако если используются какие-либо данные, помимо статистической отчетности, не говоря уже о результатах социологических опросов, то необходимо давать ссылки на соответствующие обследования и отчеты.

Это же относится и к выводам аналитических исследований, если в Докладе не приведена полная аргументация со ссылкой на соответствующий источник. Оборотов типа: «Известно, что...», «Принято считать, что...» и т.п. лучше избегать.

Иллюстрации несут важнейшую нагрузку. Они наглядно представляют процессы, проходящие в системе, структурные соотношения и т.п. и помогают читателю лучше понять излагаемый материал.

Графики могут:

иллюстрировать или подтверждать мысль авторов доклада;

демонстрировать те или иные процессы и структуры, которые сопровождаются комментариями авторов доклада.

По возможности надо избегать перечислений в тексте цифр и таблиц. И те, и другие успешно могут быть заменены графиками.

Возможные ошибки при подготовке графиков:

1. Неправильно выбранный тип графика (рисунок 1)

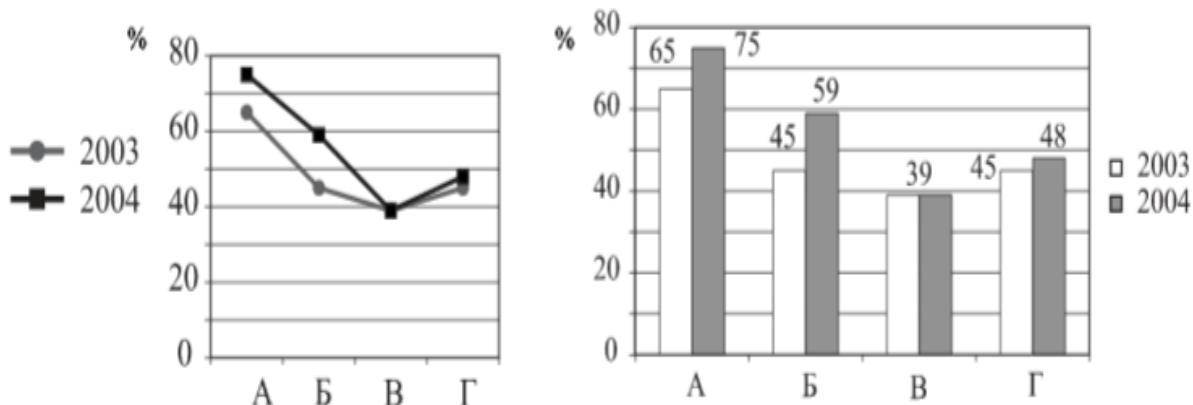


Рисунок 1 – Ошибки в оформлении графиков

Примечание. Оба графика иллюстрируют динамику одних и тех же показателей. Но в первом случае требуется определенное время, чтобы разобраться в нарисованном, а во втором – и тенденция по каждому муниципалитету и соотношение между ними видны сразу

2. Отсутствие наименований осей – в тех случаях, когда они не очевидны, заставляет читателя гадать, что же изображено на графике.

3. «Растягивание» осей или изменение шкалы, в результате которых возникает видимость значительных изменений при их фактическом отсутствии (рисунок 2).

