

**НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА
НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ
И СЕРТИФИКАЦИИ
КВАЛИФИКАЦИЙ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ
СФЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Коллективная монография

Издательство «Перо»
Москва 2015

УДК 378
ББК 74.58я43
Н 35

Научный редактор: А. И. Савенков

Рецензенты:

член-корреспондент РАО, доктор педагогических наук, профессор,
заведующий лабораторией истории педагогики и образования
ФГБНУ «Институт стратегии развития образования Российской
академии образования»

Богуславский Михаил Викторович;

доктор педагогических наук, профессор, профессор общепедagogической
кафедры теории и истории педагогики

ГБОУ ВО «Московский городской педагогический университет»

Афанасьев Владимир Васильевич.

Авторы: **Геворкян Е. Н., Савенков А. И., Айгунова О. А.,
Вачкова С. Н., Воропаев М. В., Зиновьева Т. И., Львова А. С.,
Любченко О. А., Поставнёв В. М., Смирнова П. В.**

Н 35 Национальная система независимой оценки и сертификации квалификаций в педагогической сфере деятельности: коллективная монография / Науч.ред. А. И. Савенков. – М.: Издательство «Перо», 2015. – 161 с.

ISBN 978-5-00086-629-0

В монографии представлены результаты апробации модели экспертно-методического центра как структурно-функционального элемента национальной системы независимой оценки и сертификации квалификаций в педагогической сфере деятельности: описываются теоретические подходы к разработке национальной системы независимой оценки и сертификации квалификаций в педагогической сфере деятельности, создание типовой модели экспертно-методического центра, деятельность экспертно-методического центра на основе бизнес-процессов, типовая модель взаимодействия экспертно-методических центров с участниками и партнерами отраслевого сегмента национальной системы независимой оценки и сертификации квалификаций различных категорий граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства, желающих подтвердить свою квалификацию.

ББК 74.58я43

ISBN 978-5-00086-629-0

© Коллектив авторов, 2015

Оглавление

Введение.....	5
Глава I. Национальная система независимой оценки и сертификации квалификаций в педагогической сфере деятельности	8
1.1 Общие положения	8
1.2 Структура национальной системы независимой оценки и сертификации квалификаций.....	12
Глава II. Экспертно-методический центр как структурно-функциональный элемент национальной системы независимой оценки и сертификации квалификаций в педагогической сфере деятельности.....	15
2.1 Общие положения	15
2.2 Описание общего порядка функционирования экспертно-методического центра и его структурных подразделений	31
2.3 Управление педагогической квалиметрии.....	35
2.4 Управление подготовки экспертов и оценки качества сертификации квалификаций	50
2.5 Финансово-экономическое управление	61
2.6 Организационно-правовое управление	64
2.7 Служба технической поддержки.....	73
Глава III. Моделирование управления деятельностью экспертно-методического центра в педагогической области на основе бизнес-процессов	81
3.1 Корневая модель бизнес-процессов экспертно-методического центра.....	82
3.2 Классификатор бизнес-процессов, схема соотношения бизнес-процессов со структурно-функциональными элементами Центра, модель управления Центром.....	83
Глава IV. Типовая модель взаимодействия Центров с участниками и партнерами отраслевого сегмента	

национальной системы независимой оценки и сертификации квалификаций различных категорий граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства, желающих подтвердить свою квалификацию	99
4.1 Общие положения	99
4.2 Корневая модель бизнес-процессов, схема соотнесения и модель взаимодействия Центров с органами исполнительной власти федерального и регионального уровня со сферой образования, участниками процедуры сертификации (потребителями)	112
4.3 Схема информационного взаимодействия Центров с органами исполнительной власти федерального и регионального уровня	120
4.4 Схема информационного взаимодействия Центров с потребителями услуг	122
4.5 Схема информационного взаимодействия Центров с работодателями	126
4.6 Схемы документооборота Центров с органами исполнительной власти федерального и регионального уровня	127
4.7 Схема документооборота Центров с потребителями услуг	130
4.8 Схема документооборота по взаимодействию Центров с работодателями	133
4.9 Схема консультационных процедур	135
4.10 Схема участия представителей Центров в системе оценки качества образования в субъекте РФ и на федеральном уровне	137
4.11 Система работы Центров с потребителями услуг	140
4.12 Система работы Центров с работодателями	144
 Заключение	 148
 Литература	 151

ВВЕДЕНИЕ

Социально-экономические изменения, происходящие в нашей стране, и обусловленная ими модернизация образования по-новому ставят вопрос оценки профессиональной квалификации педагогов. Одно из основных направлений образовательной политики государства – повышение не только социального статуса, но и профессионального уровня педагогических работников. Ведущим средством реализации данного направления является национальная система независимой оценки и сертификации квалификаций в педагогической сфере деятельности, цель которой – осуществление профессиональной оценки и сертификации квалификации педагога, стимулирующей рост профессионализма и повышение конкурентоспособности педагога на современном рынке труда.

Опыт апробации модели экспертно-методического центра как структурно-функционального элемента национальной системы независимой оценки и сертификации квалификаций в педагогической сфере деятельности, разработанной авторами, свидетельствует о многоаспектности педагогического труда, возможности выявить перспективных педагогов, работающих в режиме инноваций, а также способствует целенаправленному, непрерывному повышению уровня профессиональной компетентности педагогических работников.

Профессиональная квалификация педагога является интегральным личностным образованием, включающим в себя профессиональную компетентность, профессиональный опыт, мотивацию, личностные качества и другие профессиональные характеристики. Она непосредственно влияет на качество и результативность деятельности педагога, обеспечивает готовность и способность к выполнению им различных профессиональных задач.

Предусмотренные национальной системой независимой оценки и сертификации квалификаций в педагогической

сфере деятельности квалификационные уровни предполагают, прежде всего, дифференциацию уровня сложности и качества решения профессиональных (функциональных) задач, стоящих перед педагогом.

Первая глава монографии – «Национальная система независимой оценки и сертификации квалификаций в педагогической сфере деятельности» – посвящена описанию теоретических подходов к разработке национальной системы независимой оценки и сертификации квалификаций в педагогической сфере деятельности. Создание этой системы призвано осуществить переход к общественно-государственному характеру управления образованием.

Вторая глава – «Экспертно-методический центр как структурно-функциональный элемент национальной системы независимой оценки и сертификации квалификаций в педагогической сфере деятельности» – описывает создание типовой модели экспертно-методического центра. Его деятельность направлена на стимулирование работ в педагогической области подобных тем, что ведутся в различных отраслях экономики по внедрению единых механизмов формирования национальной системы независимой оценки и сертификации квалификаций различных категорий граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства, желающих подтвердить свою квалификацию, в том числе:

- выпускников образовательных учреждений профессионального образования;
- работающих граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах;
- безработных граждан и трудовых мигрантов, прошедших профессиональное обучение в различных формах.

Третья глава – «Моделирование управления деятельностью экспертно-методического центра в педагогической области на основе бизнес-процессов» – рассматривает деятельность экспертно-методического центра не как традици-

онный набор функций, а как набор бизнес-процессов (бизнес-инжиниринг), уделяя особое внимание взаимодействию его структурно-функциональных единиц и объектов.

Четвертая глава – «Типовая модель взаимодействия экспертно-методических центров с участниками и партнерами отраслевого сегмента национальной системы независимой оценки и сертификации квалификаций различных категорий граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства, желающих подтвердить свою квалификацию». Эта модель предназначена авторами для организации на основе единых механизмов и унифицированных подходов работ по формированию отраслевых сегментов системы оценки и сертификации квалификаций различных категорий граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства, желающих подтвердить свою квалификацию

В этой части работы описывается нормативно-методическая база, принципы, цели и инвариантные направления взаимодействия и механизм формирования требований к структуре и содержанию отраслевых моделей ЭМЦ и ЦОСК с участниками и партнерами системы.

Глава 1.

НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ И СЕРТИФИКАЦИИ КВАЛИФИКАЦИЙ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СФЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1.1 Общие положения

Создание национальной системы независимой оценки и сертификации квалификаций (Системы) и переход к общественно-государственному характеру управления образованием начались в 2007 г. и базировались на следующей нормативно-правовой основе:

– 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»¹;

– Постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования»²;

– Постановление Правительства Российской Федерации «О Федеральной целевой программе развития образования на 2011-2015 годы»³;

¹ Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р [<http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/94365/>].

² 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-318/03 (Приложение 2) [<http://base.garant.ru/55170975/>].

³ Положение об оценке и сертификации квалификации

– «Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года», утвержденная Распоряжением Правительства Российской Федерации⁴;

– «Положение о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования», утвержденное Министром образования и науки Российской Федерации и Президентом РСПП (Приложение 2)⁵;

– «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 (Приложение 3)⁶.

Представленный пакет документов законодательно

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 (Приложение 3)[<http://xn--o1aabe.xn--plai/simplepage/252>].

⁴ Постановление Правительства Российской Федерации от 7 февраля 2011 г. № 61 «О Федеральной целевой программе развития образования на 2011–2015 годы» [<http://www.rg.ru/2011/03/09/obrazovanie-site-dok.html>].

⁵ 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 [<http://www.rg.ru/2007/12/06/obrazovanie-dok.html>].

⁶ Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)», утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. №544н.

обеспечивает независимую оценку и сертификацию квалификаций в педагогической сфере деятельности через открываемые в недалеком будущем экспертно-методические центры и центры оценки и сертификации квалификаций в соответствии с уже принятой национальной рамкой квалификаций Российской Федерации⁷ и профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) воспитатель, учитель)».

В соответствии с «Положением о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования» и «Положением об оценке и сертификации квалификации выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах» определены цели, задачи и принципы построения Системы.

Цели:

- осуществление сертификации;
- содействие повышению качества, конкурентоспособности рабочей силы России;
- содействие развитию системы профобразования;

Задачи:

- удостоверение соответствия квалификации ПС;
- разработка и актуализация документов по сертификации;
- аккумулирование информации о качестве ПС;
- разработка процедур и инструментов сертификации и др.

⁷ Любченко О.А., Карпова С.И. Моделирование системы управления современной общеобразовательной школой с позиций процессного подхода // Вестник университета (Государственный университет управления). – 2012. – № 13. – С. 128-136.

Принципы построения Системы:

1. Непрерывность и преемственность развития квалификационных уровней от низшего уровня к высшему уровню.

2. Прозрачность описания квалификационных уровней для всех пользователей.

3. Соответствие иерархии квалификационных уровней структуре разделения труда и национальной системе образования Российской Федерации.

4. Учет мирового опыта при разработке структуры и содержания национальной рамки квалификаций.

В плане повышения эффективности и качества педагогического труда внимание будет уделяться таким вопросам, как:

– содействие работодателям в подборе квалифицированных работников, сертифицированных по профессиям и уровням квалификации;

– повышение конкурентной устойчивости работников и их адаптации к меняющимся потребностям общества;

– стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, личностного профессионального роста, использования ими современных педагогических технологий;

– выявление перспектив использования потенциальных возможностей педагогических работников.

Разработка вопросов сертификации профессиональных компетенций педагогов будет осуществляться на основе:

1. добровольности прохождения оценки и сертификации профессиональных квалификаций;

2. независимости оценочных процедур;

3. открытости и доступности процедур и результатов оценки и сертификации профессиональных квалификаций;

4. обеспечения конфиденциальности в отношении персональных данных педагогов, участвующих в сертификации;

5. исключения дискриминации и принятия пристрастных решений, в первую очередь, по отношению к дипломам, полученным в процессе формального обучения;

6. компетентности системы сертификации, достигаемой через компетентность персонала и экспертов, участвующих в процедурах оценки и сертификации профессиональных квалификаций;

7. иерархичности системы сертификации, подразумевающей наличие не менее трех уровней сертификатов, позволяющих учитывать как разнообразие специализаций (профилей) педагогов, так и уровень их профессионального мастерства.

В разработке вопросов аттестации/оценки с целью установления соответствия уровня квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), заложены принципы коллегиальности, гласности, открытости, обеспечивающие объективное отношение к педагогическим работникам.

Все вышеназванные процессы касаются не только профессионального педагогического образования (учителей, методистов, руководителей), но и общеобразовательной школы в целом, ее учеников как будущих абитуриентов и потребителей образовательных услуг.

1.2. Структура национальной системы независимой оценки и сертификации квалификаций

Система имеет свою структуру. Все ее структурные элементы связаны с образовательной системой и профессиональным сообществом. Структурные элементы Системы одинаковы для всех видов профессиональной деятельности, но мы рассматриваем в данном случае только педагогическую деятельность.

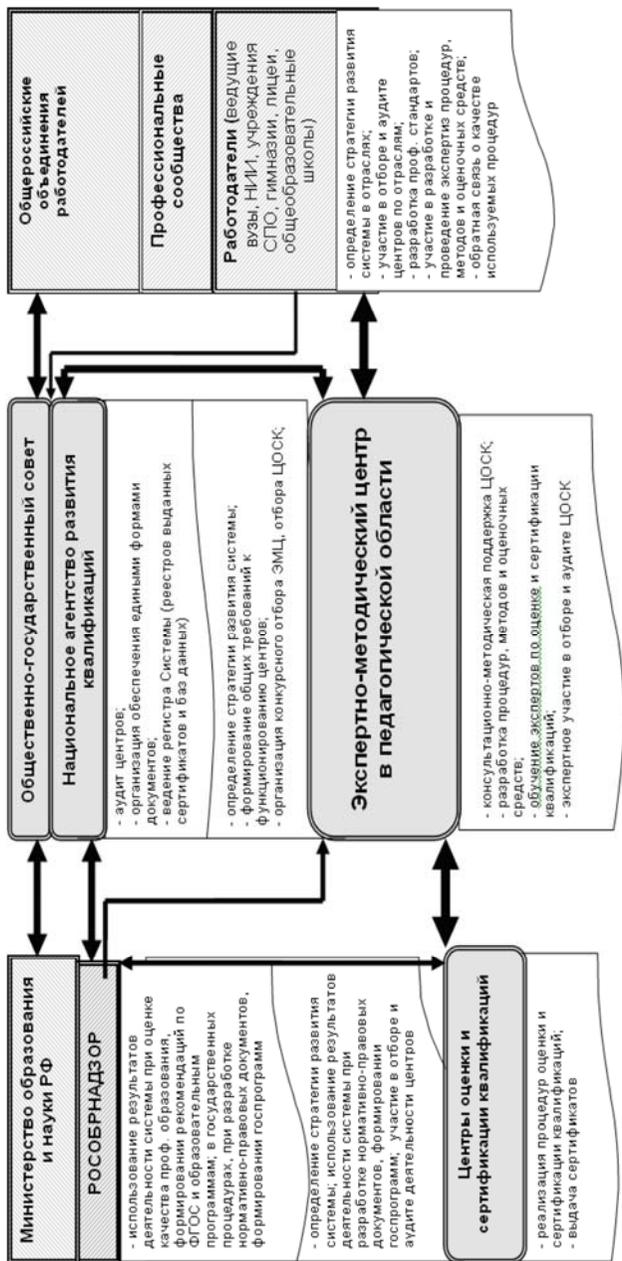


Рис. 1. Структура национальной системы независимой оценки и сертификации квалификаций

Из представленной структуры видно, что Общественно-государственный совет (ОГС) осуществляет стратегическое управление Системой. Советом утверждены следующие документы:

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

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

На сегодняшний день Общественно-государственным советом принят ряд профессиональных стандартов в нефтегазовой, энергетической, педагогической и других отраслях.

Национальное агентство развития квалификаций (НАРК) осуществляет тактическое управление Системой. Им создана Национальная рамка квалификаций, которая вместе с ФГОС служит основой для разработки профессиональных стандартов.

Нашей группой разработана модель Экспертно-методического центра в педагогической сфере деятельности (ЭМЦ), главной задачей которого является подготовка экспертов, создание и обновление банка оценочных средства для оценки квалификаций в педагогической отрасли.

Центр оценки и сертификации квалификаций (ЦОСК) как структурно-функциональный элемент Системы призван решать следующие задачи:

- организация оценки и сертификации квалификаций;
- выдача и учет сертификатов;
- подбор, организация подготовки и ведение реестра экспертов по сертификации;
- контроль качества мероприятий по оценке квалификаций;
- формирование апелляционных комиссий;
- ведение реестра лиц, прошедших сертификацию.

Глава 2.

ЭКСПЕРТНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЦЕНТР КАК СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ЭЛЕМЕНТ НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ И СЕРТИФИКАЦИИ КВАЛИФИКАЦИЙ

2.1 Общие положения

Высокопрофессиональная оценка уровня квалификации педагогических работников рассматривается всеми участниками образовательного процесса как весьма значимая государственная задача и действенное средство развития всего профессионального сообщества, обеспечивающее постоянное повышение качества деятельности. Объективная внешняя оценка требует от специалиста осмысления достигнутого и проектирования дальнейших шагов по повышению собственной квалификации. Все это естественным образом должно содействовать повышению качества образовательного процесса на всех уровнях системы образования. Создание центра, осуществляющего экспертную деятельность в сфере образования, позволит обеспечить эффективное управления качеством педагогической деятельности.

Создание типовой модели экспертно-методического центра (далее – Центр) направлено на стимулирование работ в различных отраслях экономики по внедрению единых механизмов формирования национальной системы независимой оценки и сертификации квалификаций различных категорий граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства, желающих подтвердить свою квалификацию (далее – Система), в том числе:

- выпускников образовательных учреждений профессионального образования;
- работающих граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах;
- безработных граждан и трудовых мигрантов, прошедших профессиональное обучение в различных формах.

В настоящем документе используются термины, толкование которых соответствует международным и национальным стандартам Российской Федерации, утвержденным базовым документам Системы.

Цель деятельности Центра – организационно-методическое обеспечение оценки и сертификации квалификаций в педагогической области.

Предлагаемая модель экспертно-методического центра в педагогической области содержит описание основных целей, задач и принципов работы данной структуры, характеризует регламент его работы, исходя из целей, задач и принципов. Модель экспертно-методического центра в педагогической области создана в соответствии со следующими документами:

- Уставом экспертно-методического центра;
- Федеральным Законом «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 01 декабря 2007 г. № 307-ФЗ;
- Постановлением 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»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 августа 2009 г. № 667 «О проведении эксперимента по созданию прикладного бакалавриата в образовательных учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования»;
- Постановлением Правительства Российской Федерации от 07 февраля 2011 г. № 61 «О Федеральной целевой программе развития образования на 2011-2015 годы»;
- «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года»,

утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р;

– «Основными направлениями деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года», утвержденными Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1663-р;

– «Положением о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования», утвержденным Министром образования и науки Российской Федерации и Президентом РСПП от 31 июля 2009 г. № АФ-318/03;

– «Положением об оценке и сертификации квалификации выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах», утвержденным Министром образования и науки Российской Федерации и Президентом РСПП от 31 июля 2009 г. № АФ-317/03;

– «Порядком оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах», протокол ОГС № 2 от 15 декабря 2010 г.;

– «Общими требованиями к экспертам системы оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах», протокол ОГС № 2 от 15 декабря 2010 г.;

– «Методическими рекомендациями по определению критериев изменения типа государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений с учетом сферы их деятельности», утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 07 сентября 2010 г. № 1505-р;

– Федеральным законом «Об автономных учреждениях» от 03 ноября 2006 г. № 174-ФЗ;

– Федеральным законом «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об автономных учреждениях» от 3 ноября 2006 г. № 175-ФЗ;

– Указом Президента Российской Федерации «О мероприятиях по реализации социальной политики» от 07 мая 2012 г. №597;

– Постановлением Правительства Российской Федерации «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» от 22 января 2013 г. №23;

– Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2012 г. № 2204-р, утвердившем План разработки профессиональных стандартов на 2012-2015 годы;

– Приказом Минтруда России «Об утверждении плана-графика подготовки профессиональных стандартов в 2013-2014 годах» от 30 ноября 2012 г. № 565;

– Федеральным законом Российской Федерации «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» от 03 декабря 2012 г. N 236-ФЗ;

– Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ;

– Приказом Минтруда России «Об утверждении макета профессионального стандарта» от 12 апреля 2012 г. № 147-н;

– Приказом Минтруда России «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» от 12 апреля 2013 г. №148-н.

Деятельность Центра строится с учетом базовых принципов Системы независимой оценки качества профессионального образования и осуществляется на основе:

– открытости и доступности информации о методическом обеспечении процедур оценки и сертификации квалификаций;

– взаимодействия с крупными работодателями, организациями и объединениями работодателей при разработке организационно-методического обеспечения процедур оценки и сертификации квалификаций;

- обязательного привлечения представителей работодателей в качестве экспертов по разработке требований к процедурам оценки и сертификации квалификаций и их методическому обеспечению;
- научной обоснованности, объективности и достоверности разрабатываемых методов, оценочных средств и критериев оценки;
- адаптации процедур оценки к изменяющимся требованиям к квалификациям;
- систематического обучения и подтверждения профессиональной компетенции экспертов, производящих оценку и сертификацию, в целях обеспечения независимости и объективности оценки квалификаций.

Основные направления деятельности Центра:

- экспертное и организационно-методическое обеспечение Центров оценки и сертификации квалификаций (ЦОСК);
- совершенствование организационно-методического обеспечения деятельности в педагогической области.

Основными задачами Центра являются:

1. Разработка и корректировка (совершенствование) организационно-методических документов, регулирующих процедуры оценки и сертификации квалификаций педагогов учебных заведений различных образовательных уровней.
2. Разработка критериев оценки квалификаций педагогов учебных учреждений дифференцированно по образовательным уровням.
3. Разработка, верификация и совершенствование методов и средств оценки квалификаций педагогических кадров.
4. Формирование и поддержание в актуальном состоянии фонда комплектов оценочных средств.
5. Методическое сопровождение обучения экспертов по оценке и сертификации квалификаций педагогических кадров.

6. Осуществление мониторинга изменений в требованиях профессионального стандарта и иных квалификационных требованиях в области педагогической деятельности.

7. Осуществление мониторинга новых методов и средств оценки квалификаций педагогических кадров.

8. Разработка и совершенствование методов оценки квалификации педагогов с привлечением работодателей.

9. Осуществление отбора (создания), мониторинга и консультационно-методической поддержки ЦОСК.

10. Создание и развитие информационной инфраструктуры Системы.

Функции Центра

1. Обеспечение соответствия деятельности Центра целям и принципам Системы:

– разработка предложений по развитию Системы, совершенствованию ее нормативного и методического обеспечения.

2. Обеспечение Системы объективными, достоверными процедурами, методами и оценочными средствами добровольной оценки и сертификации квалификаций в педагогической области:

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

– разработка на основе соответствующих профессиональных стандартов (квалификационных характеристик) методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций, осуществление их экспертизы и актуализации с привлечением заинтересованных работодателей;

– формирование и поддержание в актуальном состоянии банка оценочных средств;

– проведение адаптации международных профессиональных стандартов и методов оценки в целях их использования в Системе;

– участие в разработке (организация разработки) профессиональных стандартов (квалификационных характеристик).

3. Обеспечение системы экспертами по оценке и сертификации квалификаций: разработка программ подготовки, ведение реестра экспертов по оценке и сертификации квалификаций, подбор экспертов по оценке измерительных средств.

4. Оказание методической и консультационной поддержки ЦОСК, экспертам, работодателям (юридическим и физическим лицам).

5. Финансовое обеспечение деятельности центра по взаимодействию со структурными элементами Системы, работодателями, претендентами на должность эксперта.

6. Участие в формировании и развитии информационной инфраструктуры Системы.

Реализация функции обеспечения соответствия деятельности Центра целям и принципам Системы предполагает выполнение следующих видов работ:

Разработка нормативных, организационно-технических и методических документов, обеспечивающих деятельность Центра в педагогической области, в соответствии с:

– Федеральным Законом «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 01 декабря 2007 г. № 307-ФЗ;

– Постановлением 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»;

– Постановлением Правительства Российской Федерации от 18 августа 2009 г. № 667 «О проведении эксперимента по созданию прикладного бакалавриата в образователь-

ных учреждениях среднего профессионального и высшего профессионального образования»;

– Постановлением Правительства Российской Федерации от 07 февраля 2011 г. № 61 «О Федеральной целевой программе развития образования на 2011-2015 годы»;

– «Концепцией долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года», утвержденной Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р;

– «Основными направлениями деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года», утвержденными Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1663-р;

– «Положением о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования», утвержденным Министром образования и науки Российской Федерации и Президентом РСПП от 31 июля 2009 г. № АФ-318/03;

– «Положением об оценке и сертификации квалификации выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах», утвержденным Министром образования и науки Российской Федерации и Президентом РСПП от 31 июля 2009 г. № АФ-317/03;

– «Методическими рекомендациями по определению критериев изменения типа государственных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждений с учетом сферы их деятельности», утвержденными распоряжением Правительства Российской Федерации от 07 сентября 2010 г. № 1505-р;

– Постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. №23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»;

– Приказом Минтруда России от 30 ноября 2012 г. № 565 «Об утверждении план-графика подготовки профессиональных стандартов в 2013-2014 годах»;

- Федеральным законом Российской Федерации от 03 декабря 2012 г. ФЗ N 236 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»;
- Приказом Минтруда России №148-н от 12 апреля 2013 г. «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов»;
- Приказом Минтруда России «Об утверждении макета профессионального стандарта» от 12 апреля 2012 г. № 147-н;
- Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2012 г. № 2204, утвердившем План разработки профессиональных стандартов на 2012-2015 годы;
- Указом Президента Российской Федерации «О мероприятиях по реализации социальной политики» от 07 мая 2012 г. №597;
- Федеральным законом РФ № 273-ФЗ «Об образовании» от 29 декабря 2012 г.

Реализация функции обеспечения Центров объективными, достоверными процедурами, методами и оценочными средствами добровольной оценки и сертификации квалификаций в педагогической области предполагает выполнение работ по следующим направлениям:

1. Разработка организационно-методических документов, регулирующих процедуры оценки и сертификации квалификаций, предполагает выполнение следующих видов работ:

- Планирование, организация и проведение мероприятий по изучению и обобщению опыта деятельности в области разработки учебно-методического сопровождения подготовки экспертов в российских и зарубежных центрах сертификации педагогов.

- Разработка на основе информационно-поисковых, мониторинговых и аналитических мероприятий примерных (рекомендуемых) учебных планов и программ подготовки экспертов в области качества оценки и сертификации педагогов.

- Разработка матрицы соответствия компетенций экспертов дисциплинам примерных учебных планов.

- Создание экспертной группы для экспертизы документов, сопровождающих подготовку экспертов.
- Подготовка и методическая экспертиза проектов документов (положений), регламентирующих процесс (учебный процесс, промежуточная и итоговая аттестация, исследовательская деятельность и др.) подготовки экспертов в области оценки качества и сертификации педагогов.
- Создание рабочих групп по разработке единых требований к подготовке и изданию учебной и учебно-методической литературы, созданию интерактивных курсов, используемых в процессе обучения экспертов.
- Создание групп консультантов по вопросам подготовки экспертов.
- Консультирование представителей внешних организаций, осуществляющих подготовку экспертов, по вопросам: составления учебно-методических комплексов дисциплин для подготовки экспертов в области оценки и сертификации педагогов; выбора форм организации, внедрения методов и средств (технологий) подготовки экспертов в области оценки качества и сертификации педагогов; поэтапного внедрения целостной системы подготовки экспертов в области оценки качества и сертификации педагогов.
- Определение порядка проведения экспертизы учебно-методического сопровождения (учебных планов, программ, методических рекомендаций) подготовки экспертов в привлеченных Центром организациях.
- Осуществление анализа учебно-методического сопровождения (учебных планов, программ, методических рекомендаций) подготовки экспертов в привлеченных Центром организациях. Подготовка письменного заключения о соответствии учебно-методических материалов требованиям, установленным Центром.
- Оформление договоров с учреждениями образования (в т.ч. зарубежными), осуществляющими подготовку экспертов и сертификацию квалификаций.

