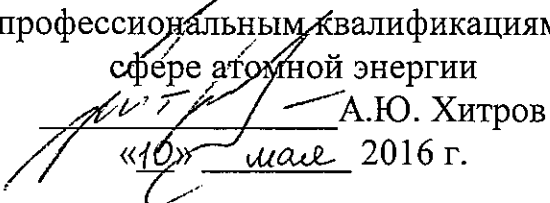


«Утверждаю»  
Председатель Совета по  
профессиональным квалификациям в  
сфере атомной энергии  
  
А.Ю. Хитров  
«10» мая 2016 г.

Методические рекомендации  
по разработке оценочных средств для процедур независимой оценки и  
присвоения профессиональных квалификаций

1. Общие положения

1.1. Настоящие методические рекомендации по разработке оценочных средств для процедур независимой оценки и присвоения профессиональных квалификаций (далее – методические рекомендации) разработаны в целях оказания практической помощи советам по профессиональным квалификациям, наделенным Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее – НСПК) полномочием по установлению требований для подтверждения профессиональной квалификации, организации и контроля деятельности по оценке и присвоению профессиональных квалификаций в соответствующих областях профессиональной деятельности<sup>1</sup>, иным объединениям работодателей, работодателям, профессиональным сообществам, образовательным организациям профессионального образования и другим организациям в части подготовки оценочных средств для проведения процедур оценки и сертификации квалификаций в соответствии с требованиями профессиональных стандартов (далее - ПС).

1.2. Методические рекомендации разработаны в соответствии с поручением Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее - НСПК).

1.3. Для целей настоящих методических рекомендаций используются следующие понятия:

независимая оценка квалификации – оценка соответствия профессиональной квалификации соискателя положениям профессионального стандарта, проведенная центром оценки квалификации с подтверждением соответствия свидетельством о квалификации;

профессиональная квалификация - квалификация, подтверждаемая по результатам профессионального экзамена;

---

<sup>1</sup> П. 1.1.4. Порядка наделения полномочиями советов по профессиональным квалификациям, утвержденного решением НСПК от 24 сентября 2014 г. № 4

профессиональный экзамен – форма независимой оценки квалификации, в ходе которой соискатель подтверждает свою профессиональную квалификацию, а центр оценки квалификации оценивает ее соответствие положениям профессионального стандарта;

центр оценки квалификации – юридическое лицо, прошедшее отбор советом по профессиональным квалификациям для проведения независимой оценки квалификации;

соискатели – физические лица, включая иностранных граждан и лиц без гражданства, претендующие на подтверждение профессиональной квалификации и подавшие заявление в центр оценки квалификации о прохождении профессионального экзамена;

свидетельство о квалификации – документ, удостоверяющий квалификацию соискателя, подтвержденную в ходе профессионального экзамена;

квалификационная комиссия - орган, образованный центром оценки квалификации для проведения профессионального экзамена.

1.4. Процедура профессионального экзамена может включать нескольких этапов:

- оценка знаний, когнитивных умений, анализ свидетельств о предшествующем опыте соискателя;
- оценка выполнения трудовых функций<sup>2</sup>, соответствующих подтверждаемой квалификации (итоговая оценка)<sup>3</sup>.

1.5. Оценочные средства разрабатываются на основе следующих принципов:

- комплексности: предлагаемые задания должны обеспечивать интегрированную оценку уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы соискателя;
- достоверности: оценка достоверна, если методы оценки и оценочные средства отражают элементы, содержащиеся во внешних эталонах (профессиональных стандартах), процедура оценивания проводится в соответствии с четко обозначенными, диагностическими критериями.
- надежности: характеризует степень точности результатов оценки, устойчивость результатов оценки для разных соискателей, в разное время, в разных местах и разными оценщиками;
- валидности: соответствие используемых оценочных средств цели оценивания (содержание заданий должно быть максимально приближено к содержанию профессиональной деятельности соответствующей квалификации).

---

<sup>2</sup> Трудовая функция рассматривается в контексте Трудового кодекса Российской Федерации.

<sup>3</sup> Оценивание умений и знаний можно использовать как подготовительный по отношению к итоговой оценке, который предотвратит риски непосредственного («вслепую») допуска соискателя к профессиональной деятельности. Подготовительный этап может отсутствовать, если проверка знаний и умений интегрирована в процедуру оценивания квалификации.

## 2. Основные этапы (алгоритм) разработки оценочных средств

Разработку материалов для процедур оценки квалификаций целесообразно осуществляться по следующему пошаговому алгоритму.