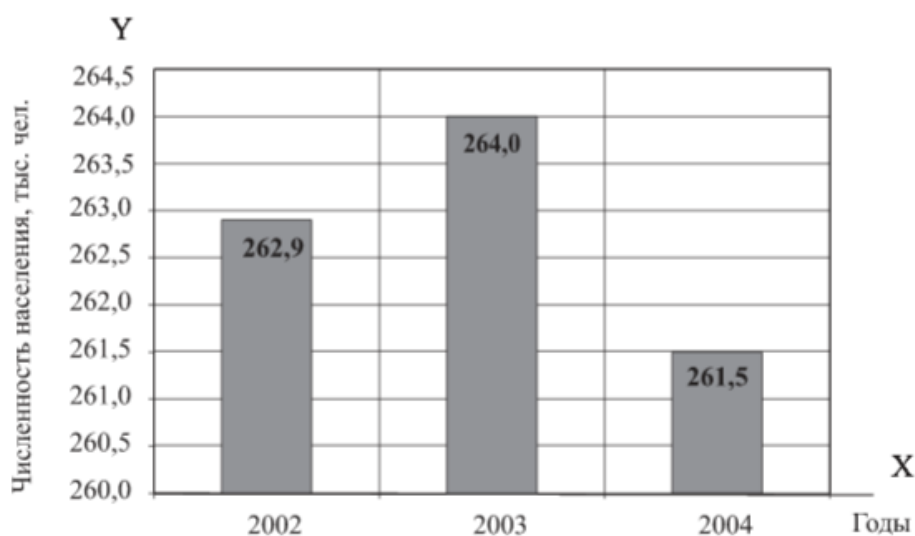


Рисунок 2 – Оформление рисунка

Примечание. За счет смещения пересечения оси Y с осью X в точку, близкую к максимальным значениям показателя, создается впечатление резких скачков численности населения. На самом деле она меняется примерно на 1%, что лежит в пределах точности прогноза и говорит о фактическом отсутствии изменений этого показателя.

Все большие таблицы с данными рекомендуется помещать в приложении. Практика показывает, что непрофессиональный читатель не всегда может в полной мере воспринять информацию, которая представлена в табличной форме, особенно если таблица достаточно велика и в ней приведены не относительные данные (динамика, структура и т.п.), а абсолютные значения тех или иных показателей.

Также следует избегать перечислений большого количества цифровых данных в тексте. Читателю трудно сопоставить их и понять общую картину. Можно либо дать в тексте небольшую таблицу с комментариями, либо дать аналитический текст с отсылкой на таблицу приложения. В конечном счете, для большинства читателей не так существенно, каково именно значение того или иного показателя. Для него важнее понять, что именно он означает, как этот показатель изменяется, какова его величина в сравнении со средними значениями по сопоставимым системам, и т.п.

При подготовке публикации обязательно надо привлекать редактора, корректора, художника.

Отдельный вопрос – публикация публичного доклада центра сертификации профессиональных квалификаций.

Этот доклад содержит данные, которые, в соответствии с действующим законодательством, не могут быть опубликованы без согласия руководителя данной организации. Если подпись руководителя не стоит под докладом или он не является одним из авторов, что должно быть отражено в выходных данных издания, то необходимо получить его официальное согласие на публикацию.

При выборе организации, которая будет готовить издание и обеспечивать подготовку тиража, целесообразно проводить конкурс (тендер).

При этом редакционную подготовку (редактирование, корректуру, дизайн, изготовление оригинал-макета) может осуществлять одна организация, а собственно изготовление тиража – другая.

3.2 Перспективы и риски практического использования основных положений научно-технической модели

При дальнейшем планировании работ по использованию основных положений научно-технической модели на региональном и федеральном уровне учесть следующие факторы:

1. Независимая оценка качества профессионального образования не имеет смысла без прозрачной и независимой оценки квалификаций выпускников различных образовательных программ, то есть конечного результата. Когда обсуждается вопрос оценки и признания квалификаций уже работающих специалистов, то необходимо учитывать, что, в подавляющем большинстве случаев, речь идет о фиксации приращения квалификации в результате освоения той или иной образовательной программы различной продолжительности и различных видов, а не только на основе опыта работы. Таким образом, квалификация всегда является продуктом обучения в сочетании с опытом профессиональной деятельности.

2. Работодатели рассматривают качество программ в неразрывной связи с качеством подготовки выпускников, что, в целом, отвечает букве закона, однако такой подход не отработан на практике в силу разрыва процедур и информационных потоков. ФГОС и профессиональные стандарты составляются по разным методикам и подходом. Нет прямой преемственности и интеграции, пока сфера образования, работодатели – даже говорят на разных языках, основываясь на разных стандартах. Система сертификации квалификации в данном случае может выступать в качестве посредника интерпретатора запросов и требований каждой из сфер.