- Публикация методических материалов, обеспечивающих повышение качества подготовки экспертов.

2. Разработка на основе соответствующих профессиональных стандартов (квалификационных характеристик) методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций, осуществление их экспертизы и актуализации с привлечением заинтересованных работодателей предполагает выполнение следующих видов работ:

- Разработка и научное обоснование требований к методам, оценочным средствам и критериям оценки квалификаций в педагогической области.

- Организация разработки методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций с привлечением высококвалифицированных специалистов, профессиональных коллективов, работодателей.

- Подготовка технических заданий на разработку методов и методик, оценочных средств и диагностических инструментов по группам педагогических специальностей.

- Проведение мероприятий по отбору кандидатов из числа высококвалифицированных специалистов, профессиональных коллективов, работодателей для формирования временных научных коллективов с целью разработки и верификации методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций.

- Обеспечение взаимодействия в вопросах разработки методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций с работодателями и их объединениями, профессиональными сообществами, органами управления образованием и образовательными учреждениями посредством создания постоянно действующей комиссии, контролирующей актуальность методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций, их соответствие основной цели Системы.

- Организация международного сотрудничества в области разработки методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций в педагогической области.

- Обеспечение соответствия оценочных средств и критериев оценки квалификаций требованиям профессиональных стандартов и норм государственных образовательных стандартов РФ в педагогической области.

- Осуществление системы мероприятий по экспертизе методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций.

- Создание экспертных групп из представителей ЭМЦ и ЦОСК и проведение экспертизы методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций по группам педагогических специальностей.

- Подготовка предложений по доработке профессиональных стандартов на основе замечаний и предложений по внесению изменений в оценочные средства и критерии оценки квалификаций.

- Актуализация методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций.

- Создание рабочих групп со специалистами ЦОСК по подготовке совместных предложений по актуализации профессиональных педагогических стандартов.

- Отбор образовательных организаций и заключение договоров о проведении мероприятий по актуализации методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций по группам педагогических специальностей совместно с ЦОСК.

- Разработка и научное обоснование требований к квалификации экспертов центра оценки и сертификации квалификаций по оценке и сертификации квалификаций.

- Подготовка технического задания на разработку методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций экспертов по оценке и сертификации квалификаций.

- Разработка методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций экспертов по оценке и сертификации квалификаций.

- Разработка методических материалов по сопровождению диагностической деятельности экспертов.

- Выпуск методических материалов, оценочных, программных и инструментальных средств, способствующих повышению уровня профессиональной подготовки экспертов.

- Создание экспертной группы и проведение экспертизы методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций экспертов ЦОСК.

- Консультационная поддержка субъектов Системы и ее партнеров в вопросах разработки, верификации и актуализации методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций.

3. Формирование и поддержание в актуальном состоянии фонда оценочных средств предполагает выполнение следующих работ:

- Создание на основе информационно-поисковых, мониторинговых и аналитических мероприятий рекомендаций по разработке организационно-методических документов (положений, регламентов и пр.), регулирующих формирование и поддержание в актуальном состоянии фонда оценочных средств.

- Разработка и реализация регламента формирования и поддержания в актуальном состоянии банка оценочных средств.

- Подготовка материально-технической базы формирования и поддержания в актуальном состоянии фонда оценочных средств.

- Проведение мероприятий по формированию банка оценочных средств.

- Организация приемки оценочных средств по группам педагогических специальностей с привлечением постоянно действующей комиссии, контролирующей актуальность методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций, их соответствие основной цели Системы независимой оценки качества профессионального образования.

- Проведение цикла работ по поддержанию банка оценочных средств в актуальном состоянии.

- Адаптация процедур оценки к изменяющимся требованиям профессиональных стандартов.
- Обеспечение обратной связи о качестве используемых процедур оценки квалификаций.
- Информационное и программное обеспечение сопровождения разработки и поддержания в актуальном состоянии оценочных средств.
- Создание компьютерных версий оценочных средств.
- Обеспечение контроля доступа к фондам оценочных средств.
- Консультационная поддержка субъектов Системы и ее партнеров в вопросах состояния фонда оценочных средств.

Реализация функции обеспечения системы экспертами по оценке и сертификации квалификаций (разработка программ подготовки, ведение реестра экспертов по оценке и сертификации квалификаций) предполагает выполнение следующих видов работ:

- Планирование, организация и проведение поисковых мероприятий в части информации о новых подходах в подготовке экспертов в области оценки и сертификации педагогов.
- Анализ и мониторинг современного научно-методического и нормативно-правового состояния проблемы технологий подготовки экспертов в области оценки и сертификации квалификаций педагогов.
- Разработка форм организации, методов и средств (технологий) подготовки экспертов в области оценки и сертификации педагогов.
- Разработка рекомендаций по организации и проведению поэтапного внедрения целостной системы подготовки экспертов в области оценки и сертификации педагогов.
- Разработка содержания и процедур предупредительных и корректирующих мероприятий в рамках системы подготовки экспертов в области оценки и сертификации педагогов.

- Обеспечение обратной связи о качестве подготовки экспертов.

- Консультационная поддержка субъектов системы оценки качества профессионального образования и ее партнеров в вопросах подготовки экспертов и сертификации квалификаций.

- Разработка на основе информационно-поисковых, мониторинговых и аналитических мероприятий рекомендаций по разработке организационно-методических документов (положений, регламентов и пр.), регулирующих формирование и поддержание в актуальном состоянии реестра экспертов.

- Разработка регламента формирования и поддержания в актуальном состоянии реестра экспертов.

- Подготовка материально-технической базы формирования и поддержания в актуальном состоянии реестра экспертов.

- Информационное и программное обеспечение сопровождения разработки и поддержания в актуальном состоянии реестра экспертов.

- Создание компьютерных версий реестров.

- Обеспечение контроля доступа к реестрам экспертов.

Реализация функции оказания методической и консультационной поддержки ЦОСК предполагает выполнение следующих видов работ:

- Консультативное содействие в обучении и повышении квалификации специалистов ЦОСК.

- Консультирование специалистов ЦОСК по вопросам формирования и внедрения фонда нормативных документов.

- Консультирование специалистов ЦОСК по вопросам обеспечения реализации требований организационно-методических документов ЭМЦ.

- Консультирование специалистов ЦОСК по составлению учебно-методических комплексов дисциплин подготовки в области сертификации квалификаций.

- Создание совместных рабочих групп по внедрению целостной системы сертификации квалификаций.
- Разработка рабочих групп по подготовке совместных предложений по актуализации профессиональных педагогических стандартов.
 - Аудит процесса сертификации квалификаций.
 - Отмена (приостановка) на основании итогов инспекционного контроля действия выданных сертификатов; участие в разработке корректирующих мероприятий, контроль за их выполнением.
- Создание рабочих групп по совместному рассмотрению со специалистами ЦОСК (по запросам ЦОСК) апелляционных вопросов, касающихся деятельности ЦОСК.

Реализация функции финансового обеспечения деятельности центра по взаимодействию со структурными элементами Системы, работодателями, претендентами на должность эксперта предполагает выполнение следующих видов работ:

- Получение доходов от образовательной деятельности по обучению экспертов по оценке измерительных средств.
- Получение доходов от образовательной деятельности по повышению квалификации сотрудников центров.
- Получение доходов от реализации ЦОСК лицензионных прав на учебно-методические материалы по подготовке экспертов, оценочные средства, методы и процедуры оценки и сертификации квалификаций в педагогической области.
- Получение доходов за экспертные услуги по отбору и аудиту ЦОСК.
- Получение доходов за консультационные услуги по заказу экспертов, граждан и организаций.
- Получение доходов от прочих видов деятельности, не противоречащих Уставу Центра (гранты, проекты и др.).
- Выполнение обязательств по оплате общесистемных расходов (ОГС, базовая организация), аудиторских прове-

рок (ОГС, базовая организация), регистрационных услуг.

- Выполнение обязательств по расходам Центра (заработная плата, оплата договоров с юридическими и физическими лицами для обеспечения деятельности Центра).

Реализация функции участия в формировании и развитии информационной инфраструктуры Системы предполагает выполнение следующих видов работ:

- Своевременное и полное информационно-техническое обеспечение деятельности Центра и его взаимодействия со структурными элементами Системы.

- Осуществление в Центре единой информационно-технической политики, обеспечивающей: бесперебойную и технически правильную эксплуатацию комплексов средств автоматизации, информационно-управляющих систем, средств связи и телекоммуникаций.

- Организация и поддержание информационных ресурсов и баз данных по вопросу оценки и сертификации квалификаций педагогических кадров, организация их статистической обработки.

2.2 Описание общего порядка функционирования Экспертно-методического центра и его структурных подразделений

Управление центром

Высшим органом управления Центра является Общественный Совет по управлению Центром (далее – Совет Центра).

Совет Центра создается с целью объединения усилий сотрудников Центра, представителей профессиональных объединений, представителей общественных объединений, представителей базовой организации для реализации основной цели и решения задач Центра.

В Совет Центра входят: директор Центра; председатели управлений; ведущие сотрудники управлений (не более 30%

состава); учредители Центра (физические или юридические лица) (не более 30% состава); представители профессиональных объединений; представители общественных объединений; представители базовых организаций (не более 30% состава); опытные и квалифицированные эксперты (не более 10% состава).

Представители учредителей действуют по доверенности, выданной учредителями Центра. Совет Центра утверждается сроком на 1 год.

Совет Центра собирается на заседание не реже 1 раза в месяц.

Председателем Совета Центра является Директор центра, который после его утверждения назначает заместителя и ученого секретаря.

Совет Центра решает следующие вопросы деятельности Центра:

- изменение Устава, формирование Совета Центра, утверждение бюджета Центра, годовых результатов деятельности, а также реорганизации и ликвидации Центра;
- рассматривает и принимает решения по основным вопросам деятельности, организации и управления Центром, учебно-методическим процессом;
- принимает решения о проведении экспертизы и заслушивает ее итоги;
- рассматривает результаты разработки организационно-технических и методических документов (положений и регламентов, регулирующих процедуры экспертиз);
- утверждает программы и методические материалы по подготовке экспертов;
- рассматривает вопросы формирования экспертных комиссий, утверждает правила экспертиз;
- утверждает программы организации обучения экспертов;
- утверждает результаты планового контроля экспертной деятельности ЦОСК;

- рассматривает и утверждает кандидатуры начальников управлений;
- регулярно рассматривает планы и заслушивает отчеты директора, начальников управлений.

Директор Центра

3.1. Директор Центра возглавляет администрацию Центра и является председателем Совета Центра.

3.2. Директор Центра избирается на Совете Центра тайным голосованием сроком на 3 года и может переизбираться неограниченное число раз.

Директор:

- в пределах своей компетенции действует без доверенности от лица Центра;
- представляет интересы Центра в отношениях с другими юридическими и физическими лицами;
- заключает договоры с государственными, общественными и иными организациями и гражданами;
- выдает доверенности;
- издает приказы и дает указания, обязательные для работников Центра;
- утверждает правила внутреннего распорядка, штатное расписание;
- принимает на работу и увольняет сотрудников Центра;
- представляет на утверждение Совета Центра кандидатуры руководителей структурных подразделений Центра.

3.3. Директор Центра решает все вопросы учебно-методической, производственной и научной деятельности, за исключением вопросов, отнесенных к компетенции Собрания учредителей и Совета Центра.

Исполнение части своих полномочий директор может передавать начальникам управлений и другим работникам Центра.

3.4. В целях обеспечения деятельности Центра начальники Управлений, по согласованию с директором Центра, разрабатывают регламенты работы Управлений и должно-

стные инструкции сотрудников Управлений, осуществляющих обеспечение деятельности Центра.

3.5. Руководство обеспечивает надлежащее исполнение обращений Центра, своевременное представление необходимых для осуществления работы документов и осуществляет иные, обеспечивающие деятельность Центра функции и полномочия, утвержденные Советом центра.

3.6. Сотрудники Центра, исполняя возложенные настоящим Регламентом и должностными инструкциями функции, самостоятельны в принятии управленческих решений в пределах своих полномочий.

3.7. Сотрудники Центра в соответствии со своими должностными инструкциями несут персональную ответственность за эффективность и результативность выполнения задач и функций, возложенных на Центр, последствия принимаемых управленческих решений, достоверность и своевременность представления отчетности и иной запрашиваемой информации.

3.8. В Центре могут создаваться и другие, в том числе, общественные органы (комитеты, комиссии), имеющие консультативное назначение. Их решения носят рекомендательный характер.

Предложения о создании таких органов вносятся директором Центра, начальниками управлений и утверждаются Советом центра.

3.9. Управление структурными подразделениями.

Управления или аналогичные по статусу подразделения, в которых организуется и осуществляется разработка средств, методов и комплектов оценочных средств, экспертиза, аттестация и подготовка экспертов в педагогической области, возглавляются начальниками Управлений.

Кандидатура начальника Управления утверждается Советом Центра по представлению Директора Центра.

Все вопросы деятельности Управления, включая полномочия начальника Управления и персонала Управления, регулируются положением об Управлении Центра.

Структура Центра

4.1. Центр состоит из общественного совета по управлению центром, директора, управлений, отделов, групп и службы технической поддержки.

4.2. Директор Центра самостоятельно назначает на должность и освобождает от должности в установленном законодательством порядке работников Центра.

4.3. Задачи и функции структурных подразделений определяются в положениях о них, которые утверждаются приказами директора Центра и структурных подразделений.

4.4. Предельная штатная численность Центра утверждается решением Совета Центра.

2.3 Управление педагогической квалиметрии

Управление педагогической квалиметрии имеет в своем составе структурные подразделения⁸ согласно нижеприведенной схеме.

Положения о подразделениях управления педагогической квалиметрии утверждаются начальником управления, а распределение обязанностей между сотрудниками подразделений производится руководителями структурных подразделений по согласованию с заместителем начальника Управления.

В состав управления педагогической квалиметрии входят: научные работники, методисты и инженеры-программисты.

Начальник Управления отчитывается о своей деятельности и работе управления педагогической квалиметрии перед директором экспертно-методического центра, Советом Центра.

Задачи:

1. Разработка, верификация и совершенствование методов и средств оценки квалификаций педагогических кадров.

⁸В состав Управления педагогической квалиметрии могут входить отдельные специалисты и группы, осуществляющие функции по отдельным направлениям (договорная работа).

2. Формирование и поддержание в актуальном состоянии фонда средств оценки квалификаций в педагогической области.

3. Осуществление мониторинга новых методов и средств оценки квалификаций педагогических кадров.

4. Создание и развитие системы информационно-аналитического обеспечения деятельности ЭМЦ.



Рис. 2 Структура управления педагогической квалиметрии

Функции:

1. Организация разработки на основе соответствующих профессиональных стандартов (квалификационных характеристик) методов, оценочных средств и критериев оценки

квалификаций, осуществление их экспертизы и актуализации с привлечением заинтересованных работодателей.

2. Формирование и поддержание в актуальном состоянии банка оценочных средств.

3. Информационно-аналитическое обеспечение деятельности экспертно-методического Центра.

1. Реализация функций по организации разработки на основе соответствующих профессиональных стандартов (квалификационных характеристик) методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций, осуществление их экспертизы и актуализации с привлечением заинтересованных работодателей, предполагает выполнение следующих видов работ:

1.1. Разработка и научное обоснование требований к методам, оценочным средствам и критериям оценки квалификаций в педагогической области.

1.2. Организация разработки методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций с привлечением высококвалифицированных специалистов, профессиональных коллективов, работодателей.

1.3. Подготовка технических заданий на разработку методов и методик, оценочных средств и диагностических инструментов по группам педагогических специальностей.

1.4. Проведение мероприятий по отбору кандидатов из числа высококвалифицированных специалистов, профессиональных коллективов, работодателей для формирования временных научных коллективов с целью разработки и верификации методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций.

1.5. Обеспечение взаимодействия в вопросах разработки методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций с работодателями и их объединениями, профессиональными сообществами, органами управления образованием и образовательными учреждениями посредством создания постоянно действующей комиссии, контролирующей актуаль-

ность методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций, их соответствие основной цели Системы независимой оценки качества профессионального образования.

1.6. Организация международного сотрудничества в области разработки методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций в педагогической области.

1.7. Обеспечение соответствия оценочных средств и критериев оценки квалификаций требованиям профессиональных стандартов и норм государственных образовательных стандартов РФ в педагогической области.

1.8. Осуществление системы мероприятий по экспертизе методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций.

1.9. Создание экспертных групп *из представителей ЭМЦ и ЦОСК* и проведение экспертизы методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций по группам педагогических специальностей.

1.10. Подготовка предложений по доработке профессиональных стандартов на основе замечаний и предложений по внесению изменений в оценочные средства и критерии оценки квалификаций.

1.11. Актуализация методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций.

1.12. Создание рабочих групп со специалистами ЦОСК по подготовке совместных предложений по актуализации профессиональных педагогических стандартов.

1.13. Отбор образовательных организаций и заключение договоров о проведении мероприятий по актуализации методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций по группам педагогических специальностей совместно с ЦОСК.

1.14. Разработка и научное обоснование требований к квалификации экспертов центра оценки и сертификации квалификаций по оценке и сертификации квалификаций.

1.15. Подготовка технического задания на разработку методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций экспертов по оценке и сертификации квалификаций.

1.16. Разработка методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций экспертов по оценке и сертификации квалификаций.

1.17. Разработка методических материалов по сопровождению диагностической деятельности экспертов.

1.18. Выпуск методических материалов, оценочных, программных и инструментальных средств, способствующих повышению уровня профессиональной подготовки экспертов.

1.19. Создание экспертной группы и проведение экспертизы методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций экспертов ЦОСК.

1.20. Консультационная поддержка субъектов Системы и ее партнеров в вопросах разработки, верификации и актуализации методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций.

2. Реализация функций по формированию и поддержанию в актуальном состоянии банка оценочных средств, предполагает выполнение следующих видов работ:

2.1. Выработка на основе информационно-поисковых, мониторинговых и аналитических мероприятий рекомендаций по разработке организационно-методических документов (положений, регламентов и пр.), регулирующих формирование и поддержание в актуальном состоянии фонда оценочных средств.

2.2. Разработка и реализация регламента формирования и поддержания в актуальном состоянии банка оценочных средств.

2.3. Подготовка материально-технической базы формирования и поддержания в актуальном состоянии фонда оценочных средств.

2.4. Проведение мероприятий по формированию банка оценочных средств.

2.5. Организация приемки оценочных средств по группам педагогических специальностей с привлечением постоянно действующей комиссии, контролирующей актуаль-

ность методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций, их соответствие основной цели Системы.

2.6. Проведение цикла работ по поддержанию банка оценочных средств в актуальном состоянии.

2.7. Адаптации процедур оценки к изменяющимся требованиям профессиональных стандартов.

2.8. Обеспечение обратной связи о качестве используемых процедур оценки квалификаций.

2.9. Информационное и программное обеспечение сопровождения разработки и поддержания в актуальном состоянии оценочных средств.

2.10. Создание компьютерных версий оценочных средств.

2.11. Обеспечение контроля доступа к фондам оценочных средств.

2.12. Консультационная поддержка субъектов Системы и ее партнеров в вопросах состояния фонда оценочных средств.

3. Реализация функций по информационно-аналитическому обеспечению деятельности экспертно-методического Центра, предполагает выполнение следующих видов работ:

3.1. Планирование, организация и проведение мероприятий по поиску информации, касающейся новых подходов, методов и средств оценки и сертификации квалификаций.

3.2. Планирование, организация и ведение постоянной научно-исследовательской работы с базой данных результатов проведенных сертификационных испытаний для развития и совершенствования подходов, методов и средств оценки и сертификации квалификаций.

3.3. Мониторинг и анализ научно-методического и нормативно-правового состояния проблемы оценки и сертификации квалификаций в педагогической области и других отраслях.

3.4. Мониторинг и анализ изменений требований профессиональных стандартов и иных квалификационных требований к педагогическим работникам.

3.5. Мониторинг, анализ и адаптация международных профессиональных стандартов в целях их использования в национальной системе оценки и сертификации квалификаций педагогических работников.

3.6. Разработка на основе информационно-поисковых, мониторинговых и аналитических мероприятий рекомендаций по разработке методов, оценочных средств и критериев оценки и сертификации квалификаций в педагогической области.

3.7. Разработка на основе информационно-поисковых, мониторинговых и аналитических мероприятий рекомендаций по разработке организационно-методических документов (положений, регламентов и пр.), регулирующих оценочно-сертификационные процедуры, отбор и подготовку экспертов, контроль качества оценки и сертификации квалификаций педагогических работников.

3.8. Консультационная поддержка структурных подразделений ЭМЦ и ЦОСК в рамках осуществляемых управлением функций.

Структура научно-методического отдела

Научно-методический отдел имеет в своем составе структурные подразделения⁹ согласно нижеприведенной схеме.



Рис. 3 Структура научно-методического отдела

⁹В состав Научно-методического отдела могут входить отдельные специалисты и группы, осуществляющие функции по отдельным направлениям.

Положения о подразделениях научно-методического отдела утверждаются руководителем Отдела, а распределение обязанностей между сотрудниками подразделений производится руководителями структурных подразделений по согласованию с заместителем начальника Управления.

В состав научно-методического отдела входят: научные работники, методисты и инженеры-программисты.

Заведующий Отделом отчитывается о своей деятельности и работе научно-методического отдела перед директором Центра, Советом Центра.

Задачи:

1. Разработка критериев оценки квалификаций педагогов учебных учреждений дифференцированно по образовательным уровням.

2. Разработка, верификация и совершенствование методов и средств оценки квалификаций педагогических кадров.

3. Формирование и поддержание в актуальном состоянии фонда средств оценки квалификаций педагогов учебных заведений.

Функции:

1. Организация разработки методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций, осуществление их экспертизы и актуализации с привлечением заинтересованных работодателей.

2. Формирование и поддержание в актуальном состоянии банка оценочных средств.

1. Реализация функций по организации разработки на основе соответствующих профессиональных стандартов (квалификационных характеристик) методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций, осуществление их экспертизы и актуализации с привлечением заинтересованных работодателей, предполагает выполнение следующих видов работ:

1.1. Разработка и научное обоснование требований к методам, оценочным средствам и критериям оценки квалификаций в педагогической области.

1.2. Организация разработки методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций с привлечением высококвалифицированных специалистов, профессиональных коллективов, работодателей.

1.3. Подготовка технических заданий на разработку методов и методик, оценочных средств и диагностических инструментов по группам педагогических специальностей.

1.4. Проведение мероприятий по отбору кандидатов из числа высококвалифицированных специалистов, профессиональных коллективов, работодателей для формирования временных научных коллективов с целью разработки и верификации методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций.

1.5. Обеспечение взаимодействия в вопросах разработки методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций с работодателями и их объединениями, профессиональными сообществами, органами управления образованием и образовательными учреждениями посредством создания постоянно действующей комиссии, контролирующей актуальность методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций, их соответствие основной цели Системы.

1.6. Организация международного сотрудничества в области разработки методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций в педагогической области.

1.7. Обеспечение соответствия оценочных средств и критериев оценки квалификаций требованиям профессиональных стандартов и норм государственных образовательных стандартов РФ в педагогической области.

1.8. Осуществление системы мероприятий по экспертизе методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций.

1.9. Создание экспертных групп из представителей ЭМЦ и ЦОСК и проведение экспертизы методов, оценоч-

ных средств и критериев оценки квалификаций по группам педагогических специальностей.

1.10. Подготовка предложений по доработке профессиональных стандартов на основе замечаний и предложений по внесению изменений в оценочные средства и критерии оценки квалификаций.

1.11. Актуализация методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций.

1.12. Создание рабочих групп со специалистами ЦОСК по подготовке совместных предложений по актуализации профессиональных педагогических стандартов.

1.13. Отбор образовательных организаций и заключение договоров о проведении мероприятий по актуализации методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций по группам педагогических специальностей совместно с ЦОСК.

1.14. Разработка и научное обоснование требований к квалификации экспертов центра оценки и сертификации квалификаций (ЦОСК) по оценке и сертификации квалификаций.

1.15. Подготовка технического задания на разработку методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций экспертов по оценке и сертификации квалификаций.

1.16. Разработка методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций экспертов по оценке и сертификации квалификаций.

1.17. Разработка методических материалов по сопровождению диагностической деятельности экспертов.

1.18. Выпуск методических материалов, оценочных, программных и инструментальных средств, способствующих повышению уровня профессиональной подготовки экспертов.

1.19. Создание экспертной группы и проведение экспертизы методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций экспертов ЦОСК.

1.20. Консультационная поддержка субъектов Системы и ее партнеров в вопросах разработки, верификации и актуализации методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций.

2. Реализация функций по формированию и поддержанию в актуальном состоянии банка оценочных средств предполагает выполнение следующих видов работ:

2.1. Выработка на основе информационно-поисковых, мониторинговых и аналитических мероприятий рекомендаций по разработке организационно-методических документов (положений, регламентов и пр.), регулирующих формирование и поддержание в актуальном состоянии фонда оценочных средств.

2.2. Разработка и реализация регламента формирования и поддержания в актуальном состоянии банка оценочных средств.

2.3. Подготовка материально-технической базы формирования и поддержания в актуальном состоянии фонда оценочных средств.

2.4. Проведение мероприятий по формированию банка оценочных средств.

2.5. Организация приемки оценочных средств по группам педагогических специальностей с привлечением постоянно действующей комиссии, контролирующей актуальность методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций, их соответствие основной цели Системы.

2.6. Проведение цикла работ по поддержанию банка оценочных средств в актуальном состоянии.

2.7. Адаптация процедур оценки к изменяющимся требованиям профессиональных стандартов.

2.8. Обеспечение обратной связи о качестве используемых процедур оценки квалификаций.

2.9. Информационное и программное обеспечение сопровождения разработки и поддержания в актуальном состоянии оценочных средств.

2.10. Создание компьютерных версий оценочных средств.

2.11. Обеспечение контроля доступа к фондам оценочных средств.

2.12. Консультационная поддержка субъектов Системы и ее партнеров в вопросах состоянии фонда оценочных средств.

Информационно-аналитический отдел управления педагогической квалитетрии

Информационно-аналитический отдел имеет в своем составе структурные подразделения¹⁰ (группы) в соответствии с нижеприведенной схемой.



Рис 4. Структура информационно-аналитического отдела

Руководство группами осуществляют руководители групп, назначаемые на должность приказом директора Центра.

В состав информационно-аналитического отдела входят: научные работники, методисты и инженеры-программисты.