### Шаг 1. Определение предмета оценивания

Предметом оценивания является совокупность знаний, умений, профессиональных навыков соискателя, обеспечивающих выполнение трудовых функций соответствующей квалификации<sup>4</sup>.

### Шаг 2. Выбор объекта оценивания

Объектами оценки могут служить: продукт деятельности, процесс деятельности<sup>5</sup>.

По усмотрению разработчиков оценочных средств продукт и процесс деятельности могут оцениваться одновременно.

### Шаг 3. Определение способов оценивания

В процессе оценки квалификации могут применяться разные способы оценивания и типы заданий. В случае если процедурой предусмотрен этап оценивания знаний, умений, анализа предшествующего опыта соискателя, возможно использование:

- тестов;
- опросов (в форме собеседования, интервью (свободного или структурированного), анкетирования);
- самооценки по установленным критериям;
- портфолио, включающего, как правило: резюме (CV) и (или) документы, свидетельствующие о квалификации соискателя, видеозаписи выполнения работ (фрагментов работ) и другое.

---

<sup>4</sup> При отборе из профессионального стандарта трудовых функций, подлежащих оценке, следует помнить, что в реальности возможны ситуации, когда часть ТФ, представленных в ПС, не подлежит оценке, т.к. как не может быть стандартизирована и операционализирована в целях оценивания.

<sup>5</sup> *Процесс оценивается когда:*

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

*Продукт деятельности оценивается когда:*

- качества и характеристики продукта важнее, чем то, каким образом (с использованием каких методов и технологий) он получен;
- сложно обеспечить процедуру наблюдения за процессом (например, выполняется умственная деятельность или он выполняется длительное время). В этом случае при необходимости оценка продукта деятельности может быть дополнена защитой (обоснованием).

В то же время тесты, опросы, самооценка не являются достаточными для оценки квалификации, поэтому используются обычно на предварительном этапе оценочной процедуры. Данные типы заданий нецелесообразно использовать вне интеграции с заданиями, модулирующими профессиональную деятельность:

- проведение производственных работ;
- обработка и анализ получаемой производственной информации,
- разработка и защита проекта (модели, подхода, решения и т.п.),
- анализ кейс-стади и другое.

Оптимальным для оценивания квалификации является очное (в режиме «здесь и сейчас») испытание условиях, воспроизводящих типовые ситуации профессиональной деятельности<sup>6</sup>. Если время, необходимое для выполнения задания, не позволяет выполнить его «здесь и сейчас», то может быть использована оценка продукта, созданного вне экзамена, портфолио документов, а также видеозапись фрагментов деятельности. В этом случае оценка продукта деятельности или портфолио (видеозаписи) обычно дополняется защитой (обоснованием). Возможны сочетания нескольких видов подтверждения<sup>7</sup>.

#### Шаг 4. Проектирование заданий для оценки

Общие требования, которыми необходимо руководствоваться при разработке оценочных заданий.

1) Для каждого задания разрабатывается спецификация (паспорт), которая включает требования к условиям проведения оценки квалификации (место выполнения, необходимое оборудование/материалы, время, отводимое на выполнение задания, необходимость наблюдения за процессом выполнения задания, источники, которыми можно пользоваться и др.).

2) Выполнение задания должно быть обеспечено ресурсами и/или материалами<sup>8</sup>.

3) Для каждого задания определяются критерии оценивания. Выбор критериев зависит от объекта оценки.

В случае оценки квалификации соискателя по продукту профессиональной деятельности при определении критериев оценки необходимо предусмотреть

<sup>6</sup> В данном случае используется прямое подтверждение: экзаменатор может его услышать или увидеть, наблюдать деятельность, оценить качество продукта, получить ответ на вопросы.

<sup>7</sup> Например, повар на экзамене готовит несколько блюд, выбор которых проведен случайным образом. Результаты приготовления иных блюд представлены в портфолио документов. Аналогичным образом в большинстве случаев нельзя провести оценку овладения всеми ТФ только на основе продуктов деятельности, созданных «вне экзамена».

<sup>8</sup> Задания для оценки должны обеспечивать проверку всех параметров, обеспечивающих качественное выполнение ТФ, и составлены таким образом, чтобы соискатель мог четко понять, что он должен выполнить, чем он может воспользоваться при выполнении, где он должен выполнять задание, в каком виде должен быть представлен результат, каковы критерии оценки и в какое время он должен выполнить задания.

ссылку на эталон качества данного продукта<sup>9</sup> либо описание эталона (требования).

При отсутствии нормативно установленного эталона продукта или процесса (ГОСТ), необходимо использовать качественные характеристики продукта или процесса (правильность, точность и т.д.).