3. Уровень самоорганизации объединений работодателей и профессиональных сообществ, включая вопросы самофинансирования, в России, по сравнению с развитыми странами, пока не велик в силу объективных общественно – политических причин. В сочетании с традициями патернализма, это не дает оснований рассчитывать на то, что общественные структуры в краткосрочной перспективе возьмут на себя полностью ответственность за поддержку системы сертификации квалификации и мониторинг самой системы. Практика государственной поддержки таких социально – экономических инструментов существует во многих странах с рыночной экономикой. Для России такой путь также неизбежен. Задачи повышения конкурентоспособности экономики, технологического перевооружения и роста производительности труда на основе существенного роста квалификации кадров, должны решаться быстрее, чем будет взростеть общество. Важным обстоятельством является также то, что в современной российской экономике в большинстве

случаев работодателем в той или иной форме является государство. Поэтому инициатива участия в мониторинге может реализовываться на первоначальном уровне только с учетом прямых предложений и инициатив органов власти.

4. Зарубежные инвесторы, создающие предприятия в России и российские компании, пытающиеся выйти на мировой рынок неизбежно сталкиваются с системой (точнее с отсутствием системы) подтверждения квалификации персонала. Влияние этого фактора на конкурентоспособность будет усиливаться, особенно в экспортно-ориентированных отраслях, при международной сертификации товаров и услуг и т.п. В модели сертификации квалификации не учитываются и не рассматриваются предложения иностранных компаний, работающих на Российском рынке, идеи по гармонизации требований, стандартов и подходов современных мировых и российской систем.

5. 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.

Отдельно можно выделить следующие системные «заболевания», обусловленные начальным стартовым этапом развития системы сертификации квалификации:

недостаточность нормативной и методической базы, в т.ч. законов, регламентов, методик и профессиональных стандартов;

сложность процедур и структуры;

малочисленность ЦСК и ЭМЦ;

недостаток необходимых кадров (эксперты, консультанты, преподаватели);

отсутствие региональных консультационных центров;

отсутствие системы подготовки экспертов в т.ч. методического обеспечения (дополнительных профессиональных образовательных программ) и практики подготовки (переподготовки) соискателей;

отсутствие информационных систем ведения реестров;

нестандартизованность процессов организации и проведения сертификационных (демонстрационных) экзаменов;

отсутствие механизмов сопровождения соискателей (кандидатов);

отсутствие прогнозирования и планирования развития системы сертификации квалификации.

Отдельно следует выделить (для федерального уровня) ряд проблем, имеющих внешнеэкономическую и внешнеполитическую обусловленность:

замораживание международных интеграционных процессов за счет неблагоприятных внешнеполитических факторов;

остановка развития системы сертификации квалификаций специалистов из-за недостатка ресурсов (финансы, кадры, информационное и материальное обеспечение и т.п.) вследствие стагнации экономики Российской Федерации;

девальвация идеи сертификации квалификаций за счет либеральной миграционной политики и/или бесконтрольности миграционных потоков в Российской Федерации.

С учетом развития форм регулирования нормативно правовой базы и развития системы оценки и сертификации квалификаций в течение ближайших периодов времени (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 потребуются дополнительная коррекция финансовых показателей на уровне региона. Изменится структура рынка, появятся новые услуги.

В результате реализации, в том числе и мониторинговых процедур качество услуг в ЦСК выйдет 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.

Направление 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.

Могут быть заложены дополнительные показатели 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, в которых будет видна работа региональных органов управления образованием. Необходимо в дальнейшем для лучшего восприятия упростить структуру показателей, а при невозможности – разбить их на несколько анкет, для уменьшения трудоемкости заполнения.