Положения о подразделениях информационно-аналитического отдела утверждаются начальником Управления, а распределение обязанностей между сотрудниками

¹⁰ В состав Информационно-аналитического отдела могут входить отдельные специалисты и группы, осуществляющие функции по отдельным направлениям.

подразделений производится руководителями структурных подразделений по согласованию с заведующим Отделом.

Задачи:

1. Информационный поиск в сфере экспертизы и сертификации квалификаций.

2. Мониторинг текущего состояния и новейших достижений в области педагогической квалиметрии.

3. Анализ информации и выработка на основе информационно-поисковых, мониторинговых и аналитических мероприятий рекомендаций по научно-методическому обеспечению оценки и сертификации квалификаций педагогических работников.

4. Консультирование руководителей структурных подразделений и работников центра по вопросам информационно-поисковой, мониторинговой и аналитической деятельности в сфере экспертизы и сертификации квалификаций, педагогической квалиметрии.

Функции:

1. Реализация функций по информационному поиску в сфере экспертизы и сертификации квалификаций предполагает выполнение следующих видов работ:

1.1. Прием заявок и разработка плана информационно-поисковых процедур, касающихся новых подходов, методов и средств оценки и сертификации квалификаций в педагогической области, профессиональных стандартов.

1.2. Определение поисковых запросов и критериев отбора нужной информации из информационных массивов.

1.3. Осуществление системы мероприятий по поиску информации, касающейся новых подходов, методов и средств оценки и сертификации квалификаций в педагогической области, профессиональных стандартов.

1.4. Привлечение к поисковым мероприятиям соответствующих специалистов и сотрудничество с информацион-

ными субъектами в сфере экспертизы и сертификации квалификаций и профессиональных квалификационных требований к педагогическим работникам.

1.5. Разработка оснований (принципов, критериев) для систематизации и упорядочивания найденной информации.

1.6. Систематизация и упорядочивание найденной информации по определенным основаниям, представление ее в виде информационных баз данных.

2. Реализация функций по мониторингу текущего состояния и новейших изменений в области педагогической квалиметрии предполагает выполнение следующих видов работ:

2.1. Определение информационных субъектов в области педагогической квалиметрии.

2.2. Разработка принципов, методов, технологий и форм осуществления мониторинговых мероприятий в области педагогической квалиметрии.

2.3. Осуществление системы мероприятий по мониторингу текущего состояния и новейших изменений в области педагогической квалиметрии, международных профессиональных стандартов в целях их использования в системе оценки и сертификации квалификаций педагогических работников.

2.4. Разработка формы представления результатов мониторинговой деятельности, дающей возможность оперативной коррекции информации в соответствии с новейшими изменениями в области педагогической квалиметрии.

2.5. Представление результатов мониторинга текущего состояния и новейших изменений в области педагогической квалиметрии в соответствии с разработанной формой.

3. Реализация функций по анализу информации и разработке на основе информационно-поисковых, мониторинговых и аналитических мероприятий рекомендаций по научно-методическому обеспечению оценки и сертификации квалификаций педагогических работников предполагает выполнение следующих видов работ:

3.1. Разработка критериев анализа полученной информации в сфере экспертизы и сертификации квалификаций педагогических работников, профессиональных стандартов, педагогической квалиметрии.

3.2. Обеспечение соответствия между заявками на получение информации в сфере экспертизы и сертификации квалификаций и результатами информационно-поисковых мероприятий.

3.3. Обобщение результатов информационно-поисковых, мониторинговых и аналитических мероприятий.

3.4. Выработка на основе информационно-поисковых, мониторинговых и аналитических мероприятий рекомендаций по разработке методов, оценочных средств и критериев оценки и сертификации квалификаций педагогических работников.

3.5. Выработка на основе информационно-поисковых, мониторинговых и аналитических мероприятий рекомендаций по разработке организационно-методических документов (положений, регламентов и пр.), регулирующих оценочно-сертификационные процедуры, отбор и подготовку экспертов, контроль качества оценки и сертификации квалификаций педагогических работников.

3.6. Подготовка аналитических отчетов и рекомендательных материалов по научно-методическому обеспечению оценки и сертификации квалификаций педагогических работников.

4. Реализация функций по консультированию руководителей структурных подразделений и работников центра по вопросам информационно-поисковой, мониторинговой и аналитической деятельности в сфере экспертизы и сертификации квалификаций, педагогической квалиметрии предполагает выполнение следующих видов работ:

4.1. Выяснение запросов на консультации со стороны руководителей структурных подразделений и работников центра.

4.2. Информационно-аналитическое обеспечение консультационных мероприятий.

4.3. Оперативное осуществление консультационных мероприятий в соответствии с запросами.

4.4. Привлечение для консультаций сторонних высококвалифицированных специалистов, профессиональных коллективов, работодателей, информационных субъектов в сфере экспертизы и сертификации квалификаций, педагогической квалитметрии.

5. Информационно-аналитический отдел осуществляет иные функции и виды деятельности, отвечающие его цели и не запрещенные действующим законодательством.

2.4 Управление подготовки экспертов и оценки качества сертификации квалификаций

Управление подготовки экспертов и оценки качества сертификации квалификаций в своем составе имеет следующие отделы:

- учебно-методический;
- контроля качества оценки и сертификации.

В составе отделов Управления могут создаваться группы для решения задач подготовки экспертов и качества оценки сертификации квалификаций.

Функции и задачи учебно-методического отдела и отдела контроля качества оценки и сертификации определяются настоящим Положением и Положениями о названных отделах, а обязанности их сотрудников – должностными инструкциями.

Задачи:

Основной целью деятельности Управления является координация процессов подготовки экспертов и оценки качества сертификации квалификаций.

Для достижения основной цели, а также для обеспечения эффективности учебно-методической деятельности контроля качества оценки и сертификации квалификаций в Центре основными задачами Управления являются:



Рис.5 Структура Управления подготовки экспертов и качества оценки сертификации квалификаций

1. В области учебно-методической работы:

1.1. Разработка содержания и технологий подготовки экспертов в области оценки и сертификации педагогов, а также экспертов по оценке измерительных средств.

1.2. Разработка нормативных положений, регламентирующих процесс подготовки экспертов.

1.3. Консультирование сотрудников Управления по вопросам методического сопровождения и организации процесса подготовки экспертов.

1.4. Организация процесса подготовки экспертов по оценке измерительных средств.

1.5. Сертификация экспертов.

1.6. Установление связей с внешними организациями по вопросам учебно-методического сопровождения подготовки экспертов.

2. В области контроля качества оценки и сертификации квалификаций:

2.1. Контроль качества оценки и сертификации квалификаций на основе разработанной в Центре соответствующей документации, оценочных средств и критериев оценки.

2.2. Контроль деятельности центров оценки и сертификации квалификаций.

2.3. Оказание методической и консультационной помощи экспертам качества оценки и сертификации квалификаций.

Функции:

Основными функциями Управления являются:

1. В области учебно-методической работы:

1.1. Изучение и обобщение опыта деятельности по разработке учебно-методического сопровождения подготовки экспертов в российских и зарубежных центрах сертификации педагогов.

1.2. Разработка примерных (рекомендуемых) учебных планов и программ подготовки экспертов в области качества оценки и сертификации педагогов.

1.3. Разработка форм организации, методов и средств (технологий) подготовки экспертов в области оценки и сертификации педагогов.

1.4. Разработка рекомендаций по организации и проведению поэтапного внедрения целостной системы подготовки экспертов в области оценки и сертификации педагогов.

1.5. Разработка матрицы соответствия компетенций экспертов дисциплинам примерных учебных планов.

1.6. Разработка содержания и процедур предупредительных и корректирующих мероприятий в рамках системы подготовки экспертов в области оценки и сертификации педагогов.

1.7. Подготовка и методическая экспертиза проектов документов (положений), регламентирующих процесс подготовки (учебный процесс, промежуточная и итоговая аттестация, исследовательская деятельность и др.), сертификацию и аттестацию экспертов в области оценки качества и сертификации педагогов.

1.8. Обеспечение разработки единых требований к подготовке и изданию учебной и учебно-методической литературы, созданию интерактивных курсов, используемых в процессе обучения экспертов.

1.9. Повышение квалификации сотрудников группы организации обучения, аттестации и сертификации экспертов по направлениям:

- внедрения учебно-методического обеспечения в процесс обучения экспертов;

- отбора организаций, осуществляющих подготовку экспертов;

- составления реестров;

- аттестации и сертификации экспертов.

1.10. Консультирование представителей ЦОСК, осуществляющих подготовку экспертов, по вопросам:

- составления учебно-методических комплексов дисциплин подготовки экспертов в области оценки и сертификации педагогов;

- выбора форм организации, внедрения методов и средств (технологий) подготовки экспертов в области оценки качества и сертификации педагогов;

– поэтапного внедрения целостной системы подготовки экспертов в области оценки качества и сертификации педагогов.

1.11. Определение процедур экспертизы учебно-методического сопровождения подготовки (учебных планов, программ, методических рекомендаций), аттестации и сертификации экспертов в привлеченных Центром организациях.

1.12. Осуществление анализа учебно-методического сопровождения подготовки (учебных планов, программ, положений, методических рекомендаций), аттестации и сертификации экспертов в привлеченных Центром организациях. Подготовка письменного заключения о соответствии учебно-методических материалов требованиям, установленным Центром.

1.13. Оформление договоров с учреждениями образования (в т.ч. зарубежными), осуществляющими подготовку экспертов в области аттестации и сертификации педагогов.

1.14. Составление в соответствии с утвержденными сметами и финансовыми планами Центра индивидуальных планов преподавателей, осуществляющих подготовку, аттестацию и сертификацию экспертов по оценке измерительных средств.

2. В области контроля качества оценки и сертификаций:

2.1. Осуществляет аудит:

– формирования и внедрения фонда нормативных документов, используемых для сертификации квалификаций;

– обучения и сертификации экспертов, выдачи сертификатов соответствия, регистрации сертификатов соответствия.

2.2. Проводит инспекционный контроль деятельности экспертов.

2.3. Отменяет (приостанавливает) на основании итогов инспекционного контроля действие выданных сертификатов; принимает участие в разработке корректирующих мероприятий, контролирует их выполнение.

2.4. Взаимодействует с организациями, осуществляющими подготовку, аттестацию и сертификацию экспертов.

2.5. Поддерживает в рабочем состоянии систему регистрации и протоколирования деятельности Управления.

Учебно-методический отдел Управления

Учебно-методический отдел имеет в своем составе следующие структурные подразделения (группы):

- 1) разработки содержания и технологий подготовки экспертов;
- 2) организации обучения, сертификации и аттестации экспертов;
- 3) учебно-методической экспертизы.



Рис. 6 Структура учебно-методического отдела

Обязанности между группами, входящими в состав учебно-методического отдела, распределяются заведующим Отделом на основе настоящего Положения. Распределение обязанностей между работниками групп, входящих в состав учебно-методического отдела, производится руководителями этих структурных подразделений согласно их должностным инструкциям. Положения о структурных подразделениях, входящих в состав учебно-методического отдела, утверждаются начальником Управления подготовки экспертов и оценки качества сертификации квалификаций.

Изменения структуры и штата учебно-методического отдела разрабатываются заведующим Отделом с учетом условий и особенностей деятельности Центра. Эти изменения согласовываются с начальником Управления, с финансово-

экономическим и организационно-правовыми Управлениями по соответствующим направлениям деятельности указанных структурных подразделений и утверждаются приказом директора Центра.

Задачи:

Учебно-методическое сопровождение процесса подготовки экспертов предполагает решение следующих задач:

1. Разработка содержания и технологий подготовки экспертов в области аттестации и сертификации педагогов.
2. Разработка нормативных положений, регламентирующих процесс подготовки экспертов.
3. Консультирование сотрудников Управления, ЦОСК по вопросам методического сопровождения и организации процесса подготовки экспертов.
4. Организация процесса подготовки экспертов по оценке измерительных средств.
5. Установление связей с внешними организациями по вопросам учебно-методического сопровождения подготовки экспертов.

Функции:

Для выполнения задачи по учебно-методическому сопровождению процесса подготовки экспертов в области оценки и сертификации педагогов на Отдел возложены следующие функции:

1. Изучение и обобщение опыта деятельности по разработке учебно-методического сопровождения подготовки экспертов в российских и зарубежных центрах сертификации педагогов.

Для выполнения задачи по разработке содержания и технологий подготовки экспертов в области аттестации и сертификации экспертов на Отдел возложены следующие функции:

1. Разработка примерных (рекомендуемых) учебных планов и программ подготовки экспертов в области оценки и сертификации педагогов.

2. Разработка форм организации, методов и средств (технологий) подготовки экспертов в области оценки и сертификации педагогов.

3. Разработка рекомендаций по организации и проведению поэтапного внедрения целостной системы подготовки экспертов в области оценки и сертификации педагогов.

4. Разработка матрицы соответствия компетенций экспертов дисциплинам примерных учебных планов.

5. Разработка содержания и процедур предупредительных и корректирующих мероприятий в рамках системы подготовки экспертов в области оценки и сертификации педагогов.

Для выполнения задачи разработки нормативных положений, регламентирующих процесс подготовки экспертов, на Отдел возложены следующие функции:

1. Подготовка и методическая экспертиза проектов документов (положений), регламентирующих процесс (учебный процесс, промежуточная и итоговая аттестация, исследовательская деятельность и др.) подготовки экспертов в области оценки и сертификации педагогов.

2. Обеспечение разработки единых требований к подготовке и изданию учебной и учебно-методической литературы, созданию интерактивных курсов, используемых в процессе обучения экспертов.

Для выполнения задачи консультирования по вопросам методического сопровождения и организации процесса подготовки экспертов на отдел возложены следующие функции:

1. Консультирование сотрудников группы организации обучения экспертов по вопросам:

– внедрения учебно-методического обеспечения в процесс обучения экспертов;

– отбора организаций, осуществляющих подготовку экспертов;

– составления реестров.

2. Консультирование представителей внешних организаций, осуществляющих подготовку экспертов, по вопросам:

– составления учебно-методических комплексов дисциплин подготовки экспертов в области оценки и сертификации педагогов;

– выбора форм организации, внедрения методов и средств (технологий) подготовки экспертов в области оценки качества и сертификации педагогов;

– поэтапного внедрения целостной системы подготовки экспертов в области оценки качества и сертификации педагогов.

Для выполнения задачи проведения учебно-методической экспертизы учебных планов и программ подготовки экспертов, разработанных внешними организациями, осуществляющими образовательный процесс, на Отдел возложены следующие функции:

1. Определение порядка проведения экспертизы учебно-методического сопровождения (учебных планов, программ, методических рекомендаций) подготовки экспертов в привлеченных Центром организациях.

2. Осуществление анализа учебно-методического сопровождения (учебных планов, программ, методических рекомендаций) подготовки экспертов в привлеченных Центром организациях.

3. Подготовка письменного заключения о соответствии учебно-методических материалов требованиям, установленным Центром.

Для решения задачи установления связей с внешними организациями по вопросам учебно-методического сопровождения подготовки экспертов на Отдел возложены следующие функции:

1. Оформление договоров с учреждениями образования (в т.ч. зарубежными), осуществляющими подготовку экспертов в области аттестации и сертификации педагогов.

2. Составление в соответствии с утвержденными сметами и финансовыми планами Центра индивидуальных планов преподавателей, осуществляющих подготовку и сертификацию экспертов по оценке измерительных средств.

3. Оформление отчетной документации.

Отдел контроля качества оценки и сертификации квалификаций

Отдел контроля качества оценки и сертификации квалификаций имеет в своем составе следующие структурные подразделения (группы):

- 1) контроля качества экспертной деятельности;
- 2) контроля качества оценки и сертификации квалификаций.



Рис 7. Структура отдела контроля качества оценки и сертификации квалификаций

Положения о подразделениях (группах) отдела контроля качества оценки и сертификации квалификаций утверждаются заведующим Отделом, распределение обязанностей между сотрудниками подразделений (групп) производится заведующим Отдела.

Отдел контроля качества оценки и сертификации квалификаций должен иметь постоянный (штатный) персонал, возглавляемый заведующим. При этом должно быть исключено воздействие на персонал Отдела со стороны лиц или организаций, которые имеют непосредственную коммерческую заинтересованность в результатах проводимой сертификации.

Административная структура Отдела определяет его независимость, гарантирует беспристрастность и равные возможности участия всех заинтересованных сторон в функционировании системы сертификации. Для этого в ра-

боте Экспертного совета¹¹, функционирующего в Центре, участвуют представители заинтересованных организаций.

В системе отдела контроля качества оценки и сертификации квалификаций может создаваться собственная кадровая и материальная экспертная база с привлечением высококвалифицированных специалистов и оснащенная *соответствующим оборудованием*.

Задачи

Отдел контроля качества оценки и сертификации квалификаций выполняет следующие задачи:

1. Контроль качества оценки и сертификации квалификаций на основе разработанной в Центре соответствующей документации, оценочных средств и критериев оценки.
2. Контроль деятельности центров оценки и сертификации квалификаций.
3. Оказание методической и консультационной помощи экспертам по оценке и сертификации квалификаций.

Функции

Отдел контроля качества оценки и сертификации квалификаций выполняет следующие основные функции:

1. Осуществляет аудит:
 - формирования и внедрения фонда нормативных документов, используемых для сертификации квалификаций;
 - сертификации экспертов, выдачи сертификатов соответствия, регистрации сертификатов соответствия.
2. Проводит инспекционный контроль деятельности экспертов.
3. Отменяет (приостанавливает) на основании итогов инспекционного контроля действие выданных сертификатов; принимает участие в разработке корректирующих мероприятий, контролирует их выполнение.
4. Взаимодействует с организациями, осуществляющими подготовку экспертов, и организациями, осуществляю-

¹¹ О координационном совете см.: Приложение 1.

щими государственный контроль и сертификацию квалификаций.

5. Сопровождает рассмотрение жалоб на действия и решения по сертификации со стороны заявителя.

6. Поддерживает в рабочем состоянии систему регистрации и протоколирования деятельности Отдела.

2.5 Финансово-экономическое управление

Структура Управления¹²

Положения об отделах Управления утверждаются начальниками отделов, распределение обязанностей между сотрудниками подразделений производится также начальниками отделов.

Задачи

1. Обеспечение соблюдения финансовой законности и дисциплины в Центре.

2. Экономическая защита интересов Центра.

3. Систематическая и своевременная сдача бухгалтерской, статистической и управленческой отчетности в соответствии с законодательством РФ.

4. Консультирование работников организации по экономическим вопросам и пр.

Функции:

Для выполнения задачи по обеспечению соблюдения финансовой законности и дисциплины в организации на Управление возложены функции:

1. Поиск, сбор, приобретение нормативных финансово-экономических документов (в том числе в электронном виде), необходимых для осуществления финансово-экономической деятельности Центра.

¹²В состав управления могут входить отдельные специалисты и группы, осуществляющие функции по отдельным направлениям (аудит, исково-претензионная работа и пр.)



Рис. 7. Структура финансово-экономического управления

2. Организация систематизированного бухгалтерского, статистического и управленческого учета и бухгалтерской отчетности Центра.

3. Своевременное предоставление руководству Центра полной и достоверной бухгалтерской, статистической и управленческой информации о деятельности Центра, его доходах и расходах.

4. Организация финансового анализа и статистической обработки результатов финансово-экономической деятельности Центра.

5. Проверка соответствия закону финансово-экономических операций Центра.

6. Анализ финансово-экономической деятельности Центра за прошедший отчетный период, выработка эффективной экономической стратегии ее деятельности в текущем периоде.

7. Разработка совместно с юридическим отделом и отделом кадров документов, касающихся вопросов обеспечения сохранности собственности Центра (договоров о материальной ответственности; инструкций, устанавливающих порядок поступления и приемки на предприятии материальных ценностей, учета их движения; инструкций учета выпуска и отпуска готовой продукции и пр.).

8. Проверка, визирование и учет договоров о полной материальной ответственности.

9. Проверка приказов об увольнении или переводе лица, несущего полную материальную ответственность.

10. Участие в подготовке материалов о хищениях, растратах, недостачах и порче имущественных ценностей для принятия мер по возмещению ущерба.

11. Анализ совместно с заинтересованными подразделениями причин, повлекших за собой порчу материальных ценностей, а также причин и условий, способствующих хищениям, возникновению потерь и пр.

Для выполнения задачи по экономической защите интересов Центра на Управление возложены следующие функции:

1. Экономическое сопровождение договоров Центра с юридическими и физическими лицами.

2. Внутренний аудит финансово-экономической деятельности Центра.

3. Защита экономической стратегии Центра, ее бухгалтерской, статистической и управленческой отчетности при проведении внешнего аудита и проверках, проводимых в Центре государственными контрольно-надзорными органами:

– участие в проверках, проводимых в Центре государственными контрольно-надзорными органами с целью защиты экономической деятельности Центра;

– подписание актов проверок или протоколов о финансовых правонарушениях, выявленных в результате проверок в Центре, изложение причин несогласия с ходом проверок и их результатами;

– представительство в государственных надзорных органах, уполномоченных рассматривать дела о финансовых правонарушениях, выявленных в Центре.

4. Визирование всех форм бухгалтерской, статистической и управленческой отчетности организации, передача их на подпись руководителю Центра.

Для выполнения задачи по систематической и своевременной сдаче бухгалтерской и экономической отчетности в контрольно-надзорные органы на Управление возложены следующие функции:

1. Своевременное составление и сдача всех форм бухгалтерской и экономической отчетности: Бухгалтерского баланса; Отчета о прибылях и убытках; Отчета об изменениях капитала, Отчета о движении денежных средств, Отчета о целевом использовании полученных средств и пр.

2. Принятие мер к доарбитражному урегулированию разногласий в случае полного или частичного несогласия Управления с заключением налоговой инспекции, внешнего аудита и пр.

3. Ежеквартальный отчет по результатам финансово-экономической деятельности перед общественным советом Центра.

Для выполнения иных задач на управление возложены следующие функции:

1. Разработка графиков приема работников Центра для консультирования по экономическим вопросам.

2. Письменное и устное консультирование по экономическим вопросам.

2.6 Организационно-правовое управление

Организационно-правовое управление имеет в своем составе следующие отделы:

- юридический;
- кадров;
- административно-хозяйственный.



Рис. 8 Структура организационно-правового управления

Положения о юридическом, административно-хозяйственном отделе и отделе кадров утверждаются начальником управления, а распределение обязанностей между сотрудниками подразделений производится заведующими названных отделов по согласованию с заместителем начальника управления.

Задачи:

1. Обеспечение соблюдения законности в работе структурных подразделений центра.
2. Юридическая защита интересов центра.
3. Договорная, претензионная и исковая работа.
4. Консультирование руководителей структурных подразделений и работников центра по организационно-правовым вопросам.
5. Организационно-правовое сопровождение сертификационной деятельности.

6. Юридическая экспертиза утверждаемых нормативных документов и локальных актов, в том числе нормативной базы отбора экспертов и сертификации специалистов.
7. Подбор и расстановка кадров.
8. Учет личного состава и ведение кадровой документации.
9. Контроль соблюдения дисциплины труда.
10. Повышение квалификации сотрудников.
11. Проведение аттестации сотрудников.
12. Контроль соблюдения трудовых и социальных прав сотрудников.
13. Хозяйственное обслуживание подразделений.

Функции:

Для выполнения задачи по обеспечению соблюдения законности на предприятии на организационно-правовое управление возложены следующие функции:

1. Поиск, сбор, приобретение нормативно-правовых документов, необходимых для осуществления деятельности центра.
2. Организация систематизированного учета и хранения поступающих в центр нормативных правовых актов.
3. Учет локальных актов, принимаемых центром.
4. Приобретение и эксплуатация электронных баз данных правовой информации.
5. Подписка на газеты и журналы, являющиеся официальными источниками опубликования нормативных правовых актов и публикующие нормативно-правовые акты по хозяйственной, финансовой, налоговой, трудовой и иной тематике, а также на электронные версии газет и журналов.
6. Проверка соответствия закону предоставляемых на подпись руководителю центра проектов приказов, инструкций, положений и других документов правового характера по следующим направлениям:

– определение правомочности руководителя центра издавать приказ (другой акт правового характера) по данному вопросу;

- определение специалиста центра или руководителя подразделения, который правомочен подписывать правовой акт по конкретному правовому вопросу;

- определение степени необходимости согласования с подразделениями центра;

- определение правильности ссылок на законы и другие нормативные правовые акты;

- организация содержательной юридической экспертизы решений, исполнение которых предписывается документами.

7. Проверка этапов согласований с заинтересованными подразделениями центра.

8. Визирование проектов, составленных правильно по существу и форме.

9. Возврат проектов без визы в подразделения (специалистам), разработавшим его, с приложением письменного заключения, в котором указываются положения, не соответствующие законодательству и приводятся обоснованные ссылки на нормативно-правовые акты, инструкции по делопроизводству и пр.

10. Контроль за приведением проектов в соответствие с законодательством согласно письменному заключению, переданному с возвращаемыми в подразделения (специалистам) проектами.

11. Выдача руководителям (специалистам) подразделений предписаний об изменении или отмене актов, изданных с нарушением законодательства.

Для выполнения задачи по ведению договорной работы на организационно-правовое управление возложены следующие функции:

1. Определение форм договорных отношений с учетом действующих планов, взаимоотношений с контрагентами, другими физическими и организационно-правовым и лицами.

2. Разработка примерных форм договоров и передача их в структурные подразделения центра.

3. Проверка наличия на проектах документов, предоставленных для визирования в организационно-правовое управление, виз руководителей структурных подразделений, с которыми эти проекты должны быть согласованы.

4. Визирование проектов договоров, заключаемых центром с контрагентами, и передача их на подпись руководителю центра.

5. Составление протоколов разногласий в случае, если у организационно-правового управления возникли возражения по отдельным условиям договоров.

6. Рассмотрение протоколов разногласий, полученных от контрагентов:

- проверка своевременности их составления контрагентами;
- законности и мотивированности возражений структурных подразделений против тех или иных предложений контрагентов.

7. Принятие мер к доарбитражному (несудебному) урегулированию разногласий в случае полного или частичного несогласия центра с предложениями контрагентов, а также иных субъектов договорных отношений (физических и юридических лиц).

8. Обеспечение нотариального удостоверения и (или) государственной регистрации отдельных видов договоров.

9. Анализ практики заключения и исполнения договоров за предыдущие годы по основным направлениям деятельности центра.

10. Проверка состояния договорной работы в структурных подразделениях центра, и в случае выявления недостатков выработка предложений и разработка мероприятий по исправлению сложившейся ситуации.

Для выполнения задачи по ведению претензионной работы на организационно-правовое управление возложены следующие функции:

1. Учет претензий и связанных с ними документов по единой утвержденной в центре форме.

2. Разработка формы учета исполнения контрагентами своих обязательств.

3. Подготовка претензий и материалов к ним в количестве экземпляров, необходимых для передачи претензий контрагенту-нарушителю, оставления в деле и передачи в арбитраж.

4. Передача проектов претензий для визирования заинтересованными структурными подразделениями.

5. Предъявление претензий контрагентам.

6. Проверка соблюдения требований, указанных в претензиях, на основе данных, представленных структурными подразделениями (при положительных ответах на претензии).

7. Подготовка и представление руководству центра соответствующих предложений по досудебному урегулированию, о предъявлении исков в общий или арбитражный суд.