При формировании критериев и критериальных значений оценки необходимо соблюдать принцип однозначного трактования всеми экспертами.

В случае оценки квалификации соискателя по наблюдению процесса деятельности критерием оценки может служить соответствие демонстрируемых алгоритмов деятельности заданному (регламенту, временным параметрам и др.). При этом критерии оценки основываются на поэтапном контроле процесса выполнения задания. Критерии оценки могут включать в себя:

- правильную последовательность выполнения всех требуемых действий согласно требованиям производственного или технологического процесса (технологических карт);
- выполнение действий с соблюдением требований техники безопасности, охраны труда, требований санитарии и гигиены (в зависимости от области деятельности);
- время выполнения (задается в указании продолжительности времени на выполнение);
- соответствие требуемым моделям поведения и др.

#### Шаг 5. Определение условий проведения оценивания

На этом шаге определяются следующее:

- время необходимое для проведения профессионального экзамена;
- где трудовая функция (трудовые функции) может выполняться<sup>10</sup>;
- какие условия должны быть созданы для соискателя при проведении оценки (на каком оборудовании, какими материалами и т.д.).

#### Шаг 6. Содержательная валидация оценочных средств

Содержательная валидация оценочных средств проводится после подготовки первой версии оценочного средства. Её цель - убедиться, что обеспечивается оценивание соответствия содержание деятельности технологическому процессу. В качестве экспертов могут привлекаться научные сотрудники научных организаций, организаций профессионального образования, специалисты – практики, хорошо знающих содержание и суть соответствующего технологического процесса. Содержательную валидацию организует разработчик оценочных средств.

<sup>9</sup> Например: ГОСТ, технические условия.

<sup>10</sup> Целесообразно ли демонстрировать выполнение ТФ в модельных имитационных условиях или необходимы условия реальной профессиональной деятельности.

## Шаг 7. Апробация и доработка оценочных средств

Основными задачами апробации выступают:

- оптимизация ресурсной (материально-технической, кадровой, информационно-методической) обеспеченности оценочных процедур (проверяется, достаточно ли расходных материалов для выполнения заданий, все ли инструменты и оборудование учтены; насколько удобно работать с экспертными заключениями и т.д.);
- отработка (технологизация) в пилотном режиме различных аспектов и процедур оценивания;
- проверка релевантности процедуры проведения оценки квалификаций (достаточность времени на выполнение заданий, наличие необходимых источников, оборудование и т.п.), а также выявляются проблемы содержания конкретных заданий, входящих оценочные средства. Например, выявляются неработающие задания – задания, который по той или иной причине все участники апробации (испытуемые) не смогли их выполнить.

Проведение апробационных процедур предполагает несколько этапов:

- организационный (составление перечня участников и выборки испытуемых, подготовка апробационного инструментария: например, описание эталонных ответов, моделей поведения, решений (для получения таких эталонов могут использоваться не только профессиональные стандарты, но и тестирование наиболее успешных работников, деятельность которых может служить образцом той или иной квалификации), экспертных заключений с показательными и критериями оценивания, рекомендаций по выведению итоговой оценки);
- собственно апробационный (проведение оценочной процедуры, сбор, учет систематизация материалов, обработка результатов апробационного исследования);
- аналитический: анализ результатов апробации, выявление тех оценочных средств, которые нуждаются в доработке.

По результатам апробации в проекты оценочных средств вносятся необходимые и согласованные со всеми разработчиками изменения и дополнения.

### 3. Хранение и актуализация оценочных средств

С целью оптимизации процесса хранения и актуализации оценочных средств формируются фонды оценочных средств, которые включают и сами оценочные задания, и нормативную документацию, сопровождающую их разработку, экспертизу, апробацию и последующее применение. Фонды оценочных средств разрабатываются для определенной квалификации.

Оценочные средства могут структурироваться по разным основаниям, например:

- по типам заданий;
- по предметам оценивания;
- по этапам оценочных процедур.

Наиболее удобный способ - создание и ведение фондов оценочных средств в электронном виде, что позволяет:

- хранить и передавать информацию об авторах–разработчиках, истории создания оценочного средства;
- вносить в содержание и структуру оценочного средства необходимые при адаптации изменения и дополнения;
- выполнять автоматизированную компоновку вариантов оценочных средств для разных этапов процедуры;
- проводить анализ результатов оценивания;
- хранить и передавать нормативную документацию по разработке и стандартизации оценочных заданий;
- формировать отчетную документацию (ведомости, оценочные листы, матрицы результатов и пр.).

Создание электронной базы оценочных средств требует их кодификации. Код оценочного средства может формироваться на основе кода целевого назначения, кода квалификации, кода типа задания.