4. ФОРМЫ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ МОНИТОРИНГА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРОВ СЕРТИФИКАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КВАЛИФИКАЦИЙ

4.1 Результаты мониторинга (первичные данные)

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									Все го
		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									Все го
		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	Количество тьюторов, чел.	Количество преподавателей, чел.	Количество экспертов, чел.
		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</i>			

		Предприятия. Образовательные учреждения НПО и СПО региона. Органы управления образованием в регионе. Региональные и регионально- отраслевые объединения и организации работодателей.	
--	--	---	--

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.)?)	<i>Названия договоров (предмет договора)</i> <i>Общее количество договоров, шт.</i>
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	
1.	Осуществляется ли мониторинг рынка потенциальных услуг, если да, то в какой форме?	Да	Нет
2.	Каков объем потенциального рынка услуг (на территории региона) в следующий отчетный период (руб.)	Руб.	
3.	Каков предполагаемый прирост/снижение рынка услуг в следующий отчетный период (%).	%	
4.	Осуществляется ли мониторинг удовлетворения потребностей работодателя?	Да	Нет
		<i>в какой форме</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.	<p>Какими действиями осуществляется повышение доверия к ЦСК (имидж), доступность услуги, интенсивность рекламы, ценовые скидки?</p> <p>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.</p>	<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, направление 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</i>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>В чем измеряются</th> <th>какие количественные</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	В чем измеряются	какие количественные		
В чем измеряются	какие количественные					

	<i>специалистов в регионе: в чем измеряются, какие количественные показатели?</i>		<i>показатели используются</i>	
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: выполнившие/ 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	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.		

4.2. Обобщенные результаты мониторинга (по региональному принципу)

Таблица 6 – 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 7 – 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	

Распределение общего количества соискателей по уровням квалификаций

Таблица 8 – Распределение общего количества соискателей по округам

№	Федеральный округ	Количества соискателей, чел.									
		по уровню квалификации									Все го
		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 9 – 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 10 – 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 11 – Распределение общего количества сертифицированных лиц по центрам сертификации профессиональных квалификаций

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

Таблица 12 – 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 13 – 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				

4.3 Обобщенные результаты мониторинга (по отраслевому признаку)

Таблица 14 – 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													

5. ЭКСПЕРТНАЯ АНКЕТА ОЦЕНКИ АНАЛИЗИРУЕМЫХ МАТЕРИАЛОВ

1. Общая оценка массива комплексных показателей развития ЦСК

№	0	1	2	3	4	5
	Наименование показателя	Показатель необходимо исключить/существенно, переработать/доработать ¹ (укажите один из вариантов ответа)/ оставить как есть	Соответствует ли показатель действующему законодательству (Да, нет – какому нормативному документу не соответствует) ²	Предложите свою формулировку у показателя (при необходимости и доработки)	Какие разделы (частные показатели) следует убрать/дополнить/переработать? Предложите свою формулировку (при необходимости)	В чем может быть специфика данного показателя применительно к области действия ЦСК ?
1	Комплексный показатель № 1-общий					
2	Комплексный показатель № 2-общий					
...						
...						
N	Комплексный показатель № N-общий					

¹ Если необходимо исключить – все остальные столбцы (2,3,4,5) не заполняются

² Укажите действующий нормативный документ, его подраздел и пункт, которому не соответствует.

2. Какие комплексные показатели соответствия необходимо добавить для каждого из уровней? (приведите наименование комплексного показателя и его содержание/формулировки составляющих показателей)

3. Какие планируемые новации в российском законодательстве необходимо учесть при доработке корпуса показателей?

4. Предложения эксперта по новым (дополненным) показателям и алгоритмам их расчета, итоговым выводам

5. Описание специфики реализации алгоритма расчета для выбранной отрасли деятельности ЦСК

6. Оценка механизма расчета показателя

№	0	1	2	3	4	5
	Наименование показателя	Замечания эксперта по структуре показателя (его содержание)	Замечания эксперта по табличной форме представления показателя (указать номер таблицы)	Замечания эксперта по исходным данным (их источнику)	Замечания эксперта по алгоритму расчета показателя	Замечания эксперта по итоговым выводам (дополнения, переформулировка, переработка)
1	Комплексный показатель № 1-общий					
2	Комплексный показатель № 2-общий					
...						
...						
N	Комплексный показатель № N-общий					

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ

Нормативно-правовые акты

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 № ДЛ1А1/05 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. Анильская 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, энергоаудите 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. Томилин 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.