8. Контроль за исполнением претензий, предъявленных контрагентам, и ведение учета их исполнения.

9. Рассмотрение претензий, поступивших на предприятие:

– проверка их юридической обоснованности: не истекли ли установленные сроки исковой давности для данной категории дел, правильны ли ссылки заявителей претензий на нормативные акты, договор и другие документы правового характера и т.п.;

– проверка фактических обстоятельств, изложенных в претензиях.

10. Составление проектов ответов на претензии и согласование их с заинтересованными подразделениями.

11. Представление руководителю центра для утверждения решения о полном или частичном удовлетворении претензии.

12. Участие в юридической экспертизе апелляционных претензий совместно с соответствующими службами центра.

Для выполнения задачи по ведению исковой работы на организационно-правовое управление возложены следующие функции:

1. Принятие мер по соблюдению доарбитражного (досудебного) порядка урегулирования хозяйственных споров.

2. Получение от контрагентов-нарушителей доказательств, подтверждающих отказ от удовлетворения претензий или неполучение в установленный срок ответов на заявленные претензии.

3. Подготовка исковых заявлений и материалов для предъявления в арбитражные (общие) суды.

4. Предъявление исковых заявлений в арбитражные (общие) суды.

5. Изучение исковых заявлений, направленных предприятию.

6. Формирование по каждому исковому производству дел, в которые подшиваются копии исковых заявлений и приложений к ним, отзывы на исковые заявления, повестки о вызове на заседание арбитража (суда) и другие документы.

7. Подготовка встречных исковых заявлений, решений о добровольном удовлетворении исковых требований, предложений по заключению мировых соглашений.

8. Согласование с руководством центра состава специалистов, представительство которых необходимо суде.

9. Представительство в заседаниях суда.

10. Своевременное получение копий решений, определений и других документов, принимаемых судом или арбитражным судом по делу, имеющему отношение к предприятию.

11. Изучение решений, определений, постановлений и подготовка жалоб в случае, если есть основания считать их необоснованными.

Для выполнения иных задач на организационно-правовое управление возложены следующие функции:

1. Оформление заявок и других документов и передача их в государственные и муниципальные органы для получения лицензий, разрешений, торговых патентов, иных разрешительных документов, необходимых для осуществления деятельности центра.

2. Работа по страхованию имущества центра, страхованию ответственности в страховых организациях.

3. Участие в разработке документов, касающихся вопросов обеспечения сохранности собственности центра (договоров о материальной ответственности; инструкций, устанавливающих порядок поступления и приемки на предприятии материальных ценностей, учета их движения; инструкций учета выпуска и отпуска готовой продукции и пр.).

4. Проверка и визирование договоров о полной материальной ответственности.

5. Проверка соответствия закону проектов приказов об увольнении или переводе лица, несущего полную материальную ответственность.

6. Участие в подготовке материалов о хищениях, растратах, недостачах и порче имущественных ценностей для принятия мер по возмещению ущерба.

7. Анализ совместно с заинтересованными подразделениями причин, повлекших за собой порчу материальных ценностей, а также причин и условий, способствующих хищениям, возникновению потерь и пр.

8. Участие в проверках, проводимых на предприятии государственными контрольно-надзорными органами с целью правового контроля за соблюдением процессуальных действий проверяющими, обоснованностью и правильностью выводов проверяющих, оформлением результатов проверок и составлением процессуальных документов и пр.

9. Представительство в государственных надзорных органах, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, выявленных на предприятии.

10. Обеспечение подразделений центра, отдельных работников нормативно-правовыми актами, необходимыми для осуществления ими своих функций и обязанностей.

11. Разработка графиков приема работников центра для консультирования по организационно-правовым вопросам.

12. Письменное и устное консультирование, оказание правовой помощи в составлении правовых документов.

Для выполнения задачи по подбору, расстановке кадров и обеспечению профессионального развития работников на управление возложены следующие функции:

1. Определение текущей потребности в кадрах, анализ текущей кадровой ситуации.

2. Подбор персонала совместно с руководителями заинтересованных подразделений.

3. Разработка штатного расписания.

4. Документирование приема, перевода, увольнения работников.

5. Прием, заполнение, хранение и выдача трудовых книжек.

6. Ведение учета личного состава работников организации, оформление личных дел, подготовка и выдача по требованию работника справок и копий документов.

7. Документальное оформление служебных командировок.

8. Составление графика отпусков и учет использования отпусков, а также оформление отпусков в соответствии с графиком отпусков.

9. Ведение учета работающих в организации военно-обязанных.

10. Подготовка материалов для представления работников к поощрениям.

11. Подготовка материалов по привлечению работников к материальной и дисциплинарной ответственности.

12. Выполнение запросов о трудовом стаже работников, ранее работавших в организации.

13. Организация и участие в аттестации работников.

14. Формирование кадрового резерва для выдвижения на руководящие должности, составление планов развития сотрудников.

15. Составление планов повышения квалификации работников.

16. Организация табельного учета.

Для выполнения задач по хозяйственному обеспечению деятельности Центра на управление возложены функции:

1. Планирование и организация ремонта помещений центра, контроль за качеством его проведения, приемка выполненных ремонтных работ.

2. Наблюдение за состоянием освещения, систем отопления, вентиляции и канализации, принятие мер по обеспечению соответствия состояния этих систем установленным нормам.

3. Обеспечение подразделений центра мебелью, хозяйственным инвентарем, средствами механизации инженерного и управленческого труда, осуществление наблюдения за их сохранностью и проведением своевременного ремонта.

4. Организация получения и хранения канцелярских принадлежностей, необходимых хозяйственных материалов, обеспечение ими подразделений предприятия, ведение учета и отчетности об их расходовании.

5. Организация хозяйственного обслуживания совещаний, конференций и иных массовых мероприятий, проводимых в центре.

6. Участие в разработке распорядка рабочего дня работников центра, обеспечение организации их обеденного перерыва и контроля за соблюдением установленного на перерывы времени.

2.7. Служба технической поддержки

Служба имеет в своем составе структурные подразделения согласно нижеприведенной схеме:



Положение о Службе утверждается директором Центра, положения об Отделах и должностные инструкции сотрудников Службы утверждаются руководителем Службы.

Задачи:

1. Осуществление в Центре единой технической политики, обеспечивающей:

– бесперебойную и технически правильную эксплуатацию и надежную работу комплексов средств автоматизации, информационно-управляющих систем¹³, средств связи и телекоммуникаций¹⁴;

– своевременную и качественную разработку направлений совершенствования и модернизации комплексов средств автоматизации, информационно-управляющих систем, средств связи и телекоммуникаций;

– развитие и совершенствование организационной структуры Службы и отделов (служб) управлений; организация статистической обработки и поддержание информационных ресурсов и баз данных по вопросу оценки и сертификации квалификаций педагогических кадров.

2. Обеспечение надежной и безаварийной работы (эксплуатации) комплекса средств автоматизации, информационно-управляющих систем, средств связи и телекоммуникаций в управлениях (отделах, группах) Центра.

¹³ Информационно-управляющая система предприятия – совокупность информации, процедур, аппаратного и программного обеспечения, объединенных регулируемые взаимоотношениями для осуществления целенаправленной деятельности по управлению Центром.

¹⁴ Средства связи и телекоммуникаций – программное обеспечение и оборудование, необходимые непосредственно для организации передачи информации (голосовой и/или данных) между различными структурными подразделениями Центра и обмена информацией (голосовой и/или данных) с внешними организациями.

3. Осуществление взаимодействия с подразделениями смежных отраслей, государственными органами (организациями) по вопросам применения и функционирования комплекса средств автоматизации, информационно-управляющих систем, средств связи и телекоммуникаций.

4. Ведение бюджета по информационным технологиям, согласование и предоставление отчетов в отчетный орган.

5. Обеспечение в процессе эксплуатации комплексов средств автоматизации, информационно-управляющих систем, средств связи и телекоммуникаций выполнения правил техники безопасности и требований единой системы управления охраной труда и промышленной безопасностью в Центре.

Функции:

Функции координации и контроля деятельности подразделений Службы в управлениях Центра:

1. Обеспечение бесперебойной работы комплексов средств автоматизации, информационно-управляющих систем, средств связи и телекоммуникаций в управлениях Центра на основе координации направлений деятельности структурных подразделений Службы в управлениях.

2. Осуществление анализа, обобщения и оценки результатов эксплуатации комплексов средств автоматизации, информационно-управляющих систем, средств связи и телекоммуникаций в управлениях Центра.

3. Подготовка рекомендаций по эксплуатации комплексов средств и автоматизации, информационно-управляющих систем, средств связи и телекоммуникаций в управлениях Центра.

4. Оказание методической и консультационной помощи управлениям Центра при подготовке технической документации (регламентов, инструкций, руководств, положений и пр.), организационно-распорядительных документов (приказов, распоряжений), технических требований (технических условий, технических заданий и пр.) и т.п.

5. Подготовка рекомендаций по распределению централизованно выделяемых финансовых и материально-технических ресурсов на совершенствование, модернизацию и эксплуатацию средств автоматизации, информационно-управляющих систем, средств связи и телекоммуникаций в управлениях и бюро (секторах) Центра.

6. Подготовка рекомендаций по централизованному обучению сотрудников отделов Центра по эксплуатации средств автоматизации, информационно-управляющих систем, средств связи и телекоммуникаций Центра.

7. Осуществление функции координации:

- проведение организационно-технических мероприятий по модернизации средств автоматизации, информационно-управляющих систем, средств связи и телекоммуникаций в отделах Центра;

- внедрение достижений новой техники и передовых методов информационных технологий, направленных на совершенствование средств автоматизации, информационно-управляющих систем, средств связи и телекоммуникаций.

- перевод методического инструментария в компьютерные версии и их сопровождение.

8. Осуществление функции контроля:

- выполнения правил технической эксплуатации и требований безопасности в процессе эксплуатации средств автоматизации, информационно-управляющих систем, средств связи и телекоммуникаций;

- своевременности выполнения мероприятий по техническому обслуживанию и проведению ремонтных работ средств автоматизации, информационно-управляющих систем, средств связи и телекоммуникаций и восполнению материально-технических ресурсов для указанного оборудования;

- своевременности выполнения мероприятий по проверке наличия у сотрудников управлений Центра навыков и знаний для проведения работ на средствах автоматизации,

информационно-управляющих системах, средствах связи и телекоммуникаций;

- своевременности, полноты и достоверности заявок на приобретение материально-технических ресурсов для проведения ремонтно-эксплуатационных работ на средствах автоматизации, информационно-управляющих системах, средствах связи и телекоммуникаций отделов Центра;

- своевременности обучения сотрудников управлений Центра по централизованной программе обучения.

9. Обеспечение надежной и безаварийной работы (эксплуатации) средств автоматизации, информационно-управляющих систем, средств связи и телекоммуникаций в управлениях Центра на основе реализации следующих функций:

по администрированию:

- выполнение установки и настройки системы управления и баз данных, необходимого системного программного обеспечения;

- осуществление архивирования баз данных и восстановление работоспособности при сбоях или выходе из строя серверного оборудования;

- настройка и оптимизация производительности системного программного обеспечения и серверов приложений;

- обеспечение защиты баз данных от несанкционированного доступа к информации, просмотра или изменения системных файлов или данных;

- управление безопасностью баз данных, включая управление учетными записями пользователей;

- ведение журнала системной информации, иной технической документации;

по сопровождению:

- отслеживание изменений в типовых конфигурациях и релизах;

- обновление конфигурации, обновление релизов;

- проведение регламентных операций: тестирование и

исправление данных в базах данных, проверка корректности ввода информации;

- настройка интерфейсов и прав доступа пользователей;
- изменение по заявкам пользователей форм справочников, документов и журналов, используемых в программных комплексах;

- редактирование и модификация по заявкам пользователей существующих форм (ввода/вывода данных) и отчетов, используемых в программных комплексах;

- организация разработки по заявкам пользователей новых форм (ввода/вывода данных) и отчетов, используемых в программных комплексах, в соответствии с требованиями законодательства;

- внесение изменений в программные модули, расширяющих функциональность с учетом особенностей работы Центра;

- своевременное устранение ошибок в базах данных, в серверах приложений, в клиентской части и в функциональности программных комплексов;

- ведение журналов системной информации и рабочей документации;

по технической поддержке:

- разовые выборки из баз данных комплексов по заявкам пользователей;

- установка новых версий (обновление) на рабочие станции пользователей;

- модификация общесистемного программного обеспечения рабочих станций пользователей (при необходимости);

- подключение периферийного оборудования (принтеры, сканеры и пр.);

- разработка (уточнение) инструкций для пользователей по использованию средств автоматизации, информационно-управляющих систем, средств связи и телекоммуникаций;

- консультации пользователей по работе со средствами автоматизации, информационно-управляющими системами, средствами связи и телекоммуникации.

10. Организация эксплуатации серверного оборудования, системного программного обеспечения, включая установку и настройку операционных систем и общесистемного программного обеспечения рабочих станций и периферийного оборудования в управлениях и отделах Центра.

11. Организация эксплуатации телекоммуникационного оборудования, систем технологической связи, оборудования передачи данных, локальных вычислительных сетей, включая выполнение установки и настройки операционных систем и специализированного программного обеспечения телекоммуникационного и сетевого оборудования, оборудования связи и передачи данных в управлениях Центра.

12. Организация эксплуатации технических средств информационной безопасности, включая аппаратно-программные средства, серверное оборудование, специальное программное обеспечение, установку и настройку антивирусного программного обеспечения на рабочих станциях в управлениях Центра.

13. Организация проведения профилактики и ремонта комплекса средств автоматизации, средств связи и телекоммуникаций управлений.

14. Ведение учета и архива программного обеспечения, серверного оборудования, рабочих станций и периферийного оборудования, средств связи и телекоммуникаций в управлениях Центра.

15. Организация своевременной разработки регламентов по работе с серверным оборудованием, системным программным обеспечением, специальными программами, периферийным оборудованием, оборудованием связи и телекоммуникаций в управлениях Центра.

Общесистемные функции Службы:

16. Подготовка предложений руководству Центра по совершенствованию деятельности и оптимизации организационной структуры Службы, по рациональному составу средств ав-

томатизации, информационно-управляющих систем, статистических пакетов, средств связи и телекоммуникаций Центра.

17. Определение потребности Центра в рабочих станциях, серверном и телекоммуникационном оборудовании, общесистемном и специализированном программном обеспечении, периферийном (принтеры, сканеры и т.п.) оборудовании, запасных частях и расходных материалах, обновлении статистического пакета на основе рассмотрения и согласования заявок управлений (секторов, бюро и др.).

18. Определение потребности Центра в услугах по технической поддержке и сопровождению информационно-управляющих систем, корпоративной вычислительной сети, средств автоматизации и телекоммуникаций на основе рассмотрения и согласования заявок управлений и отделов.

19. Подготовка проектов договоров и технических заданий (технических требований, технических условий) на поставку оборудования, программного обеспечения и оказание услуг по направлению деятельности Службы и Центра.

20. Подготовка проектов организационно-распорядительных документов по направлению деятельности Службы.

21. Участие в рассмотрении и согласовании проектов стандартов Центра по направлению деятельности Службы.

22. Ведение в Службе конфиденциального делопроизводства в соответствии с требованиями Инструкции по конфиденциальному делопроизводству в Центре.

23. Ведение делопроизводства Службы.

24. Составление установленных статистических, корпоративных и оперативных отчетностей в соответствии с утверждёнными Перечнями отчетности Центра.

25. Перевод методического инструментария в компьютерные версии и их сопровождение.

Глава 3.

МОДЕЛИРОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ЭКСПЕРТНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ЦЕНТРА В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ОБЛАСТИ НА ОСНОВЕ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ

Рассмотрим деятельность экспертно-методического центра не как традиционный набор функций, а как набор бизнес-процессов (бизнес-инжиниринг), уделяя особое внимание взаимодействию его структурно-функциональных единиц и объектов.

Бизнес-процесс – это совокупность взаимосвязанных мероприятий и задач, направленных на создание определенного продукта или услуги для заказчика или потребителя.

Бизнес-процессы, моделирующие деятельность экспертно-методического центра (Центра) – это совокупность действий, мероприятий, связей между подразделениями Центра, а также между самим Центром и внешним миром, способствующая осуществлению его основной деятельности.

Нами определены три вида бизнес-процессов экспертно-методического центра:

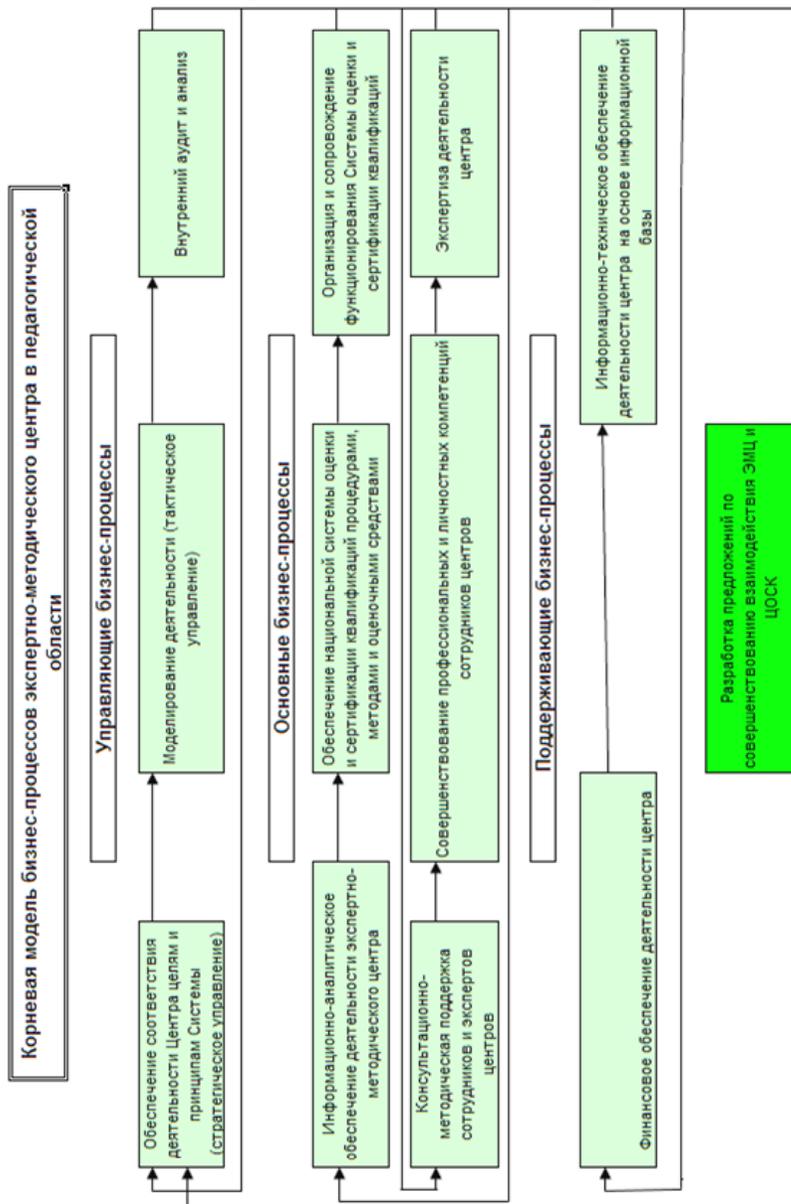
- Управляющие – управляют функционированием системы (корпоративное управление, стратегический менеджмент).

- Операционные (основные) – составляют основную деятельность Центра (описаны в структуре отделов).

- Поддерживающие – обслуживают основную деятельность Центра (подбор персонала, бухгалтерский учет, техническая поддержка, административно-хозяйственные процессы).

В соответствии с видами бизнес-процессов разработана корневая модель бизнес-процессов Центра. Корневая модель бизнес-процессов служит для составления классификатора бизнес-процессов, сопоставляющегося по схеме соотношения со структурно-функциональными подразделениями Центра, что позволяет моделировать его деятельность.

3.1 Корневая Модель бизнес-процессов экспертно-методического центра



Далее по тексту представлены:

- корневая модель бизнес-процессов Центра;
- классификатор всех видов бизнес-процессов Центра с моделями отдельных бизнес-процессов;
- схема соотнесения бизнес-процессов Центра с его структурно-функциональными элементами;
- модель управления Центром.

3.2 Классификатор бизнес-процессов Центра, схема соотнесения бизнес-процессов со структурно-функциональными элементами Центра, модель управления Центром

I. Управляющие бизнес-процессы:

1. Бизнес-процесс «Обеспечение соответствия деятельности Центра целям и принципам Системы (стратегическое управление)».

Цель: разработка стратегии деятельности Центра, соответствующей целям и принципам системы.

Задачи Бизнес-процесса (далее – БП):

- определение стратегической цели и направлений деятельности центра;
- определение плана и порядка организационных мероприятий по деятельности Центра и его взаимодействию с элементами Системы.

Ресурсы БП: информационные (законодательство, нормативная документация, отдельные методы, методики, документы, файлы, данные, программное обеспечение); финансовые (наличные деньги, средства на расчетных счетах, ценные бумаги); материальные (материалы, оборудование); кадровые (персонал); временные.

Результат БП: эффективное стратегическое руководство деятельностью центра.

Модель бизнес-процесса «Обеспечение соответствия деятельности Центра целям и принципам Системы (стратегическое управление)»



2. Бизнес-процесс «Тактическое взаимодействие центров».

Цель: тактическое выполнение стратегических задач деятельности Центра.

Задачи БП:

- моделирование деятельности Центра;
- планирование, организация, анализ, контроль, регулирование деятельности Центра.

Ресурсы БП: информационные (законодательство, нормативная документация, отдельные методы, методики, документы, файлы, данные, программное обеспечение); финансовые (наличные деньги, средства на расчетных счетах, ценные бумаги); материальные (материалы, оборудование); кадровые (персонал), временные.

Результат БП: действующая модель экспертно-методического центра.

Модель бизнес-процесса «Тактическое взаимодействие центров»



3. Бизнес-процесс «Внутренний аудит и анализ деятельности центра».

Цель: своевременный внутренний аудит деятельности Центра по достижению стратегических целей, контроль всех бизнес-процессов, анализ деятельности центра.

Задачи:

- выстраивание системы аудита производственной, финансовой и нормативно-правовой деятельности Центра по организации и проведению оценки и сертификации квалификаций в педагогической области;
- выстраивание системы анализа деятельности Центра по достижению стратегических целей.

Модель бизнес-процесса «Внутренний аудит»

Разработка регламента проведения внутреннего аудита с учетом соответствия целям и принципам системы

Аудит обеспеченности системы экспертами; процедурами, методами и оценочными средствами

Аудит функционирования системы оценки и сертификации квалификаций

Аудит соблюдения законности процедур оценки и сертификации квалификаций педагогов

Аудит финансово-экономической деятельности центра

Анализ результатов аудиторской деятельности центра, ее корректировка

Ресурсы: информационные (законодательство, нормативная документация, отдельные методы, методики, документы, файлы, данные, программное обеспечение); финансовые (наличные деньги, средства на расчетных счетах, ценные бумаги); материальные (материалы, оборудование); кадровые (персонал), временные.

Результат: эффективный внутренний аудит, определяющий анализ и регулирование деятельности центра, что позволяет находить и устранять сбои в деятельности центра.

Основные операционные бизнес-процессы

1. Бизнес-процесс «Информационно-аналитическое обеспечение деятельности экспертно-методического центра».

Цель: обеспечение деятельности Центра в соответствии нормативными документами.

Задачи:

- информационный поиск, мониторинг и анализ состояния оценки и сертификации профессиональных квалификаций;
- разработка рекомендаций для создания нормативного, организационно-технического и методического обеспечения деятельности центра.

Ресурсы: информационные ресурсы (законодательство, нормативная документация, методы, методики, образовательные технологии и программы, документы, файлы, данные, программное обеспечение); финансовые; материальные (материалы, оборудование); кадровые и временные.

Результат: пакет нормативных, организационно-технических и методических документов.

Модель бизнес-процесса «Информационно-аналитическое обеспечение деятельности экспертно-методического центра»

информационный поиск, мониторинг и анализ разработанности оценочных средств в области оценки и сертификации квалификаций

информационный поиск, мониторинг и анализ состояния процедур и методов оценки и сертификации профессиональных квалификаций

анализ образовательных и профессиональных стандартов

информационный поиск, мониторинг и анализ подготовки экспертов для оценки и сертификации профессиональных квалификаций

разработка рекомендации для создания нормативно-правовых, организационно-технических и методических документов

актуализация нормативно-правовых, организационно-технических и методических документов

2. Бизнес-процесс «Обеспечение Системы оценки и сертификации квалификаций в педагогической области экспертами».

Цель: обеспечение Системы экспертами по оценке и сертификации квалификаций.

Задачи:

- разработка методики подбора и программ подготовки экспертов;
- подготовка экспертов по оценке или сертификации квалификаций в педагогической области (ЦОСК);
- повышение профессиональных квалификаций экспертов.

Модель бизнес-процесса «Обеспечение Системы оценки и сертификации квалификаций в педагогической области экспертами»



Ресурсы: информационные ресурсы (законодательство, нормативная документация, методы, методики, образова-

тельные технологии и программы, документы, файлы, данные, программное обеспечение); финансовые; материальные (материалы, оборудование); кадровые и временные.

Результат: реестр экспертов Системы.

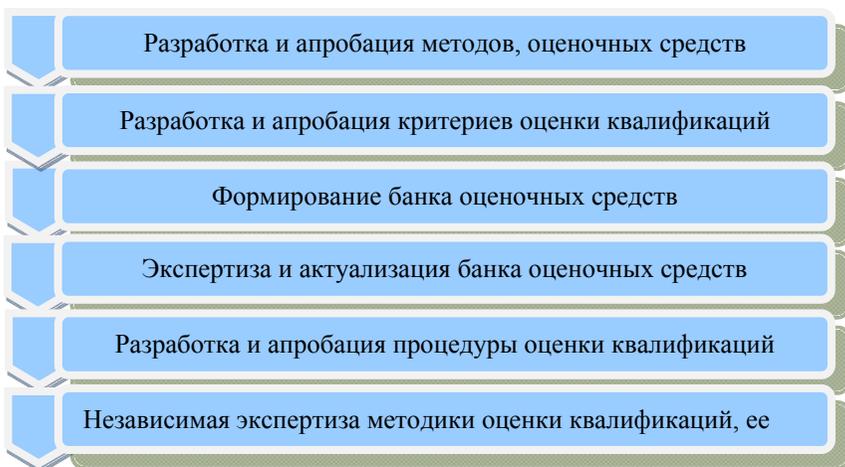
3. Бизнес-процесс «Обеспечение Системы процедурами, методами и оценочными средствами».

Цель: создание единой системы процедур, методов и оценочных средств оценки и сертификации квалификаций в педагогической области.

Задачи:

- разработка и осуществление организационно-методических основ процедуры оценки и сертификации квалификаций;
- разработка и апробация методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций.

Модель бизнес-процесса «Обеспечение системы процедурами, методами и оценочными средствами»



Ресурсы: информационные (законодательство, нормативная документация, отдельные методы, методики, документы, файлы, данные, программное обеспечение); финансовые (наличные деньги, средства на расчетных счетах); материальные (материалы, оборудование); кадровые (персонал); временные.

Результат: единая система процедур, методов и оценочных средств оценки и сертификации квалификаций в педагогической области.

4. Бизнес-процесс «Консультационно-методическая поддержка ЦОСК: сотрудников и экспертов».

Цель: обеспечение бесперебойной работы сотрудников центров и экспертов.

Задачи:

- организация консультаций специалистов Системы и приглашенных специалистов, проведение консультаций в режиме реального времени (информационный сайт);
- организация и проведение круглых столов и конференций по вопросам деятельности Центров.

Ресурсы: информационные (законодательство, нормативная документация, отдельные методы, методики, документы, файлы, данные, программное обеспечение); финансовые; материальные (материалы, оборудование); кадровые (персонал); временные.

Результат: эффективное функционирование системы.

Модель бизнес-процесса «Консультационно-методическая поддержка ЦОСК: сотрудников и экспертов»

Прием и систематизация вопросов, требующих консультации, передача их специалистам

Консультации сотрудников Центров, экспертов, работодателей

Анализ тематики вопросов, требующих длительной проработки (аналитическая справка)

Организация круглых столов и семинаров на основе аналитической справки

Проведение круглых столов и семинаров на основе аналитической справки

Анализ тематики консультаций, рекомендации по тематике курсов повышения квалификации

5. Бизнес-процесс «Совершенствование профессиональных и личностных компетенций сотрудников центров».

Цель: обеспечение профессионального и личностного роста сотрудников центра.

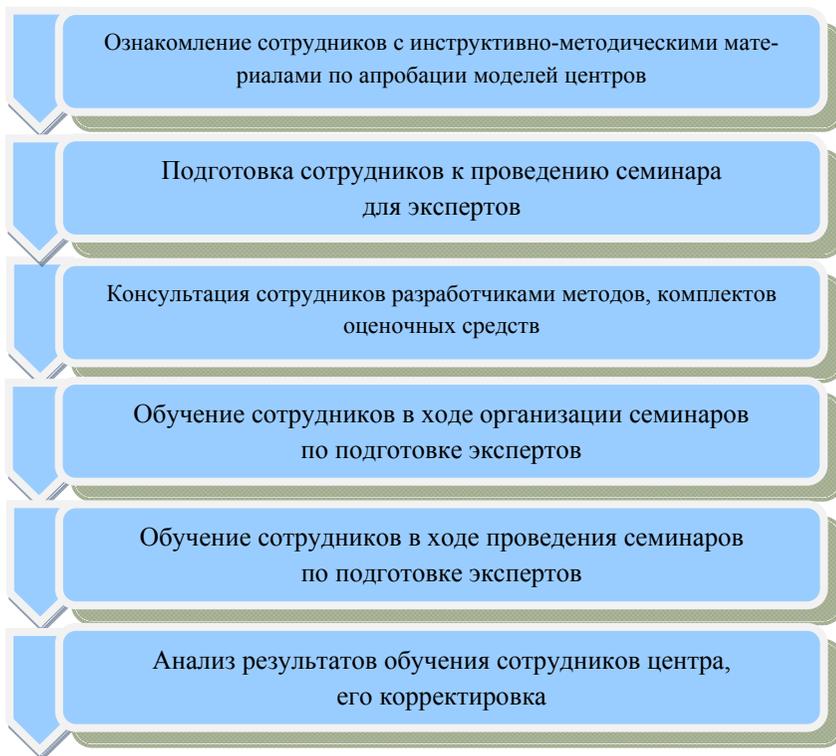
Задачи:

- организация повышения квалификации сотрудников Центров в ходе апробации моделей ЭМЦ и ЦОСК;
- организация обмена опытом между сотрудниками Центров.

Ресурсы: информационные ресурсы (законодательство, нормативная документация, методы, методики, образовательные технологии и программы, документы, файлы, данные, программное обеспечение); финансовые; материальные (материалы, оборудование); кадровые и временные.

Результат: профессиональный рост сотрудников Центров в ходе апробации моделей ЭМЦ и ЦОСК.

Модель бизнес-процесса «Совершенствование профессиональных и личностных компетенций сотрудников центров»



Поддерживающие бизнес-процессы

1. Бизнес-процесс «Финансовое обеспечение деятельности центра».

Цель: финансовое обеспечение функционирования Центра в Системе с выполнением финансовых обязательств по расходам.

Задачи:

- эффективная финансовая деятельность Центра, обеспечивающая оценку и сертификацию квалификаций в педагогической области;
- выполнение внутрисистемных финансовых обязательств.

Модель бизнес-процесса «Финансовое обеспечение деятельности центра»



Ресурсы: информационные ресурсы (законодательство, нормативная документация, методы, методики, образовательные технологии и программы, документы, файлы, данные, программное обеспечение); финансовые; материальные (материалы, оборудование); кадровые и временные.

Результат: эффективная финансовая деятельность, обеспечивающая оценку и сертификацию квалификаций в соответствии с принципами Системы.

2. Бизнес-процесс «Информационно-техническое обеспечение деятельности центра на основе информационно-технической базы».

Цель: своевременное и полное информационно-техническое обеспечение деятельности центра.

Задачи: осуществление в Центре единой информационно-технической политики, обеспечивающей: бесперебойную и технически правильную эксплуатацию комплексов средств автоматизации, информационно-управляющих систем, средств связи и телекоммуникаций; организация и поддержание информационных ресурсов и баз данных по вопросу оценки и сертификации квалификаций педагогических кадров; организация их статистической обработки.

Ресурсы: информационные ресурсы (законодательство, нормативная документация, методы, методики, образовательные технологии и программы, документы, файлы, данные, программное обеспечение); финансовые; материальные (материалы, оборудование); кадровые и временные.

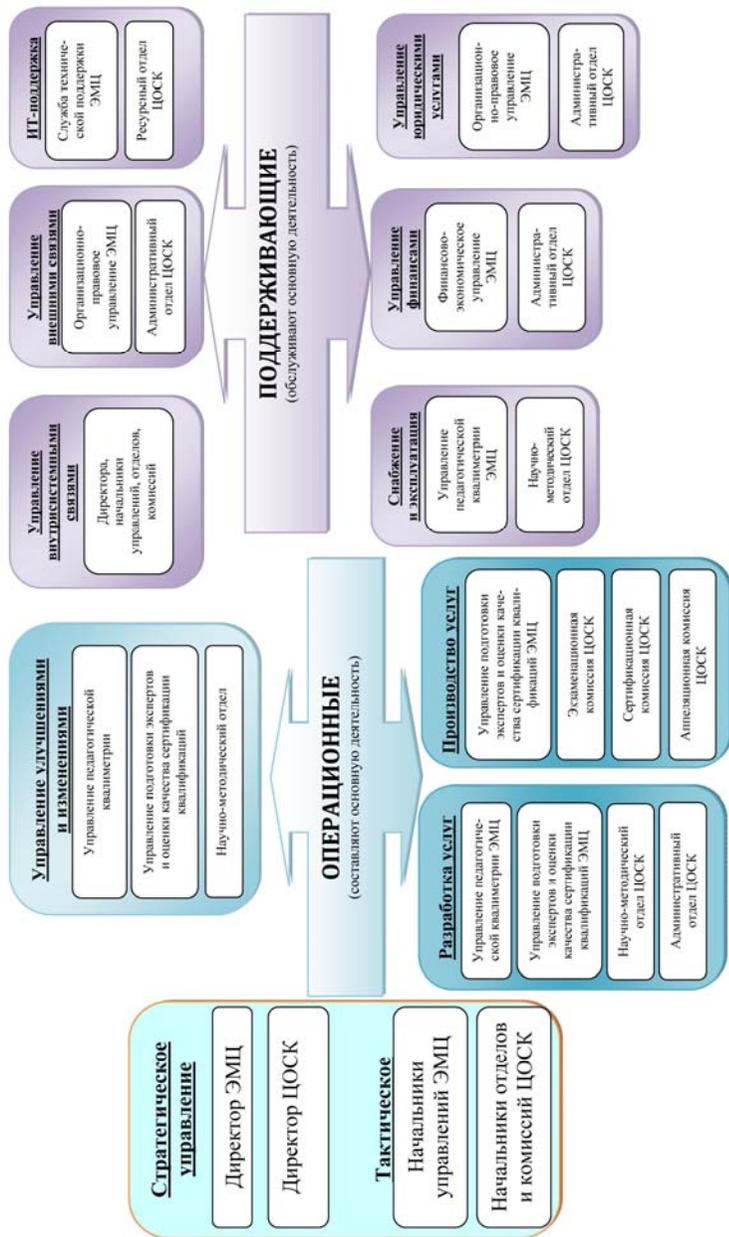
Результат: функционирующая информационная база, способствующая координации взаимодействия структурных элементов центра.

Модель бизнес-процесса «Информационно-техническое обеспечение и координация взаимодействия центров на основе информационно-технической базы»

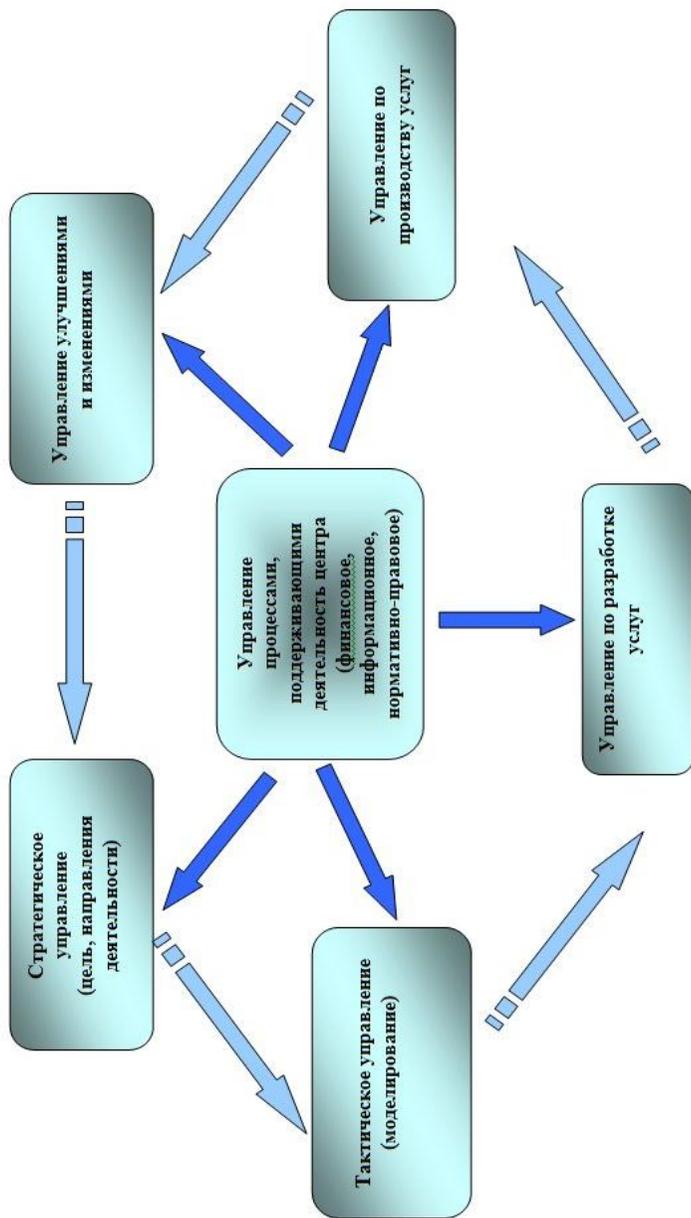


Связь корневой модели с классификатором бизнес-процессов, создание моделей отдельных бизнес-процессов позволило в целом смоделировать управление Центром и его деятельностью на основе результатов бизнес-процессов. Соотнесение бизнес-процессов с функциями структурных подразделений дало возможность сделать процесс управления взаимосвязанным, ясным и понятным для всех участников, нацеленным на создание эффективной национальной системы независимой оценки и сертификации квалификаций в педагогической сфере деятельности.

СХЕМА СООТНЕСЕНИЯ БИЗНЕС-ПРОЦЕССОВ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ЦЕНТРОВ С ИХ СТРУКТУРНО-ФУНКЦИОНАЛЬНЫМИ ЭЛЕМЕНТАМИ



МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ ЭКСПЕРТНО-МЕТОДИЧЕСКИМ ЦЕНТРОМ



Глава 4.

ТИПОВАЯ МОДЕЛЬ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ЭКСПЕРТНО-МЕТОДИЧЕСКИХ ЦЕНТРОВ С УЧАСТНИКАМИ И ПАРТНЕРАМИ ОТРАСЛЕВОГО СЕКТОРА НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ НЕЗАВИСИМОЙ ОЦЕНКИ И СЕРТИФИКАЦИИ КВАЛИФИКАЦИЙ РАЗЛИЧНЫХ КАТЕГОРИЙ ГРАЖДАН РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ИНОСТРАННЫХ ГРАЖДАН И ЛИЦ БЕЗ ГРАЖДАНСТВА, ЖЕЛАЮЩИХ ПОДТВЕРДИТЬ СВОЮ КВАЛИФИКАЦИЮ

4.1 Общие положения

Типовая модель взаимодействия экспертно-методических центров (далее – ЭМЦ) и центров оценки и сертификации квалификаций (далее – ЦОСК) с участниками и партнерами (внешней средой) предназначена для организации на основе единых механизмов и унифицированных подходов работ по формированию отраслевых сегментов системы оценки и сертификации квалификаций различных категорий граждан Российской Федерации, иностранных граждан и лиц без гражданства, желающих подтвердить свою квалификацию (далее – Система).

Настоящий документ описывает нормативно-методическую базу, принципы, цели и инвариантные направления взаимодействия и формирует требования к структуре и содержанию отраслевых моделей ЭМЦ и ЦОСК (вместе – Центры) с участниками и партнерами Системы.

В настоящем документе используются термины, толкование которых соответствует международным и национальным стандартам Российской Федерации, утвержденным базовым документам Системы (Приложение 1).

Перечень субъектов взаимодействия отраслевого сегмента Системы

Институциональная инфраструктура отраслевого сегмента Системы представлена экспертно-методическим центром (центрами) и центрами оценки и сертификации квалификаций (вместе – Центры), взаимодействующими в процессе реализации своих целевых функций между собой и с другими контрагентами (участниками и партнерами) из внешней среды.

Примерный перечень субъектов взаимодействия включает следующие организационные структуры и экономических агентов, принимающих на себя те или иные обязательства по договорам гражданско-правового характера в процессе функционирования отраслевого сегмента Системы:

- органы государственной исполнительной власти федерального и регионального уровней, в том числе – отраслевые министерства и ведомства, органы управления профессиональным образованием, органы по труду и занятости;

- объединения и ассоциации работодателей, в том числе – отраслевой принадлежности;

- отраслевые саморегулируемые организации, профессиональные союзы работников отрасли, профессионально-отраслевые сообщества и объединения;

- Общественно-государственный совет системы независимой оценки качества профессионального образования;

- базовая организация Системы;

- предприятия и организации отрасли;

- организации всех форм собственности и организационно-правового оформления, реализующие программы профессионального образования отраслевой направленности, в том числе, вузы, учреждения СПО, учреждения НПО;

- организации (структурные подразделения организаций), реализующие программы профессиональной подготовки отраслевой направленности (в том числе, учебные центры, структуры корпоративного обучения, внутрифирменной подготовки);

- государственные службы занятости населения, рекрутинговые (кадровые) агентства;
- общественные, международные и иные организации отраслевой принадлежности;
- соискатели (получатели услуг оценки и сертификации квалификаций);
- сертифицированные лица;
- население (граждане РФ);
- иностранные граждане и лица без гражданства, желающие подтвердить свою квалификацию, в том числе, трудовые мигранты, прошедшие профессиональное обучение в различных формах;
- средства массовой информации.

Цели и нормативно-правовые основания взаимодействия Центров с участниками и партнерами отраслевого сегмента Системы

Стратегической целью взаимодействия всех субъектов Системы выступает совместное обеспечение признаваемых на российском рынке труда объективных, достоверных и прозрачных процедур добровольной оценки и сертификации квалификаций граждан.

В рамках двусторонних партнерств цели взаимодействия Центров с участниками и партнерами Системы различаются.

Целью взаимодействия Центра и отраслевых объединений работодателей, бизнес-структур, профессионального сообщества является обеспечение участия и учет требований работодателей в процедурах подготовки материалов и оценивания профессиональной компетентности работников и выпускников учреждений профессионального образования в педагогической области.

Цель взаимодействия Центра и системы профессионального образования – осуществление внешней независимой от провайдера услуг оценки качества профессионального образования со стороны рынка труда в рамках отрасли.

Взаимодействие субъектов отраслевого сегмента Системы имеет сетевую структуру с распределенным управлением (включая распределенные между субъектами права принятия решений). Организационная структура сети устанавливает распределение ответственности и полномочий внутри Системы и опирается на сетевой принцип организации управления, который характеризуется полной автономностью структурных (сетевых) элементов, использованием договорных отношений на всех уровнях и между уровнями управления в сети, опорой на механизмы бизнес-менеджмента.

Разделение полномочий и сфер ответственности субъектов взаимодействия в достижении цели совместной деятельности, регламенты их взаимодействия определяются следующими нормативно-правовыми актами и организационно-распорядительными документами Системы:

– Федеральным Законом «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 01 декабря 2007 г. № 307-ФЗ;

– Постановлением 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»;

– «Положением о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования», утвержденным Министром образования и науки Российской Федерации и Президентом РСПП от 31 июля 2009 г. № АФ-318/03;

– «Положением об оценке и сертификации квалификации выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах»,

утвержденным Министром образования и науки Российской Федерации и Президентом РСПП от 31 июля 2009 г. № АФ-317/03;

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

– «Общими требованиями к экспертам системы оценки и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах», утвержденными решением Общественно-государственного совета системы независимой оценки качества профессионального образования (протокол № 2 от 15 декабря 2010 г.);

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

– Постановлением Правительства Российской Федерации «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» от 22 января 2013 г. №23;

– Распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2012 г. № 2204-р, утвердившем План разработки профессиональных стандартов на 2012-2015 годы;

– Приказом Минтруда России «Об утверждении плана графика подготовки профессиональных стандартов в 2013-2014 годах» от 30 ноября 2012 г. № 565;

– Федеральным законом Российской Федерации «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации» от 03 декабря 2012 г. N 236-ФЗ;

– Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ;

- Приказом Минтруда России «Об утверждении макета профессионального стандарта» от 12 апреля 2012 г. № 147-н;
- Приказом Минтруда России «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» от 12 апреля 2013 г. №148-н.

Принципы взаимодействия Центра с участниками и партнерами отраслевого сегмента Системы

Взаимодействие субъектов Системы регулируют следующие основополагающие принципы:

- *принцип открытости* Системы, обеспечивающий возможность наращивания ее функциональности за счет взаимодействия с широким кругом участников (пользователей), партнеров и стейкхолдеров;

- *принцип институциональности механизмов взаимодействия* субъектов, то есть, закрепления их в организационных формах, обеспечивающих устойчивость;

- *принцип «юридической чистоты»* и непротиворечивости нормативно-правового сопровождения взаимодействия субъектов;

- *принцип гармонизации интересов* взаимодействующих субъектов Системы;

- *принцип интегрируемости информационной среды* Системы, в которой совокупность ресурсов и сервисов представляется пользователю посредством формирования единого информационного пространства (Регистра системы), обеспечивающего качество взаимодействия субъектов;

- *принцип публичного доступа* к официальным документам, которые могут быть запрошены любой из сторон (субъектов) взаимодействия;

- *принцип прозрачности информационного обмена* как одного из видов взаимодействия субъектов в Системе;

- *принцип минимизации (полного исключения) «бюрократизации»* взаимодействия субъектов;

- *принцип удобства* форматов взаимодействия для пользователей и стейкхолдеров Системы;
- *принцип доступности и достоверности* информации в рамках информационного обмена, сопровождающего взаимодействие субъектов;
- *принцип оперативности обновления информации* в рамках информационного обмена субъектов взаимодействия;
- *принцип конфиденциальности* по отношению к персональной информации при организации взаимодействия субъектов Системы;
- *принцип правовой и социальной ответственности* субъектов взаимодействия за выполнение взятых на себя обязательств;
- *принцип партнерства* как взаимодействия равноправных сторон для достижения общей социально-значимой цели;
- *принцип коллегиальности* в выработке совместных решений субъектами взаимодействия.

Типовые направления взаимодействия Центров с участниками и партнерами отраслевого сегмента Системы

С работодателями и их объединениями, профессиональными сообществами центр взаимодействует по направлениям:

- Организация мониторинга отраслевых сегментов рынка труда в разрезе актуальных и прогнозных профессиональных квалификаций и компетенций рабочих и специалистов.
- Формирование стратегии развития отрасли и разработка предложений по проектам нормативно-правовых документов.
- Разработка профессиональных стандартов в педагогической области.
- Разработка и согласование документов, методов оценки и оценочных средств в рамках отрасли.

- Формирование и периодическое обновление специальных требований к профессиональным компетенциям отраслевых экспертов в педагогической области.

- Экспертиза готовности к выполнению функций ЦОСК для формирования заключения о наделении полномочиями, участие в отборе ЦОСК.

- Мониторинг и аудит ЦОСК, формирование предложений по развитию и совершенствованию деятельности.

С системой профессионального образования центр взаимодействует по следующим направлениям:

- Мониторинг актуальности федеральных государственных образовательных стандартов (далее – ФГОС) и образовательных программ, периодическое их обновление на основе модернизированных профессиональных стандартов в рамках педагогической области.

- Использование результатов деятельности ЭМЦ и сети ЦОСК при оценке качества профессионального образования.

- Участие в разработке документов, методов оценки и оценочных средств в рамках педагогической области.

С органами государственной исполнительной власти федерального и регионального уровня Центр взаимодействует по следующим направлениям:

- Формирование стратегии развития отрасли и разработка проектов нормативно-правовых документов.

- Использование результатов деятельности ЭМЦ и сети ЦОСК в государственных процедурах, при разработке нормативно-правовых документов, формировании государственных программ, программ регионального развития.

- Мониторинг и аудит ЭМЦ и ЦОСК, формирование предложений по развитию и совершенствованию деятельности.

С общественно-государственным советом Центр взаимодействует по следующим направлениям:

- Формирование стратегии развития отраслевой сети ЦОСК.

- Наделение полномочиями.

С базовой организацией Системы Центр взаимодействует по следующим направлениям:

- Формирование предложений по нормативно-методическому обеспечению деятельности ЭМЦ.

- Мониторинг и аудит ЭМЦ, формирование предложений по развитию и совершенствованию деятельности.

- Совместное формирование информационных ресурсов открытого и ограниченного доступа.

Взаимодействие Центров с участниками и партнерами отраслевого сегмента Системы осуществляется на основе маркетингового механизма, ориентированного на взаимовыгодный обмен между субъектами как самостоятельными и автономными организационными единицами.

Описание информационных потоков в отраслевом сегменте Системы

В процессе взаимодействия Центра с участниками и партнерами Системы реализуются следующие виды деятельности по организации информационного обмена:

- информирование субъектов системы профессионального образования о компетенциях и квалификациях, соответствующих рабочим местам отрасли (педагогической области), для ежегодного обновления вариативной составляющей основных образовательных программ начального, среднего и высшего профессионального образования;

- подготовка согласованных предложений для государственных органов управления профессиональным образованием об обновлении ФГОС профессионального образования всех уровней в соответствии с динамикой технологического

и организационно-экономического перевооружения отраслей экономики на основе информации об актуальных и перспективных требованиях работодателей отрасли к качеству профессиональной подготовки и изменениях в профессиональных квалификациях;

– подготовка и размещение информации в средствах массовой информации о требованиях работодателей к квалификации и личностным характеристикам кадров (в педагогической области);

– подготовка аналитической информации для государственных органов управления профессиональным образованием об актуальном состоянии профессиональных квалификаций выпускников образовательных организаций, прошедших процедуры оценки и сертификации квалификаций (в том числе – по отдельным профессиональным модулям основных профессиональных образовательных программ в педагогической области) для принятия управленческих решений;

– формирование и предоставление работодателям и другим заинтересованным потребителям данных о качестве подготовки (с точки зрения соответствия требованиям рынка труда) в образовательных организациях, выпускники которых прошли процедуры оценки и сертификации профессиональных квалификаций (в том числе – по отдельным профессиональным модулям основных профессиональных образовательных программ отраслевой направленности);

– обмен информацией для составления рейтингов образовательных организаций по критериям квалификации выпускников в рамках отрасли (для использования их в процедурах государственной аккредитации образовательных учреждений, государственной аттестации администрации учреждений, формирования и размещения государственного заказа на подготовку кадров; в системе профессиональной ориентации, информационного обеспечения населения в периоды приемных кампаний в учреждения профессионального образования и т.д.);

– сбор и представление в различных форматах по запросам органов государственной власти, местного самоуправления, государственных служб занятости, рекрутинговых агентств, других посреднических структур и населения различной информации по проблемам квалификационного потенциала отрасли;

– разработка баз данных о качестве трудовых ресурсов отрасли и обеспечение надлежащих форматов предъявления этой информации для потенциальных инвесторов в экономику отрасли;

– подготовка аналитической информации для потребителей, всех заинтересованных сторон о качестве профессиональных стандартов, квалификационных требований и иных документов отраслевой принадлежности, устанавливающих требования к оценке и сертификации квалификаций, и о необходимости их актуализации;

– предоставление потребителям и заинтересованным сторонам информации о результатах экспертизы соответствия и возможности признания дипломов и квалификаций, полученных соискателями за рубежом.

Взаимодействие Центра с участниками и партнерами отраслевого сегмента Системы

Основной целью взаимодействия Центра с участниками и партнерами отраслевого сегмента Системы (далее – ОГС) и работодателями является обеспечение независимости и объективности оценки квалификаций, проводимых экспертами.

Направления взаимодействия:

– с крупными работодателями, организациями и объединениями работодателей при разработке организационно-методического обеспечения процедур оценки и сертификации квалификаций, при разработке, экспертизе и актуализации методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций;

– привлечение представителей работодателей в качестве экспертов по разработке требований к процедурам оценки и сертификации квалификаций и их методическому обеспечению;

– систематическое обучение и подтверждение профессиональной компетенции экспертов, производящих оценку и сертификацию, по обозначенным выше материалам;

– привлечение наиболее квалифицированных специалистов ведущих вузов, НИИ, учреждений СПО, гимназий, лицеев, общеобразовательных школ при разработке, экспертизе и актуализации методов, оценочных средств и критериев оценки квалификаций;

– привлечение общероссийских объединений: профсоюзов педагогических работников, совета ректоров, совета директоров СПО, всероссийского педагогического совета, сообщества родителей при разработке профессиональных стандартов и экспертной деятельности;

– привлечение профессиональных сообществ (федерации психологов, педагогического общества) при разработке профессиональных стандартов и экспертной деятельности.

Основные формы взаимодействия:

С ОГС (базовой организацией):

- Совместная подготовка документов для проведения аудита ЭМЦ.

- Совместная разработка единых форм документов.

- Совместная разработка единого регистра Системы (реестров выданных сертификатов и баз данных).

- Видео-конференции и форумы по обсуждению содержания обучения экспертов по оценке и сертификации квалификаций.

С работодателями:

- Семинары по разработке профессиональных стандартов.

- Брифинги по отбору и аудиту центров педагогической отрасли.

- Совместные семинары по разработке и проведению экспертиз процедур, методов и оценочных средств в педагогической сфере.

- Установление обратной связи о качестве используемых процедур путем анкетирования и опросов слушателей; интернет-опросов и обсуждения на форуме ЭМЦ эффективности проводимых занятий (например, в рубрике «Открытый микрофон»); посещение работодателями занятий, экзаменов, проводимых в Центре.

С потребителями:

- Обсуждение актуальной тематики и запросов потребителей средствами интернет-технологий.

- Дистанционное обучение будущих экспертов.

- Консультирование специалистов из регионов по «горячей линии» в режиме on-line.

Служба технической поддержки обеспечивает бесперебойность информационного взаимодействия Центра с общественностью (органы государственной власти федерального и регионального уровня, предприятия, учреждения профессионального образования, общественные организации, Центры оценки и сертификации квалификаций, частные лица) и общественности с Центром через Интернет.

Взаимодействие Центров с органами исполнительной власти федерального и регионального уровня, со сферой образования, с участниками процедуры сертификации (потребителями) осуществляется по следующим основным направлениям:

1. Обеспечение национальной системы оценки и сертификации квалификаций в педагогической области профессиональным стандартом.

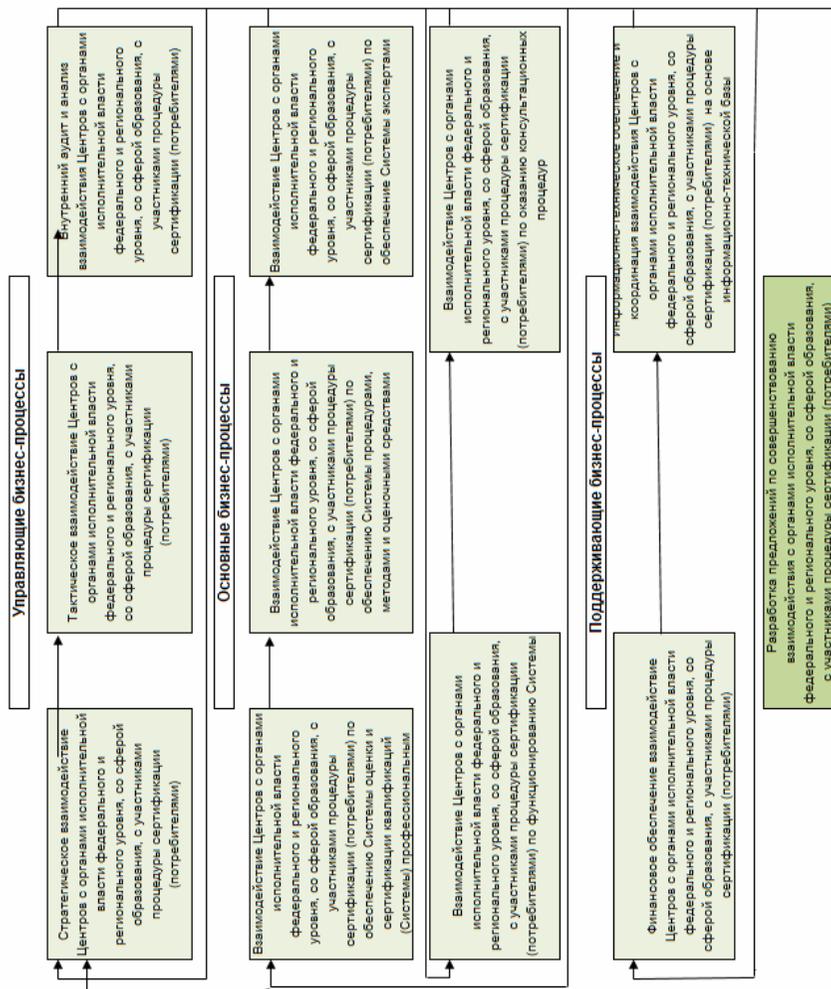
2. Обеспечение национальной системы оценки и сертификации квалификаций в педагогической области экспертами.

3. Обеспечение национальной системы оценки и сертификации квалификаций процедурами, методами и оценочными средствами.

4. Функционирование национальной системы независимой оценки и сертификации квалификаций в педагогической области.

5. Консультационно-методическая поддержка.

4.2 Корневая модель бизнес-процессов, схема соотнесения и модель взаимодействия Центров с органами исполнительной власти федерального и регионального уровня со сферой образования, участниками процедуры сертификации (потребителями)



На основании корневой модели и классификатора бизнес-процессов представлена схема соотнесения бизнес-процессов взаимодействия Центров с органами исполнительной власти, сферой образования, участниками процедуры сертификации (потребителями) как социальными партнерами взаимодействия.

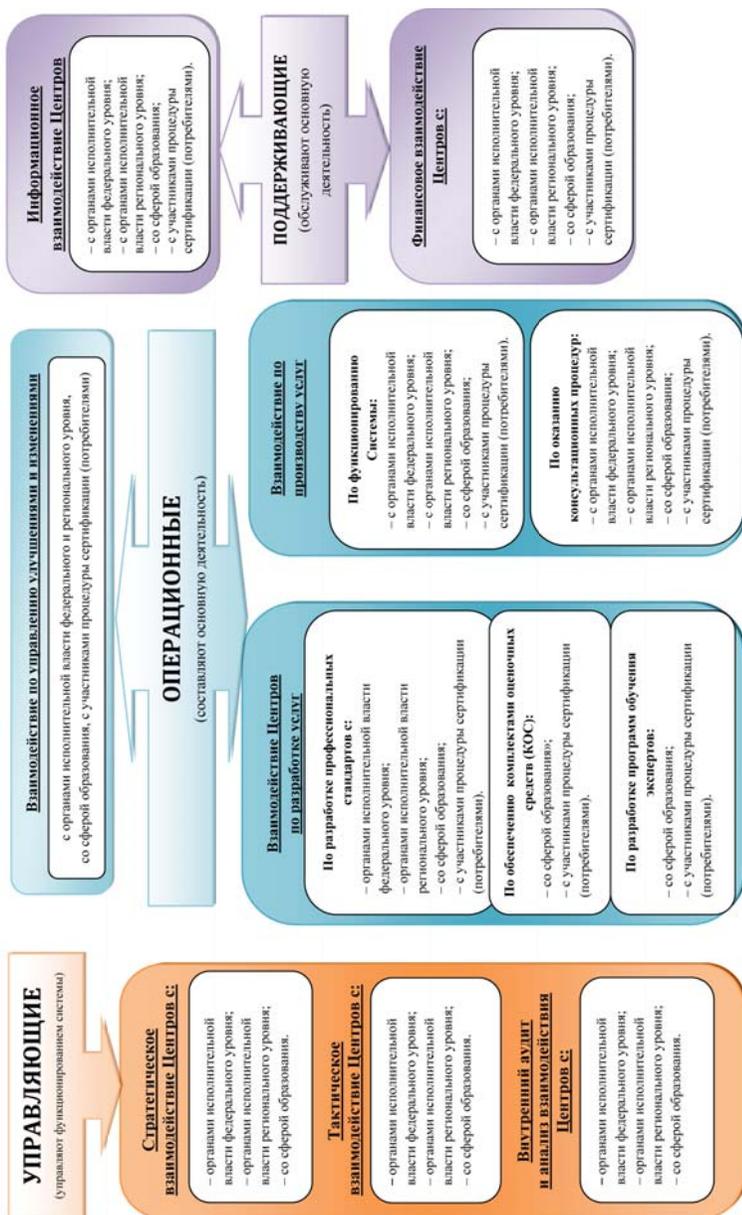
Модель взаимодействия Центров с органами исполнительной власти федерального и регионального уровня, со сферой образования, с участниками процедуры сертификации (потребителями), разработанная на основании схемы, представляет собой взаимодействие двух систем: системы образования РФ и национальной системы независимой оценки и сертификации квалификаций.

Взаимодействие систем направлено на их взаимное совершенствование (доработку профессионального стандарта по результатам обсуждения, внесение дополнений во ФГОС ВО по результатам апробации профессионального стандарта, совершенствование образовательных программ).

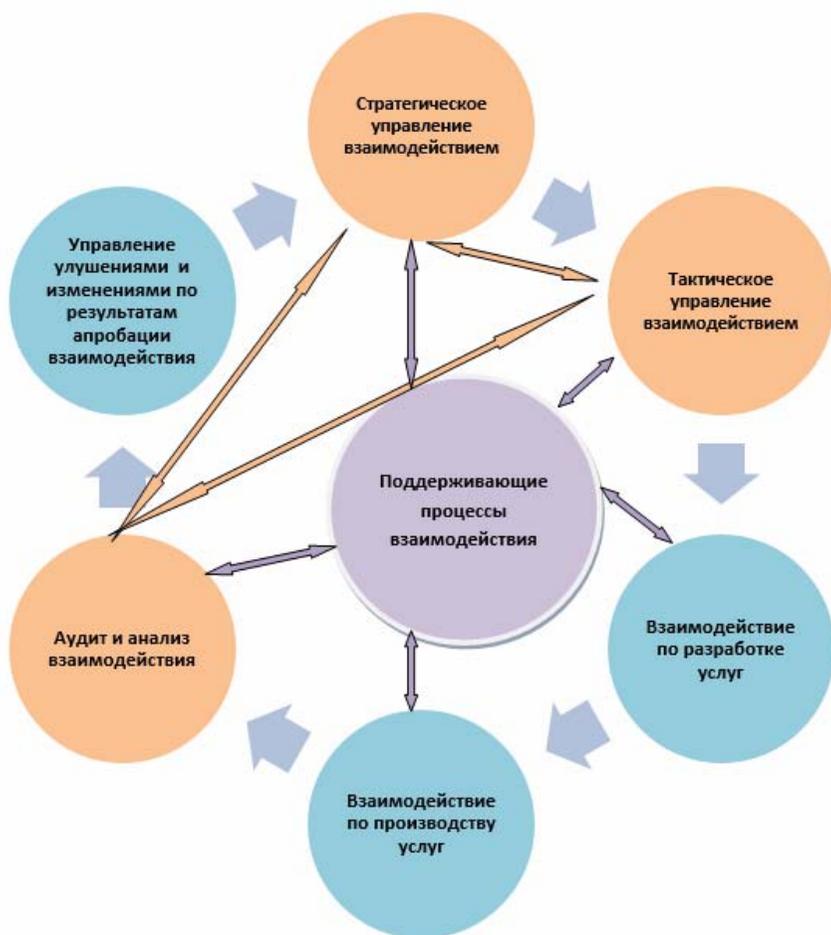
Результатом функционирования модели взаимодействия является повышение профессионального уровня и конкурентноспособности специалистов в педагогической области.

На основании модели взаимодействия Центров с органами исполнительной власти федерального и регионального уровня, со сферой образования, с участниками процедуры сертификации (потребителями) разработаны схема информационного взаимодействия, схема документооборота, схема консультационных процедур, схема участия представителей Центров в системе оценки качества образования в субъекте РФ и на федеральном уровне. На основании этих документов разработаны система работы Центров с работодателями и система работы Центров с потребителями (специалистами, желающими пройти сертификацию квалификаций).

Схема соотнесения бизнес-процессов взаимодействия Центров с функциями органов исполнительной власти, сферы образования, участники процедур сертификации (потребителей) как социальных партнеров взаимодействия



Модель взаимодействия центров с органами исполнительной власти федерального и регионального уровня, со сферой образования, с участниками процедуры сертификации (потребителями)



Схемы информационного взаимодействия

Информационное взаимодействие ЭМЦ с органами исполнительной власти федерального и регионального уровня, со сферой образования, с участниками процедуры сертификации (потребителями) бывает двух видов: информационное взаимодействие через информационный портал и научно-практическое взаимодействие (семинары, курсы и пр.).

1. Информационное взаимодействие через информационный портал

обеспечивает на федеральном уровне:

- соответствие разработанного профессионального стандарта, процедур оценки и сертификации квалификаций, методов и оценочных средств, программ подготовки экспертов требованиям Российской системы образования: информационный портал, обсуждение материалов с целью их корректировки для внутрисистемного и межсистемного утверждения;

- количественный и качественный состав экспертов, регламент их деятельности;

- статистические данные по количеству и профессиональному уровню сертифицируемых;

обеспечивает на региональном уровне:

- учет региональных особенностей (национальный язык и пр.).

2. Научно-практическое взаимодействие (семинары, курсы и пр.):

обеспечивает:

- повышение профессионального уровня и конкурентоспособности педагога;

- влияние на эффективность деятельности двух систем: Российской системы образования и Национальной системы

независимой оценки и сертификации квалификаций в педагогической области.

Информационное взаимодействие – это совместное использование данных, находящихся в общей информационной системе, и обмен данными, осуществляемые субъектами инновационной деятельности в соответствии с установленными правилами; процесс взаимодействия двух и более субъектов, целью и основным содержанием которого является изменение имеющейся информации хотя бы у одного из них.

Информационное взаимодействие осуществляется по всем бизнес-процессам корневой модели и является основой для стратегии, тактики и аудита взаимодействия ЭМЦ с органами исполнительной власти федерального и регионального уровня, со сферой образования, с участниками процедуры сертификации (потребителями).

Документы:

1. Цели и направления взаимодействия.
2. Планы и порядок взаимодействия по разработке профессионального стандарта, по разработке процедур, методов и оценочных средств, по подбору и подготовке экспертов, по организации консультационных процедур, по финансовому обеспечению ЭМЦ.
3. Модели взаимодействия ЭМЦ.
4. Аналитическая записка об эффективности модели взаимодействия.

Взаимодействие Центров с органами исполнительной власти федерального и регионального уровня, со сферой образования, с участниками процедуры сертификации (потребителями) по обеспечению Системы профессиональными стандартами:

– обсуждение профессионального стандарта на соответствие ФГОС и закону «Об образовании»: рекомендации для доработки по результатам работы круглых столов,

- утверждение доработанных профессиональных стандартов Минтруда;
- размещение на информационном портале профессиональных стандартов.

Взаимодействие Центров с органами исполнительной власти федерального и регионального уровня, со сферой образования, с участниками процедуры сертификации (потребителями) по обеспечению Системы процедурами, методами и оценочными средствами:

- обсуждение методов и комплекта оценочных средств (КОС) на информационном портале: рекомендации для доработки по результатам работы семинаров, круглых столов, конференций;
- размещение на информационном портале доработанных методов и комплекта оценочных средств (КОС).

Взаимодействие Центров с органами исполнительной власти федерального и регионального уровня, со сферой образования, с участниками процедуры сертификации (потребителями) по обеспечению Системы экспертами:

- обсуждение на информационном портале методик подбора экспертов и программ подготовки экспертов: по оценке квалификаций, по сертификации квалификаций, по оценке измерительных средств;
- апробация методик подбора экспертов и программ подготовки экспертов: по оценке квалификаций, по сертификации квалификаций, по оценке измерительных средств: рекомендации по доработке методик подбора экспертов и программ подготовки экспертов: по оценке квалификаций, по сертификации квалификаций, по оценке измерительных средств;
- размещение на информационном портале доработанных методик подбора экспертов и программ подготовки экспертов: по оценке квалификаций, по сертификации квалификаций, по оценке измерительных средств.

Взаимодействие ЭМЦ с органами исполнительной власти федерального и регионального уровня, со сферой образования, с участниками процедуры сертификации (потребителями) по функционированию Системы:

– обсуждение на информационном портале результатов апробации оценки квалификаций и сертификации квалификаций: рекомендации по доработке процедуры оценки квалификаций и сертификации квалификаций;

– актуализация и размещение на информационном портале доработанных процедур оценки квалификаций и сертификации квалификаций.

Взаимодействие Центров с органами исполнительной власти федерального и регионального уровня, со сферой образования, с участниками процедуры сертификации (потребителями) по оказанию консультационных процедур

– апробация оперативных консультационных процедур по вопросам оценки квалификаций и сертификации квалификаций в режиме реального времени на информационном портале;

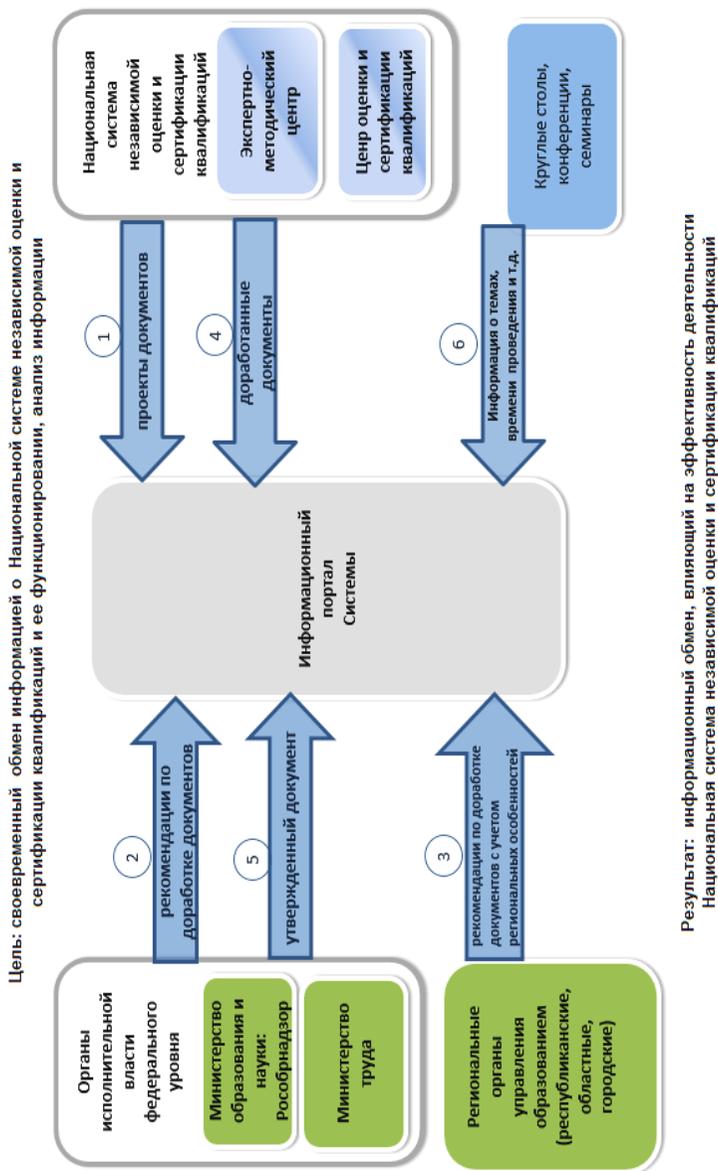
– обсуждение и утверждение тематики семинаров круглых столов, конференций по стратегическим вопросам, требующим длительной проработки, на информационном портале;

– апробация консультационных семинаров, круглых столов, конференций по стратегическим вопросам;

– актуализация и размещение на информационном портале доработанных процедур оценки квалификаций и сертификации квалификаций;

– разработка рекомендаций по совершенствованию процедур консультаций специалистами Системы, представителями исполнительной власти федерального и регионального уровней.

4.3 Схема информационного взаимодействия Центров с органами исполнительной власти федерального и регионального уровня



Расшифровка значений схемы информационного взаимодействия:

① – взаимодействие по предоставлению информации о разработанных документах в соответствии с моделями бизнес-процессов (обеспечение экспертами, профессиональными стандартами и т.д.);

② – информационный обмен (рекомендации) с органами исполнительной власти на федеральном уровне для доработки документов в соответствии с моделями бизнес-процессов;

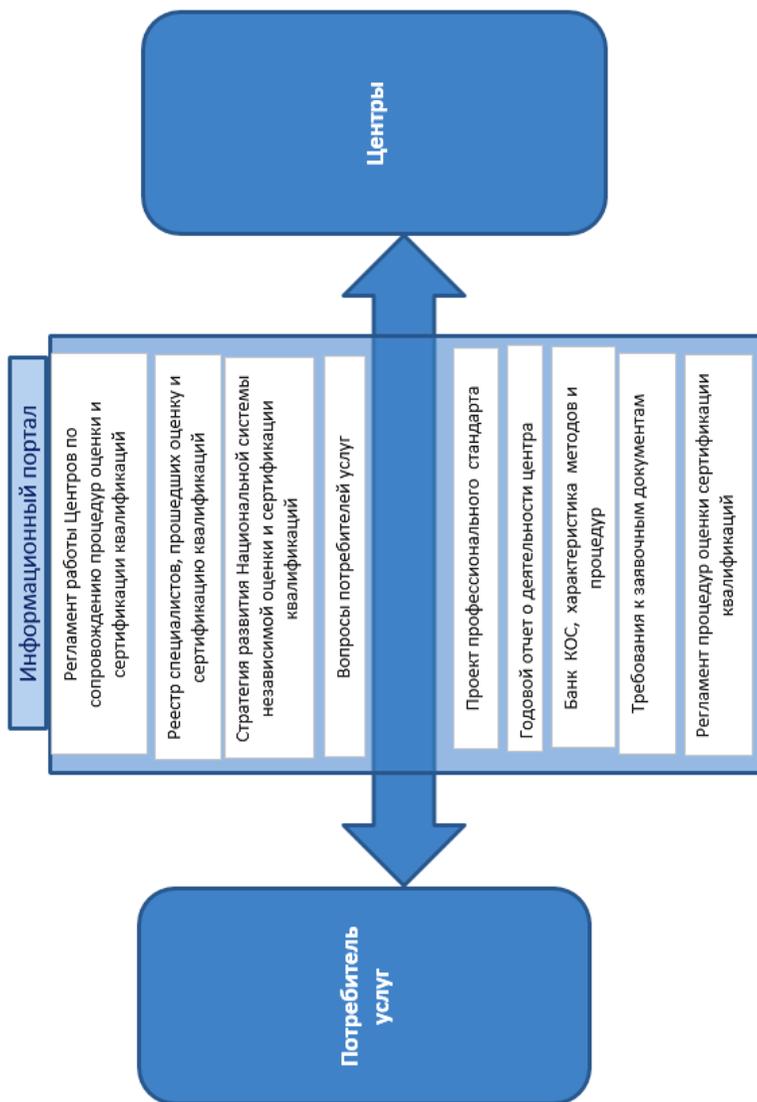
③ – информационный обмен (рекомендации) с органами исполнительной власти на региональном уровне с учетом региональной специфики (например, национальный язык) для доработки документов в соответствии с моделями бизнес-процессов;

④ – размещение доработанных документов с учетом рекомендаций органов исполнительной власти на федеральном и региональном уровне;

⑤ – утверждение документов органами исполнительной власти на федеральном уровне (при необходимости);

⑥ – информационное взаимодействие при проведении мероприятий, сопровождающих функционирование национальной системы независимой оценки и сертификации квалификаций в педагогической области.

4.4 Схема информационного взаимодействия Центров с потребителями услуг



Описание схемы информационного взаимодействия Центров с потребителями

Информационное взаимодействие Центров с потенциальными и фактическими потребителями услуг представляет собой совместное использование данных, находящихся в общей информационной системе, а также обмен данными по установленным правилам.

Информационное взаимодействие Центров с потребителями осуществляется в ***следующих формах и следующих способами:***

– во-первых, дистанционно, посредством использования широких возможностей информационного портала. Это наиболее распространенная форма информационного взаимодействия, которой пользуются как потенциальные, так и фактические потребители услуг;

– во-вторых, через систему документооборота, в которую включены в основном фактические потребители услуг;

– в-третьих, непосредственно, в рамках круглых столов, семинаров, конференций, проводимых как для потребителей услуг, так и для всех участников процесса: представителей власти (федеральной и региональной), для работодателей, для потребителей услуг.

Информационное взаимодействие Центров с потребителями услуг служит важнейшей основой для принятия мер по совершенствованию функционирования национальной системы оценки и сертификации квалификаций, так как обеспечивает обратную связь.

Основные содержательные блоки информационного портала как основы информационного взаимодействия Центров с потребителями:

1. Проект профессионального стандарта.
2. Стратегия развития национальной системы независимой оценки и сертификации квалификаций.

3. Банк комплектов оценочных средств (КОС), характеристика методов и процедур.

4. Регламент процедур оценки и сертификации квалификаций.

5. Реестр специалистов, прошедших оценку и сертификацию квалификаций.

6. Годовой отчет о деятельности центра.

7. Регламент работы Центров по сопровождению процедур оценки и сертификации квалификаций.

8. Требования к заявочным документам.

9. Вопросы потребителей услуг.

Информационное взаимодействие Центров с потребителями по обсуждению профессиональных стандартов предполагает обсуждение профессионального стандарта на соответствие ФГОС и закону «Об образовании», а также подготовку рекомендаций для доработки по результатам круглых столов. Это взаимодействие обеспечено размещением профессиональных стандартов на информационном портале.

Информационное взаимодействие Центров с потребителями по обеспечению Системы процедурами, методами и оценочными средствами предполагает обсуждение методов и комплекта оценочных средств (КОС), выработку рекомендаций для последующей доработки по результатам семинаров, круглых столов, конференций. Эта работа обеспечена размещением на информационном портале методов и комплекта оценочных средств (КОС).

Информационное взаимодействие Центров с потребителями по обеспечению Системы экспертами предполагает обсуждение на информационном портале методик подбора экспертов и программ подготовки экспертов по оценке квалификаций, по сертификации квалификаций, по оценке изме-

рительных средств. Важным направлением информационного взаимодействия является обсуждение планирования, осуществления и результатов апробации методик подбора экспертов и программ подготовки экспертов по оценке квалификаций, по сертификации квалификаций, по оценке измерительных средств. Это позволяет уточнить рекомендации по доработке методик подбора экспертов и программ подготовки экспертов по оценке квалификаций, по сертификации квалификаций, по оценке измерительных средств. Данная работа обеспечивается размещением на информационном портале доработанных методик подбора экспертов и программ подготовки экспертов по оценке квалификаций, по сертификации квалификаций, по оценке измерительных средств.

Информационное взаимодействие Центров с участниками процедуры сертификации (потребителями) по функционированию Системы предусматривает обсуждение на информационном портале результатов апробации оценки квалификаций и сертификации квалификаций, а также участие в составлении рекомендаций по доработке процедуры оценки квалификаций и сертификации квалификаций.

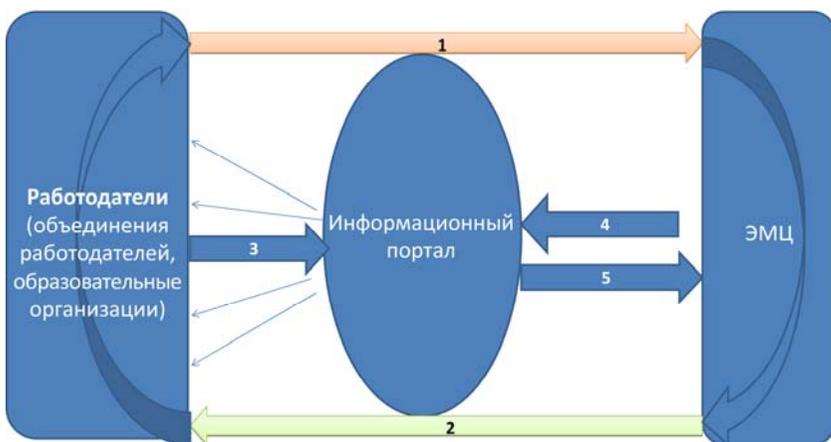
Это предполагает актуализацию и размещение на информационном портале доработанных процедур оценки квалификаций и сертификации квалификаций.

Информационное взаимодействие Центров с участниками процедуры сертификации (потребителями) по оказанию консультационных процедур предполагает следующие операции: апробация оперативных консультационных процедур по вопросам оценки квалификаций и сертификации квалификаций в режиме реального времени на информационном портале; обсуждение и утверждение тематики семинаров, круглых столов, конференций по стратегическим вопросам, требующим длительной проработки, на информационном портале;

апробация консультационных семинаров, круглых столов, конференций по стратегическим вопросам; актуализация и размещение на информационном портале доработанных процедур оценки квалификаций и сертификации квалификаций; разработка рекомендаций по совершенствованию процедур консультаций специалистами Системы, представителями исполнительной власти федерального и регионального уровня.

4.5 Схема информационного взаимодействия Центров с работодателями

Цель: привлечение интеллектуальных и организационных ресурсов работодателей к деятельности по созданию эффективной Системы независимой оценки и сертификации квалификаций в педагогической области



Описание схемы информационного взаимодействия ЭМЦ с работодателями

Расшифровка значений схемы информационного взаимодействия:

1. Взаимодействие по предоставлению работодателями информации о перечнях, подлежащих оценке компетенций, формах оценки компетенций для сертификации квалификаций.

2. Информационный обмен (рекомендации, экспертные заключения) о качестве используемых процедур.

3. Размещение документов об участии работодателей в разработке и проведении экспертиз процедур, методов и оценочных средств.

4. Размещение ЭМЦ на информационном портале отчетных документов, материалов круглых столов, презентаций и видеоотчетов по результатам апробации.

5. Результаты обсуждения деятельности Системы с помощью информационных ресурсов: оперативное реагирование; определение стратегических целей.

6. Результаты обсуждения деятельности Системы с помощью информационных ресурсов: выработка согласованной политики в области оценки компетенций и сертификации квалификаций.

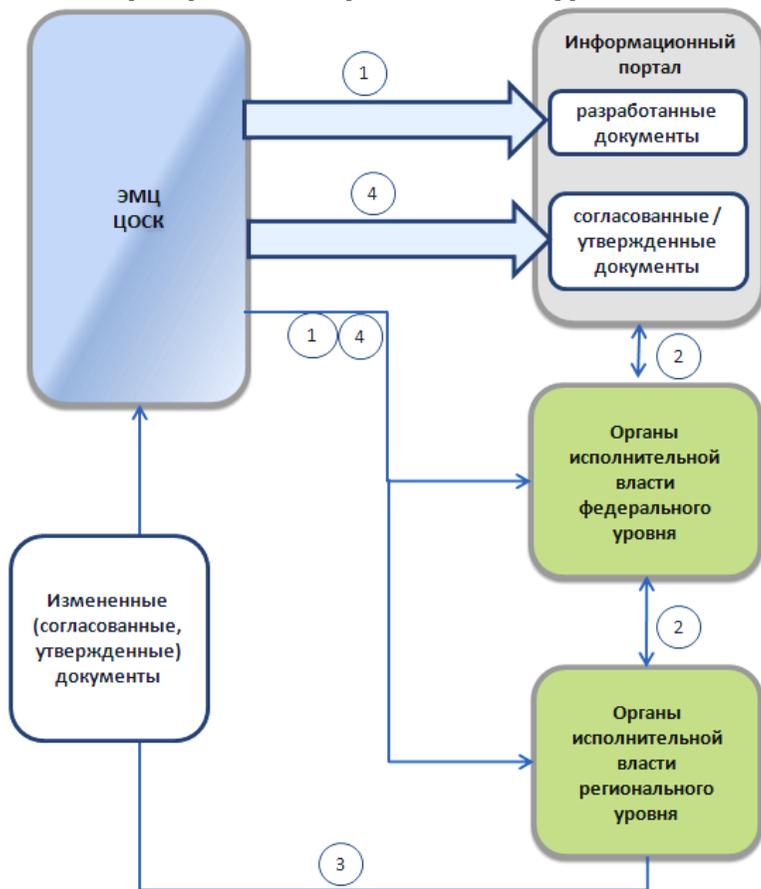
Результаты обсуждения деятельности Системы с помощью информационных ресурсов: выработка согласованной политики в области оценки компетенций и сертификации квалификаций.

4.6 Схемы документооборота Центров с органами исполнительной власти федерального и регионального уровня.

Документооборот – это движение документов с момента создания их проектов до завершения исполнения или отправления.

Схема документооборота строится на основе информационного взаимодействия Центров со всеми партнерами.

Схема документооборота Центров на основе взаимодействия с органами исполнительной власти федерального и регионального уровня



Описание схемы документооборота на основе взаимодействия с органами исполнительной власти федерального и регионального уровня

Документооборот с органами исполнительной власти федерального и регионального уровня строится на основе схемы информационного взаимодействия и отражает подтвержден-

ное документально взаимное влияние двух систем – системы образования РФ и национальной системы независимой оценки и сертификации квалификаций – друг на друга.

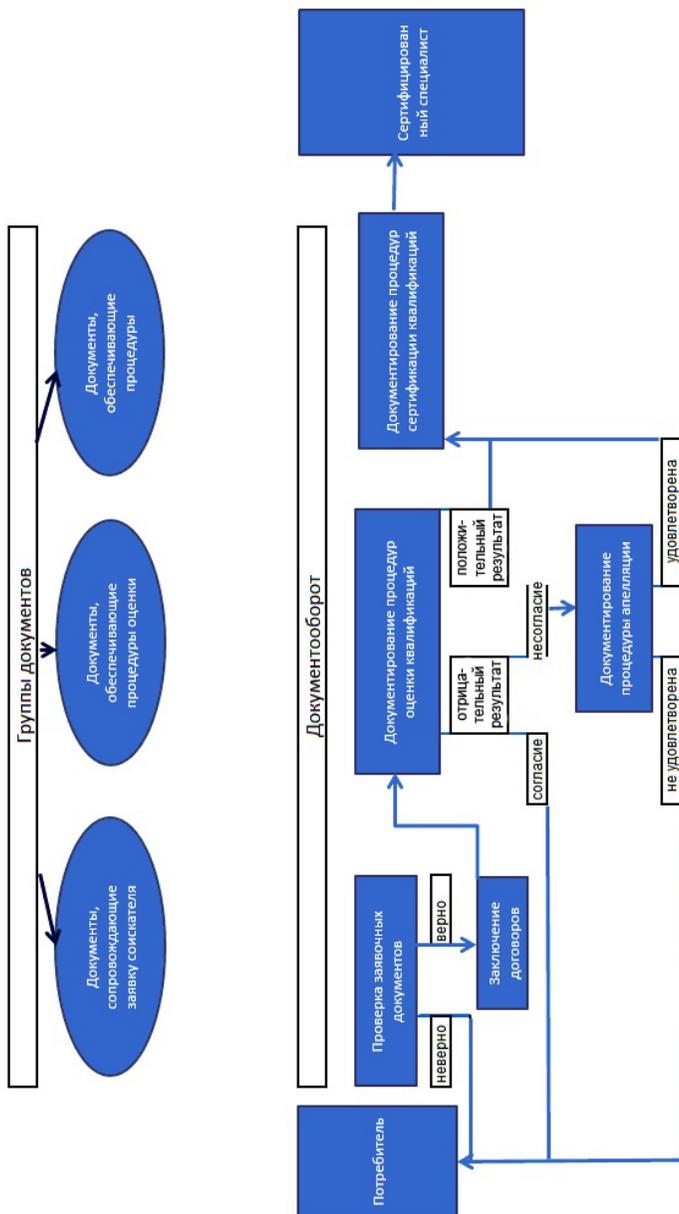
Разработанные внутри Системы пакеты документов базируются на модели взаимодействия Центров с органами исполнительной власти федерального и регионального уровня со сферой образования, с участниками процедуры сертификации (потребителями), включающие в себя корневую модель, классификатор бизнес-процессов и схемы соотнесения бизнес-процессов взаимодействия Центров с органами исполнительной власти, сферой образования, участниками процедуры сертификации (потребителями).

Разработанный внутри Системы пакет документов включает в себя профессиональный стандарт в педагогической области, методы и комплект оценочных средств, методики подбора всех экспертов и программы их подготовки, описание процедур оценки и сертификации квалификаций, апелляций по результатам проведенных процедур, описание консультационных процедур.

В обсуждении разработанного пакета документов участвуют органы исполнительной власти федерального уровня (на предмет соответствия документов ФГОС ВО закону «Об образовании» и другим нормативно-правовым актам), а также органы исполнительной власти регионального уровня на предмет соответствия региональным особенностям (национальный язык и т.п.).

Измененный пакет документов проходит согласование с органами исполнительной власти федерального уровня, о чем информируются органы исполнительной власти регионального уровня. После этого утвержденный и согласованный пакет документов передается в экспертно-методический центр и размещается на информационном портале для его дальнейшего совершенствования в ходе функционирования национальной системы независимой оценки и сертификации квалификаций.

4.7 Схема документооборота Центров с потребителями услуг



Описание схемы документооборота по взаимодействию Центров с потребителями услуг

В документообороте участвуют следующие группы документов:

- 1) документы, сопровождающие заявку соискателя о прохождении оценки и сертификации квалификаций;
- 2) документы, обеспечивающие процедуры оценки квалификаций;
- 3) документы, сопровождающие процедуры сертификации квалификаций.

Документооборот осуществляется поэтапно, этапы согласуются с названными группами документов следующим образом:

1 этап – обращение соискателя (потребителя услуг) в Центр с пакетом заявочных документов.

Сотрудники Центра проверяют документы на предмет их соответствия установленным требованиям. В ситуации неверного оформления документов или их неполного комплекта соискатель получает отказ в прохождении процедуры оценки квалификаций.

При соблюдении всех необходимых требований (верное оформление документов, их полный комплект) соискатель заполняет договор на оказание услуг.

2 этап – прохождение соискателем процедуры оценки квалификаций.

Сотрудники Центра обеспечивают документирование процедуры оценки квалификаций, знакомят соискателя с результатами оценки квалификаций.

В случае отрицательной оценки квалификаций соискатель получает отказ в сертификации квалификаций.

Соискатель имеет право выразить несогласие с отрицательной оценкой, а также обратиться с заявлением об *апелляции*.

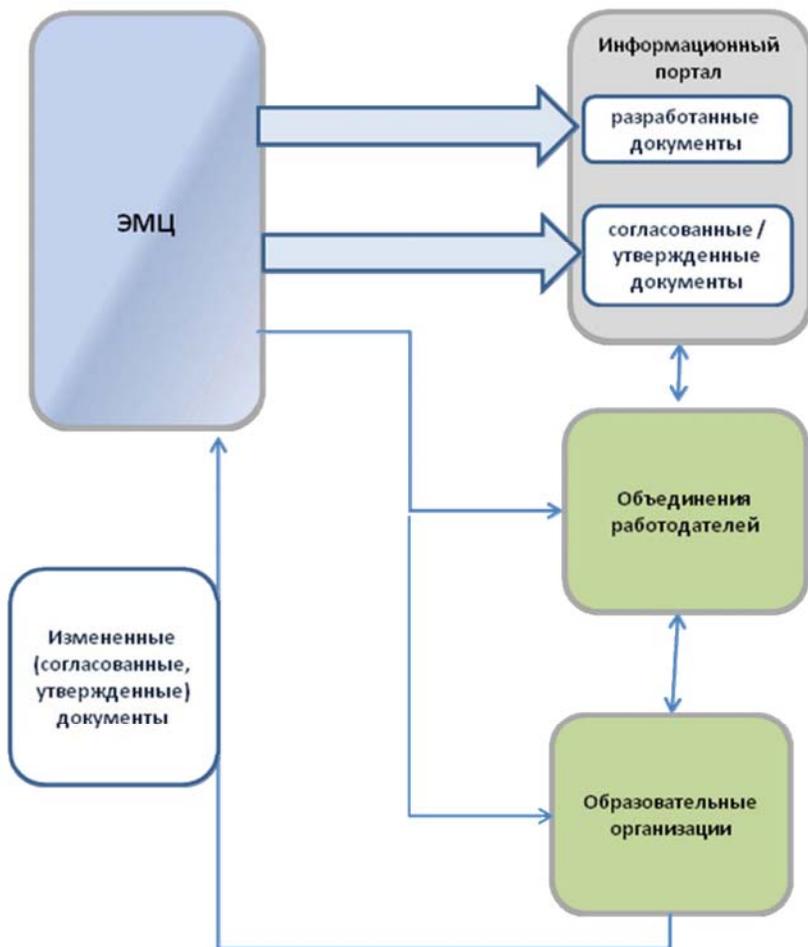
Процесс и результаты работы апелляционной комиссии подвергаются строгому документированию. Апелляционная комиссия может удовлетворить просьбу соискателя о повышении оценки квалификаций, либо отказать в удовлетворении этой просьбы.

В ситуации удовлетворения апелляционной комиссией просьбы соискателя о повышении результата оценки квалификаций соискатель обретает право на получение документа сертифицированного специалиста.

В ситуации отказа апелляционной комиссии в удовлетворении просьбы соискателя о повышении результата оценки квалификаций соискатель получает отказ в праве на получение документа сертифицированного специалиста.

3 этап – документирование процедур сертификации квалификаций. Соискатель получает сертификат установленного образца, что обеспечивает ему статус сертифицированного специалиста.

4.8 Схема документооборота по взаимодействию Центров с работодателями



Описание схемы документооборота по взаимодействию Центров (ЭМЦ) с работодателями

Документооборот ЭМЦ с работодателями строится на основе схемы информационного взаимодействия и отражает документально подтвержденное взаимное влияние двух

субъектов национальной системы независимой оценки и сертификации квалификаций.

Разработанные документы базируются на модели взаимодействия Центра с органами исполнительной власти федерального и регионального уровня, со сферой образования, с участниками процедуры сертификации (потребителями).

Документооборот ЭМЦ с работодателями включает следующие виды материалов:

1. Исходящие материалы, размещенные на информационном портале (профессиональный стандарт в педагогической области; форматы оценочных средств; методики подбора экспертов, программа их подготовки; регламенты процедур оценки и сертификации квалификаций; порядок проведения индивидуального собеседования, требования к портфолио).

2. Измененные и согласованные документы.

3. Доработанные, согласованные и утвержденные документы.

4. Документы, адресованные работодателю (методы и комплект оценочных средств; методики подбора экспертов и программ их подготовки; описание процедур оценки и сертификации квалификаций; порядок проведения индивидуального собеседования, перечень возможных форм вопросов для индивидуального интервью с соискателем и требований к портфолио).

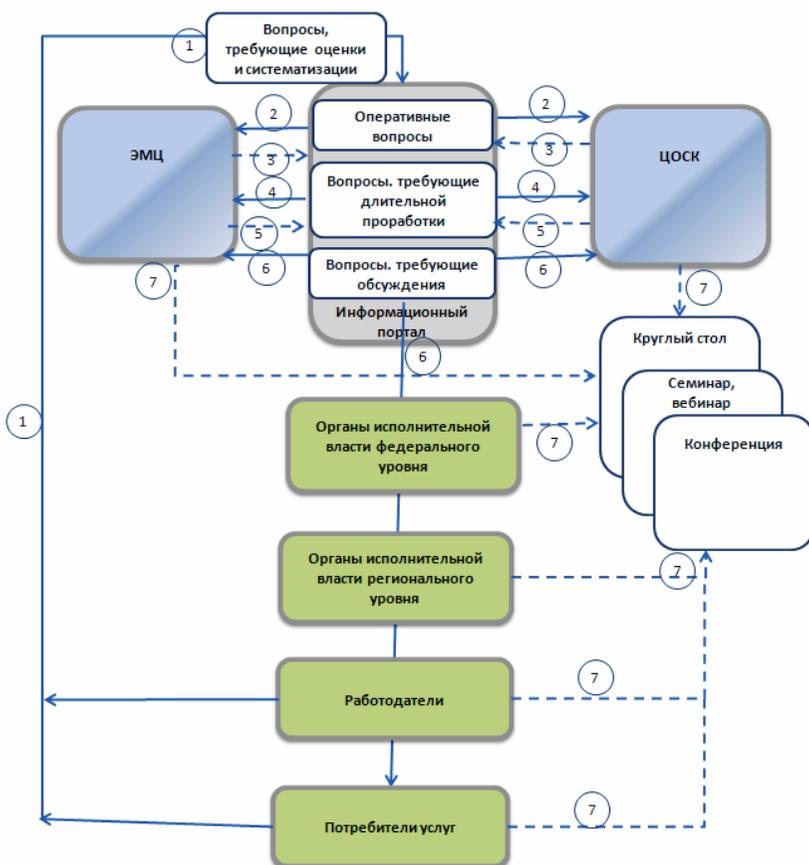
5. Заключение работодателей (объединений работодателей, образовательных организаций) по результатам обсуждения разработанного пакета документов на предмет соответствия документов требованиям профессиональной деятельности педагогических работников.

Измененный пакет документов проходит согласование с работодателями и размещается на информационном портале для дальнейшего совершенствования функционирования национальной системы независимой оценки и сертификации квалификаций.

4. 9. Схема консультационных процедур

Консультационная работа проводится ЭМЦ и ЦОСК постоянно на информационном портале: 1) в режиме онлайн по оперативным вопросам; 2) в отсроченном режиме по вопросам, требующим длительной проработки специалистами Центров; 3) в отсроченном режиме по вопросам, требующим обсуждения со специалистами Центров и/или представителями органов власти и работодателей.

Схема консультационных процедур



1 Поступление в ЭМЦ и ЦОСК вопросов по оценке и сертификации квалификаций, взаимодействию и функционированию элементов Системы.

Все вопросы, поступающие на информационный портал, систематизируются: 1) оперативные вопросы, требующие консультирования специалистов ЭМЦ и/или ЦОСК; 2) вопросы, требующие длительной проработки специалистами Центров; 3) вопросы, требующие обсуждения со специалистами Центров и/или представителями органов власти и работодателей.

2 Оперативные вопросы, требующие консультирования специалистов Центров, адресуются в ЭМЦ и/или ЦОСК.

3 Консультации в режиме онлайн специалистами ЭМЦ и/или ЦОСК.

4 Вопросы, требующие длительной проработки специалистами Центров, адресуются в ЭМЦ и/или ЦОСК, прорабатываются специалистами Центров совместно с представителями органов власти или работодателей (по необходимости).

5 Ответы на вопросы, требующие длительной проработки специалистами Центров, размещаются на портале.

6 Вопросы, требующие обсуждения со специалистами Центров и/или представителями органов власти и работодателей, бывают двух видов, во-первых, относящиеся к взаимодействию двух центров, во-вторых, касающиеся взаимодействия Центров с органами исполнительной власти федерального и регионального уровня, работодателями и потребителями услуг.

Ответы на вопросы, требующие обсуждения со специалистами Центров и/или представителями органов власти и работодателей, обсуждаются в рамках семинаров, круглых столов, конференций, которые могут проводиться через информационный портал, на базе ЭМЦ или ЦОСК с привлечением специалистов ОГС, НАРК и др.

Анализ тематики вопросов служит основанием для актуализации и доработки КОС, программ подготовки экспертов и повышения квалификации экспертов и сотрудников Центров.

4.10 Схема участия представителей Центров в системе оценки качества образования в субъекте РФ и на федеральном уровне

Участники взаимодействия:

1. Федеральная Система оценки качества образования.
2. Система оценки качества образования Субъектов РФ.
3. Система независимой оценки качества образования РФ (ЭМЦ, ЦОСК).

Распределение функций между государственной системой оценки качества образования и Системой независимой оценки и сертификации квалификаций в педагогической области:

1. Государственная система оценки качества образования проводит аттестацию педагогических работников и экспертизу образовательных программ и качества их реализации.

2. Система независимой оценки и сертификации квалификаций в педагогической области ориентирована на оценку и сертификацию квалификаций педагогических работников и выпускников профессиональных образовательных организаций.

Нормативно-методическая основа участия представителей Центров в системе оценки качества образования в субъекте РФ и на федеральном уровне:

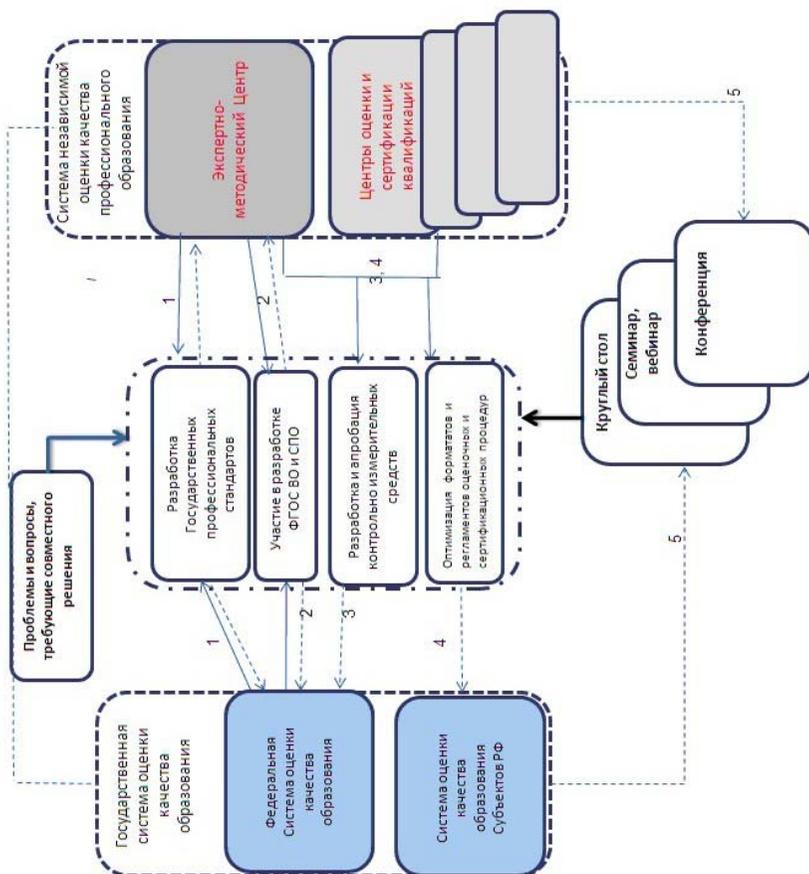
1. Государственные профессиональные стандарты.
2. Федеральные образовательные стандарты ВПО и СПО.
3. Положение об оценке и сертификации квалификации выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах», утвержденное Министром образования и науки Российской Федерации и Президентом РСПП от 31 июля 2009 г. № АФ-317/03.

В соответствии с целями Независимой системы оценки качества профессионального образования экспертно-методический центр и центр оценки и сертификации квалификаций реализуют деятельность по оценке и сертификации квалификаций в педагогической области. В качестве потребителей услуги выступают физические лица: педагогические работники и выпускники образовательных профессиональных организаций.

Вопросы, требующие решения при участии представителей Центров и Государственной системы оценки качества образования:

1. Разработка Государственных стандартов и ФГОС ВО и СПО.
2. Обмен информацией о результатах оценочной деятельности Центров и государственной системы оценки качества образования (статистические отчеты, аналитические записки, экспертные заключения).
3. Разработка и апробация контрольно-измерительных средств.
4. Оптимизация форматов и регламентов оценочных и сертификационных процедур.
5. Проведение совместных мероприятий по выработке стратегии развития Системы качества образования.

Схема участия представителей Центров в системе оценки качества образования в субъекте РФ и на федеральном уровне



4.11 Система работы Центров с потребителями услуг

Взаимодействие двух систем – системы образования РФ и национальной системы независимой оценки и сертифицикации квалификаций – позволяет создать системы работы Центров с работодателями и потребителями.

Система работы Центров с потребителями услуг (специалистами, желающими пройти оценку и сертификацию квалификаций)

Цель: обеспечить запросы потребителей, желающих пройти оценку и сертификацию квалификаций.

Задачи:

1. Обеспечение эффективного информационного взаимодействия Центров с потребителями услуг.
2. Обеспечение документооборота, сопровождающего процедуры оценки и сертификации квалификаций.
3. Обеспечение фактического участия потребителя в процедурах оценки и сертификации квалификаций.

Для решения задачи обеспечения эффективного информационного взаимодействия Центров с потребителями услуг используются возможности интернет-портала.

Основными разделами портала, необходимыми для выполнения задач информационной поддержки, являются:

- стратегия развития национальной системы независимой оценки и сертификации квалификаций;
- проект профессионального стандарта;
- регламент работы Центров по сопровождению процедур оценки и сертификации квалификаций;
- вопросы потребителей услуг;
- требования к заявочным документам;
- банк ранее использованных контрольно-измерительных средств, предназначенных для осуществления оценочных процедур;

- характеристика методов и процедур оценки и сертификации квалификаций;
- регламент процедур оценки и сертификации квалификаций;
- реестр специалистов, прошедших оценку и сертификацию квалификаций;
- годовой отчет о деятельности Центра.

Информационное взаимодействие Центров с потребителями посредством портала осуществляется в следующих формах:

- совместное использование данных, находящихся в общей информационной системе, и обмен данными по установленным правилам;
- изменение имеющейся информации как у потребителей, так и у сотрудников информационного портала;
- выявление необходимости вступить в какие-либо непосредственные диалогические отношения по поводу информационного содержания портала;
- выявление важной информации для последующего ее транслирования потенциальным потребителям услуг;
- обмен информацией и документами (в том числе и в электронном виде);
- публикация информации о выданных сертификатах.

Решение задачи обеспечения документооборота предполагает работу Центров со следующими группами документов:

1. Пакет документов, сопровождающих заявку соискателя о прохождении процедур оценки и сертификации квалификаций.
2. Пакет документов, обеспечивающих процедуры прохождения оценки квалификаций.
3. Пакет документов, обеспечивающих процедуру сертификации квалификаций.

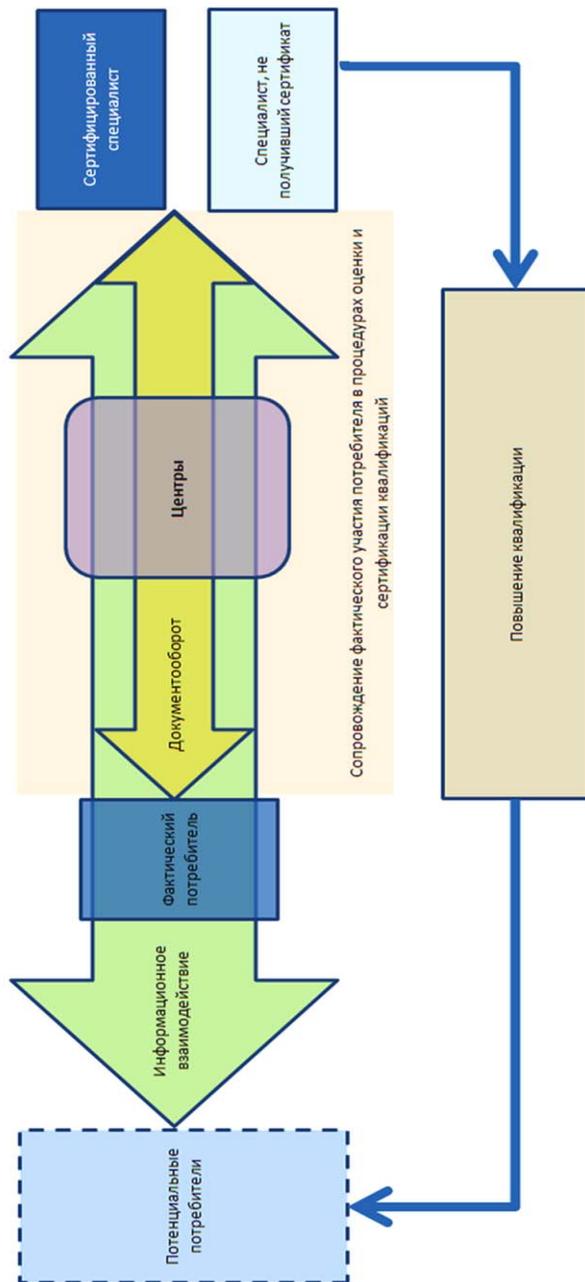
Центр осуществляет следующую деятельность по движению документов с момента их поступления или создания до завершения исполнения:

- проводит административную проверку заявочных документов соискателей;
- заключает договоры по осуществлению процедур оценки и сертификации квалификаций со всеми обратившимися физическим лицам и организациям;
- документирует оценку квалификации соискателя;
- оформляет, выдает и регистрирует в книге выдачи сертификаты установленного в Системе образца;
- документирует приостановление, прекращение или продление действия выданных сертификатов;
- ведет реестр сертифицированных специалистов;
- документирует работу апелляционных комиссий;
- предоставляет соискателям по их требованию необходимые документы.

Для решения задачи эффективного сопровождения фактического участия потребителя в процедурах оценки и сертификации квалификаций используются следующие средства:

- система информирования соискателя об особенностях прохождения процедур оценки и сертификации квалификаций (графики работы центра; расписание оценочных, сертификационных, апелляционных процедур и др.);
- система документального сопровождения прохождения соискателем процедур оценки и сертификации квалификаций (договоры, экзаменационные протоколы, протоколы апелляционной комиссии и др.).

Система работы Центров с потребителями услуг (специалистами, желающими пройти оценку и сертификацию квалификации)



4.12 Система работы Центров с работодателями

Цель: обеспечить оперативное реагирование Системы независимой оценки и сертификации квалификаций в педагогической области на запросы сферы образования.

Задачи:

1. Обеспечение эффективного информационного взаимодействия ЭМЦ, ЦОСК и работодателей.

2. Обеспечение согласования методов и оценочных средств, процедур оценки и сертификации квалификаций, порядка проведения индивидуального собеседования.

3. Обеспечение фактического участия работодателей в разработке методов, оценочных средств, процедур оценки и сертификации квалификаций (формат научно-методического семинара).

Для решения задачи обеспечения эффективного информационного взаимодействия ЭМЦ, ЦОСК с работодателями используются возможности интернет-портала

Основными разделами портала, необходимыми для выполнения задач информационной поддержки, являются:

- стратегия развития Национальной системы независимой оценки и сертификации квалификаций;
- проект профессионального стандарта;
- регламент работы ЭМЦ и ЦОСК по сопровождению процедур оценки и сертификации квалификаций;
- характеристика методов и процедур оценки и сертификации квалификаций;
- регламент процедур оценки и сертификации квалификаций;

- программа постоянно действующего научно-методического семинара для работодателей при ЭМЦ;
- годовой отчет о деятельности ЭМЦ.

Информационное взаимодействие Центров с работодателями посредством портала осуществляется в следующих формах:

- совместное использование данных, находящихся в общей информационной системе, и обмен данными по установленным правилам;
- обновление информационного содержания портала по результатам взаимодействия;
- обмен информацией и документами (в том числе и в электронном виде).

Обеспечение эффективного информационного взаимодействия ЭМЦ, ЦОСК и работодателей по согласованию методов и оценочных средств, процедур оценки и сертификации квалификаций предполагает работу Центров со следующими группами документов:

1. Комплекты оценочных средств.
2. Пакет документов, обеспечивающих процедуры прохождения оценки квалификаций.
3. Пакет документов, обеспечивающих процедуру сертификации квалификаций.

Центр осуществляет следующую деятельность по движению документов с момента их поступления или создания до завершения исполнения:

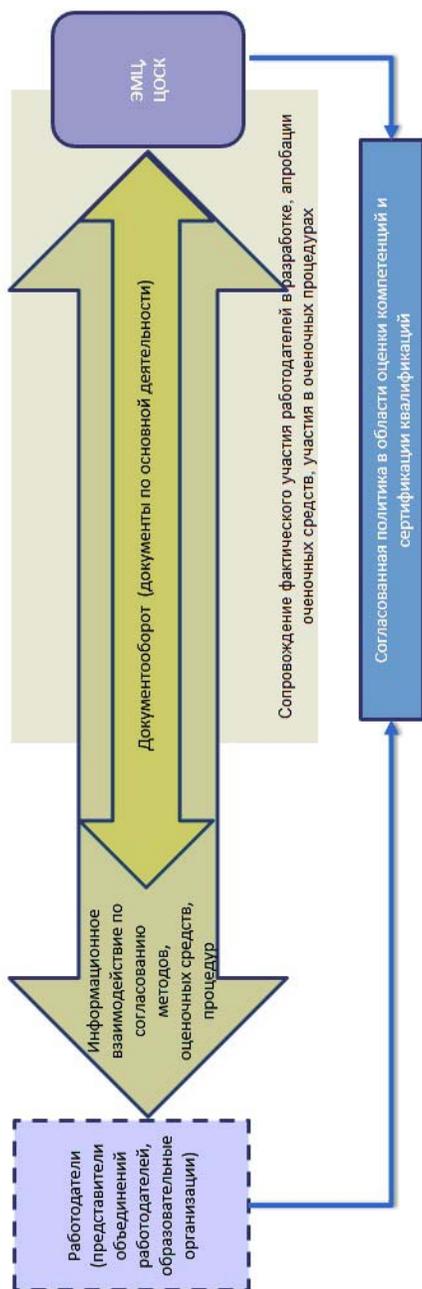
- документирует обращения работодателей по вопросам совершенствования оценочных средств и процедур оценки и сертификации квалификации;
- документирует обсуждение в ЭМЦ предложений работодателей по вопросам совершенствования оценочных средств и процедур оценки и сертификации квалификации.

***Обеспечение фактического участия работодателей
в разработке методов, оценочных средств, процедур
оценки и сертификации квалификаций
(участие в апробации комплектов оценочных средств,
научно-методический семинар):***

- система информирования работодателей о регламенте работы ЭМЦ, графике проведения научно-методического совета, процедуре апробации оценочных средств;
- система документального сопровождения фактического участия работодателей в разработке методов, оценочных средств, процедур оценки и сертификации квалификаций в педагогической области;
- согласованная политика в области оценки компетенций и сертификации квалификаций в педагогической области.

Система работы Центров с работодателями

Система работы Центров с работодателями



ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современному обществу требуются высокопрофессиональные кадры, в соответствии с этим требованием приводится содержание образования, технологии и методы оценки его качества. Особое внимание уделяется развитию независимых форм и механизмов участия граждан, работодателей, профессиональных сообществ и объединений в решении вопросов образовательной политики и в процессах независимой экспертизы качества образования. Управление современным образованием начинает приобретать общественно-государственный характер, этот процесс нашел свое отражение в создаваемой национальной системе независимой оценки и сертификации квалификаций.

Система призвана осуществлять сертификацию квалификаций, в том числе в педагогической сфере деятельности, содействовать повышению качества, конкурентоспособности рабочей силы России и способствовать развитию системы профессионального образования.

Экспертно-методический центр (ЭМЦ) как структурно функциональный элемент Системы обеспечивает ее экспертами, создает совместно с профессиональным сообществом и обновляет банк оценочных средства для оценки квалификаций в педагогической отрасли.

Деятельность Центра строится с учетом базовых принципов Системы, при этом, разработка нормативных, организационно-технических и методических документов, обеспечивающих деятельность Центра, проводится в соответствии с существующей нормативно-правовой базой и рассматривается не как традиционный набор функций, а как набор бизнес-процессов. Модель управления Центром создана на базе корневой модели и классификатора бизнес-процессов с учетом схемы соотнесения бизнес-процессов со структурно-функциональными элементами Центра.

Функционирование Системы будет эффективным при взаимодействии ее структурно-функциональных элементов между собой и с учетом разработанных инвариантных направлений ее взаимодействия с примерным перечнем субъектов взаимодействия:

- органы государственной исполнительной власти федерального и регионального уровня, в том числе – отраслевые министерства и ведомства, органы управления профессиональным образованием, органы по труду и занятости;
- объединения и ассоциации работодателей, в том числе – отраслевой принадлежности;
- отраслевые саморегулируемые организации, профессиональные союзы работников отрасли, профессионально-отраслевые сообщества и объединения;
- Общественно-государственный совет Системы;
- базовая организация Системы (Национальное агентство развития квалификаций (НАРК));
- предприятия и организации отрасли;
- организации всех форм собственности и организационно-правового оформления, реализующие программы профессионального образования отраслевой направленности, в том числе, вузы, учреждения СО, учреждения НО;
- организации (структурные подразделения организаций), реализующие программы профессиональной подготовки отраслевой направленности (в том числе, учебные центры, структуры корпоративного обучения, внутрифирменной подготовки);
- государственные службы занятости населения, рекрутинговые (кадровые) агентства;
- общественные, международные и иные организации отраслевой принадлежности;
- соискатели (получатели услуг оценки и сертификации квалификаций);
- сертифицированные лица;
- население – граждане РФ;

– иностранные граждане и лица без гражданства, желающие подтвердить свою квалификацию, в том числе, трудовые мигранты, прошедшие профессиональное обучение в различных формах;

– средства массовой информации.

В свою очередь, подготовка будущего педагога, интеграция его в профессиональное сообщество будет эффективной при взаимодействии двух систем: Национальной системы независимой оценки и сертификации квалификаций в педагогической сфере деятельности и Системы образования РФ с учетом их согласованной политики в области оценки компетенций и сертификации квалификаций в педагогической области, при соотношении требований ФГОС ВО (компетенций) с профессиональным стандартом педагога (трудовыми функциями (действиями)).

ЛИТЕРАТУРА

1. Абдуллина, О.А. Общепедагогическая подготовка учителя в системе высшего педагогического образования. – М.: Просвещение, 1984. – 208 с.
2. Акинфеева, Н.В., Владимирова, А.П. Государственно-общественное управление образовательными системами. – Саратов, 2001. – 54 с.
3. Алферов, Ю.С. Оценка кадров: в поисках справедливости // Современная школа. – 2000. – № 1-2. – С.39-42.
4. Ананьев, Б.Г. Человек как предмет познания. – М.: Наука, 1989. – 180 с.
5. Аникина, Г.А. Система оценки и вознаграждения педагогов // Директор школы. – 2000. – № 5. – С.22-26.
6. Архангельский, С.И. Учебный процесс в высшей школе, его законодательные основы и методы. – М.: Высшая школа, 1980. – 358 с.
7. Ахтырский, С.П. Компетентностный подход как средство определения качества содержания педагогического образования в современный период // Качество непрерывного педагогического образования: проблемы и решения. – Ростов-на-Дону, 2003. – 187 с.
8. Бабанский, Ю.К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований: Дидактический аспект. – М.: Педагогика, 1982. – 192 с.
9. Балл, Г.А. Теория учебных задач: Психолого-педагогический аспект. – М.: Педагогика, 1990. – 184 с.
10. Барабашев, Г.В. Идеалы самоуправления и Российская действительность // Государство и право. – 2006. – №11. – С.12.
11. Батышев, С.Я. Блочно-модульное обучение. – М., 1997. – 225 с.
12. Белкин, А.С. Социокультурная динамика образования. – Дубна: Феникс, 2001. – 208 с.
13. Битинас, Б. П., Катаева, Л. И. Педагогическая диагностика.

Сущность, функции, перспективы // Педагогика. – 1999. – № 2.

14. Бодалев, А. А. Акмеология как учебная и научная дисциплина. – М.: Луч, 1993. – 31 с.

15. Бородкин, Ф.М. Проблемы самоуправления в России и задачи социологии // Регион: экономика и социология. – 2003. – № 1. – 44с.

16. Брунер, Дж. Психология познания. За пределами непосредственной информации. – М.: Прогресс, 1977. – 418 с.

17. Брушлинский, А.В. Субъект: Мышление, учение, воображение. – М.: Ин-т практ. психол.; Воронеж: МОДЭК, 1996. – 390 с.

18. Ведерникова, Л.В. Формирование ценностных установок учителя по творческой самореализации в педагогической деятельности: Дис. ... д-ра. пед. наук. – М., 2001. – 274 с.

19. Временные требования по оценке квалификации и уровня профессиональной компетентности при присвоении квалификационной категории руководителям, специалистам (педагогическим работникам) (Аттестация педагогических кадров / Сост. Е.А. Шибанова. – М.: ООО «Издательство АСТ», 2003. – 224 с. (Образование в документах и комментариях).

20. Выготский, Л. С. Избранные труды. – М.: Изд. Дом Шалвы Амонашвили, 1996. – 224 с.

21. Выготский, Л.С. История развития высших психических функций // Собр. соч.: в 6 т. – М., 1983. – Т.3. – С. 5-328.

22. Гальперин, П. Я. Методы обучения и умственное развитие ребенка. – М.: Изд-во МГУ, 1985. – 45 с.

23. Гласс, Дж., Стенли, Дж. Статистические методы в педагогике и психологии / Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1976. – 496 с.

24. Глухова, А.Ю. Аттестационно-педагогический комплекс развития креативности студентов в процессе профессиональной подготовки. – Магнитогорск, 2006. – 199 с.

25. ГОСТ 1.12-99 Государственная система стандартизации Российской Федерации. Стандартизация и смежные виды деятельности. Термины и определения. [<http://www.gosthelp.ru/text/GOSTR11299GSSRFStandartiz.html>]

26. Григорьев, С. И. Отношение россиян к реформированию вузов в 2006 - 2007 гг. // Педагогика. – 2008. – №1. – С. 42-48.
27. Гусляев, Ю.И., Шалицкая, О.А. Организации работы администрации школы по диагностике и рейтинговой оценке профессиональной деятельности учителей // Завуч. – № 7. – 2001. – С.55-75.
28. Давыдов, В.В. Теория развивающего обучения. – М.: ИНТОР, 1996. – 544 с.
29. Дзикики, А. Творчество в науке/ Пер. с англ. Е.С. Ключина. – М.: Эдиториал УРСС, 2001. – 240 с.
30. Библиотека авторефератов и диссертаций по педагогике <http://nauka-pedagogika.com/pedagogika-13-00-01/dissertaciya-pedagogicheskie-usloviya-razvitiya-tvorcheskoy-aktivnosti-uchaschihsya-6-7-klassov-pri-izuchenii-gumanitarnyh-distsiplin#ixzz3T4Pknzre>
31. Дружинин, В.Н. Психология общих способностей. – СПб.: Питер, 2000. – 368 с.
32. Загвязинский, В.И., Закирова, А.Ф. Идея, замысел и гипотеза педагогического исследования // Педагогика. – 1997. – № 2. – С. 9-14.
33. Закон РФ «Об образовании» № 3266-1 от 10.07.1992 г. (в ред. ФЗ № 25-ФЗ от 01.04.2012) Официальный интернет-портал правовой информации. [Электронный ресурс] // <http://www.pravo.gov.ru>, дата обращения 03.05.2012
34. Занков, Л. В. О предмете и методах дидактических исследований – М.: АПН РСФСР, 1962. – 148 с.
35. Ингенкамп, К. Педагогическая диагностика / Пер. с нем. – М.: Педагогика, 1991. – 238 с.
36. Квалификационные характеристики специалистов с высшим образованием по специальностям педагогических институтов: Изд-е офиц. – М.: Ротапринт МП СССР, 1989. – 96 с.
37. Кирова, Т.Ф., Федорова, Г.А. Вариативные модели аттестации педагогических работников. Научно-методические рекомендации. – Великий Новгород: НРЦРО, 2002. – 125с.
38. Кларин, М. В. Инновационные модели обучения в

- зарубежных педагогических поисках. – М.: Арена, 1994. – 222 с.
39. Ковалева, Т. М. Инновационная школа: Аксиомы и гипотезы. – М.: Изд-во Моск. психол.-соц. ин-та; Воронеж: МОДЭК, 2003. – 256 с.
40. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 года, утвержденная Распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1662-р [<http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/94365/>].
41. Концепция и план мероприятий общероссийской системы оценки качества общего образования (ОСОКОО) на 2014-2016 годы (проект) [ach.ucoz.ru/load/fgos/konceptcija_i_plan_meroprijatij_obshherossijskoj_sistemy_ocenki_kachestva_obshhego_obrazovanija_osokoo_na_2014_2016_gg/18-1-0-143]
42. Коротков, Э.М. Управление качеством образования. – СПб.: Академический Проект, 2010. – 320 с.
43. Крылова, Г.Д. Зарубежный опыт управления качеством. – М.: Издательство стандартов, 1992. – 140 с.
44. Лейбович, А.Н., Волошина, И.А., Перевертайло, А.С., Прянишникова, О.Д./ под общей ред. А.Н. Лейбовича: Независимая оценка и сертификация квалификаций: Сборник документов и материалов. – М.: АНО «НАРК», 2014. – М.: Издательство «Перо», 2014. – 132с.
45. Леонтьев, А.Н. Деятельность. Сознание. Личность. – М.: Политиздат, 1975. – 304 с.
46. Лернер, И.Я. Процесс обучения и его закономерности. – М.: Знание, 1980. – 92 с.
47. Лизинский, В.М. Критерии, оценки и стимулирование педагогической деятельности учителей как один из ресурсов управления образовательным процессом // Завуч. – № 8. – 2005. – С.13.
48. Любченко, О.А., Карпова, С.И. Моделирование системы управления современной общеобразовательной школой с позиций процессного подхода // Вестник университета (Государственный университет управления). – 2012. – № 13. – С. 128-136.

49. Матросов, В.Л., Слостенин, В.А. Проектирование содержания в педагогическом образовании: гуманистическая парадигма // Известия РАО. – М.: Магистр, 1999. – С. 22-29.

50. Матурана, Р.У., Варела, Х. Ф. Дерево познания. Биологические корни человеческого понимания. – М., 2001. – 224 с.

51. Методические рекомендации Минобрнауки по проведению независимой системы оценки качества работы государственных (муниципальных) образовательных организаций от 14.10.13 (утверждено заместителем министра образования и науки РФ А.Б. Пovalко) [<http://xn--80abucjiibhv9a.xn--p1ai/3710>]

52. Методические рекомендации по развертыванию и организации деятельности управляющих советов / Под ред. А.М. Моисеева. – М.: Готика, 2005. – 180 с.

53. Мкртычян, Г.Л. Мотивационно-целевые компоненты экспертной деятельности в образовании // Психологическая наука и образование. – 2002. – № 1. – С.98-104.

54. Носкова, М.В. Механизм и факторы развития кадрового потенциала сельского хозяйства. – [<http://www.kgau.ru/img/konferenc/2009>].

55. Озерникова, Т.Г. Мотивация и конкурентоспособность работников: проблемы взаимосвязи // Известия ИГЭА. – 2005. – № 1 (42). – С.71-75.

56. Щеглов, П.Е., Никитина, Н.Ш. Профессиональный портрет специалиста в системе управления качеством образования в вузе // Университетское управление. – 2004. – № 1(29). – 145 с.

57. Пантюшкин, А.Б. Контроль в системе оценки конкурентоспособности предпринимательских структур: Автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05/ С.-Петербург. гос. ун-т экономики и финансов. – СПб., 2003. – 15 с.

58. Педагогика / В.А. Слостенин, И.Ф. Исаев, А.И. Мищенко, Е.Н. Шиянов. – М.: Школа-пресс, 1997. – 512 с.

59. Пискунов, А.И. Профессиональная подготовка будущего учителя // Советская педагогика. – 1985. – № 12. – С. 44-50.

60. Подымова, Л.С. Подготовка учителя к инновационной деятельности. – М., 1995. – 234 с.

61. Положение о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений // Учительская газета. – 2000. – № 32.

62. 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-318/03 (Приложение 2) [<http://base.garant.ru/55170975/>].

63. 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 (Приложение 3) [<http://xn--o1aabe.xn--p1ai/simplepage/252>].

64. Положение об оценке и сертификации квалификаций 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 [<http://www.bestpravo.ru/rossijskoje/do-normy/b3g.htm>].

65. Полонский, В.М. Словарь понятий и терминов по законодательству Российской Федерации об образовании. – СПб.: Питер, 2010. – 80 с.

66. Пономарев, Я.А. Психология творчества. – М.: Наука, 1976. – 304 с.

67. 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 [<http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/94646/>].

68. Постановление Правительства Российской Федерации от 30 марта 2013 года № 286 «О формировании независимой системы оценки качества работы организаций, оказывающих социальные услуги» [<http://base.garant.ru/70350066/>]

69. Постановление Правительства Российской Федерации от 7 февраля 2011 г. № 61 «О Федеральной целевой программе развития образования на 2011-2015 годы» [<http://www.rg.ru/2011/03/09/obrazovanie-site-dok.html>].

70. Практическая психология образования: Учебное пособие 4-е изд. / Под редакцией И. В. Дубровиной. – СПб.: Питер, 2004. – 592 с.

71. Приказ «О порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений» (приказ Минобрнауки России от 07 апреля 2014 г. № 276) [<http://mosmetod.ru/metodicheskoe-prostranstvo/doshkolnoe-obrazovanie/dokumenty/prikaz-ministerstva-obrazovaniya-i-nauki-rf-ot-7-aprelya-2014-g-276-ob-utverzhdanii-poryadka-provedeniya-attestatsii-pedagogicheskikh-rabotn.html>].

72. Приказ Минобрнауки России от 14.06.2013 N 462 «Об утверждении Порядка проведения самообследования образовательной организацией» [<http://www.rg.ru/2013/07/12/poryadok-dok.html>].

73. Приказ Минобрнауки России от 20 мая 2014 года № 556 «Об утверждении квалификационных требований к экспертам, требований к экспертным организациям, порядка их аккредитации, в том числе порядка ведения реестра экспертов и экспертных организаций, порядка отбора экспертов и экспертных организаций для проведения аккредитационной экспертизы». [http://minobr.gov-murman.ru/files/Kontrol/Akk_r_eks/pr_556.pdf].

74. Приказ Рособрнадзора от 14 ноября 2013 года № 1157 «Об установлении нормативов трудозатрат и коэффициентов, учитывающих изменения сложности работ в за-

висимости от контингента обучающихся в организации, осуществляющей образовательную деятельность, при проведении аккредитационной экспертизы» [<http://www.rg.ru/2014/02/26/obrazovanie-dok.html>].

75. Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ: сборник организационно-методических документов. – М.: Издательство «Перо», 2014. – 72с.

76. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. №544н.

77. Распоряжение правительства Российской Федерации от 7 сентября 2010 г. № 1507-р План действий по модернизации общего образования на 2011-2015 годы [<http://www.rg.ru/2011/01/14/plan-site-dok.html>].

78. Рязанцева, И.В. Оценка конкурентоспособности квалифицированных специалистов // Современные проблемы науки и образования. – 2013. – № 6 [[URL:www.science-education.ru/113-11315](http://www.science-education.ru/113-11315)].

79. Савенков, А.И. Содержание и организация исследовательского обучения школьников. – М., 2004. – 204 с.

80. Селютина, А.В. Оценка конкурентоспособности персонала // Справочник кадровика. – № 8. – 2010. – С.129-133.

81. Серебрякова, Л.А. Мониторинг качества общего среднего образования в региональной образовательной системе. Дис. ... канд.пед.наук. – Великий Новгород, 2000. – 206с.

82. Середенко, П.В. Теоретические основы подготовки студентов к исследовательской работе со школьниками. – М.: МПГУ, 2006. – 110 с.

83. Симонов, В.П. Диагностика личности и профессионального мастерства преподавателей: Учеб. пособие. – М.: Международная педагогическая академия, 1995. – 192 с.

84. Сластенин, В.А. Высшее педагогическое образова-

ние в России: Традиции, проблемы, перспективы // Наука и школа. – 1998. – № 2. – С. 8-17.

85. Смирнова, И.Э. Модели обучения // Высшее образование в России. – 2006. – №3. – С.96 -97.

86. Соболева, Э.Ю. Экспертные проекты по оценке качества образования // Прикладная информатика. – 2012. – №6 (42). – С.15-23.

87. Соколов, В.С. Оценка качества подготовки специалистов в российской высшей школе // Педагогика. – 2006. – №6. – С. 3-9.

88. Станкин, М.И. Профессиональные способности педагога: Акмеология воспитания и обучения. – М.: МПСИ; Флинта, 1998. – 368 с.

89. Статистические методы повышения качества / Под ред. Хотоси Куме. – М.: «Финансы и статистика», 1990. – 304 с.

90. Татарченкова, С.С. Проблемы качества образования и их решения в образовательном учреждении. – М.: КАРО, 2013. – 120 с.

91. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [<http://www.rg.ru/2012/05/09/soc-polit-dok.html>].

92. 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 года № 307-ФЗ [<http://www.rg.ru/2007/12/06/obrazovanie-dok.html>].

93. Федеральный закон «О лицензировании отдельных видов деятельности» от 08.08.2001 № 128-ФЗ (также в редакции 2009 г.). [<http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?base=LAW&n=103208&req=doc>].

94. Федеральный закон от 4 мая 2011 года № 99-ФЗ «О лицензировании отдельных видов деятельности»

[<http://base.garant.ru/12185475/>].

95. Ченцов, А.А. Инновационные стратегии на рынке образовательных услуг: автореф. дис... канд. экон. наук: 08.00.04. – М.: Изд-во Норма, 2008. – 35 с.

96. Шаталов, А.А., Афанасьев, В.В., Афанасьева, И.В., Гвоздева, Е.А., Пичугина, А.М. Мониторинг и диагностика качества образования. – М.: НИИ школьных технологий, 2009. – 322 с.

97. Щетинин, В.П. Рынок образовательных услуг в современной России // Школа – 2007. – №3. – С. 25-28.

Издательство «Перо» предлагает авторам:

- Печать книг, монографий, сборников научных конференций
- Публикации статей по различным дисциплинам в научных журналах, в т.ч. из списка ВАК
- Допечатная подготовка текстов (дизайн, верстка, корректура, редакция, набор, сканирование)
- Размещение научных трудов в базе данных РИНЦ
- Написание рецензий для научных работ
- Продажа и присвоение ISBN номеров
- Полиграфические услуги (печать каталогов, журналов, брошюр)
- Издание и публикация литературных произведений
- Помощь в реализации книг

Более подробно Вы можете прочесть на нашем сайте

www.pero-print.ru

Научный редактор:
Александр Ильич Савенков

Коллективная монография

**НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА НЕЗАВИСИМОЙ
ОЦЕНКИ И СЕРТИФИКАЦИИ КВАЛИФИКАЦИЙ
В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ СФЕРЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Издательство «Перо»

109052, Москва, Нижегородская ул., д. 29-33, стр. 27, офис 105
Тел.: (495) 973-72-28, 665-34-36

Подписано в печать 13.05.2015. Формат 60×90/16.

Бумага офсетная. Усл. печ. л. 10,06. Тираж 500 экз. Заказ 261.

Отпечатано в ООО «Издательство «Перо»