

Решением Совета по профессиональным квалификациям в
сфере управления и права
Протокол №___ от _____ 2025 года

Регламент разработки, актуализации и рассмотрения в Совете по профессиональным квалификациям в сфере управления и права оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации

I. Общие положения

1. Настоящий Регламент (далее – Регламент) устанавливает порядок разработки, актуализации и рассмотрения в Совете по профессиональным квалификациям в сфере управления и права оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности (далее соответственно - соискатели, независимая оценка квалификации, оценочные средства).
2. Оценочные средства представляют собой комплекс заданий, критериев оценки, используемых центрами оценки квалификаций при проведении профессионального экзамена на соответствие квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - требования к квалификации)¹.
3. Оценочные средства содержат описание материально-технического и кадрового обеспечения оценочных мероприятий.
4. Оценочные средства разрабатываются по наименованиям квалификаций, сведения о которых включены в реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации (далее - реестр).
5. Регламент разработан в соответствии с положениями следующих нормативно-правовых актов и методических источников:
 - 5.1. Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» (далее – ФЗ «О независимой оценке квалификации»);
 - 5.2. Правила проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального экзамена (Постановление Правительства Российской Федерации от 16 ноября 2016 г. № 1204);
 - 5.3. Положение о разработке оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации (приказ Минтруда России от 01 ноября 2016 г. № 601н, с изменениями и дополнениями от 26 декабря 2022 г.);
 - 5.4. Положение о требованиях к центрам оценки квалификаций и порядке отбора организаций для наделения их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации и прекращения этих полномочий (приказ Минтруда России от 19 декабря 2016 г. № 759н);
 - 5.5. Порядок формирования и ведения реестра сведений о проведении независимой оценки квалификации и доступа к ним, а также перечня сведений, содержащихся в указанном реестре (приказ Минтруда России от 15 ноября 2016 г. № 649н);
 - 5.6. Положение о разработке наименований квалификаций и требований к квалификации, на

¹ Пункт 4 статьи 2 Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации». 25.02.2025

соответствие которым проводится независимая оценка квалификации (приказ Минтруда России от 11 июля 2022 г. № 410н).

- 5.7. Приказа АНО «НАРК» №118/22-ПР от 21.10.2022 г. «Об утверждении Методических рекомендаций по разработке проектов квалификаций, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации».
 - 5.8. Разработка и применение оценочных средств для проведения профессиональных экзаменов: сборник методических рекомендаций – М.: АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2023.
 - 5.9. Иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, методическими документами национальной системы квалификации, решениями Совета по профессиональным квалификациям в сфере управления и права (далее – Совет, СПК УП).
6. Совет организует разработку (актуализацию) оценочных средств в соответствии со структурой (Приложением №1 к настоящему Регламенту) (далее - структура оценочного средства), утверждённой Положением о разработке оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации (приказ Минтруда России от 01 ноября 2016 г. № 601н, с изменениями и дополнениями от 26 декабря 2022 г.).

II. Термины, определения и сокращения

Для целей настоящего Регламента применяются следующие основные термины, их определения и сокращения:

- 1) **Знание (Зн)** – освоенная работником специализированная информация, методы ее применения и переработки, имеющие существенное значение для решения профессиональной задачи. Характеристики профессиональных знаний работника, их тип, глубина влияют на наукоемкость профессиональной деятельности, то есть определяют уровень квалификации работника;
- 2) **Квалификация** – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника;
- 3) **Комплект оценочных средств по соответствующей квалификации (КОС)** – оценочное средство, созданное по установленной структуре, используемое непосредственно на профессиональном экзамене и содержащее достаточное количество заданий (первоначально, как правило, не менее 120 заданий для теоретического этапа и не менее 6 заданий для практического этапа профессионального экзамена) для формирования или автоматического генерирования множества вариантов набора заданий; КОС по мере использования нуждается в непрерывном обновлении и наращивании базы заданий;
- 4) **Критерий** – признак качественного выполнения задания (признак того, что ТФ, ТД выполнены в соответствии с требованиями к их качеству). Критерии обеспечивают сопоставление выполнения задания соискателем с эталонным выполнением этого задания и позволяют дать бинарную оценку (да – нет).
- 5) **Метод оценки квалификации** – систематизированная совокупность шагов, действий, теоретических принципов и практических приёмов оценки квалификации, способов оценивания существенных показателей ее качества. Методы должны быть объективными (см. объективность), создавать условия для индивидуальной демонстрации квалификации непосредственно в деятельности; должны быть надежными (см. надежность); комплексными, позволять оценивать как отдельные знания, умения, способности

выполнить трудовые действия, так и способность выполнять трудовые функции в комплексе; должны давать по отдельности или в сочетании друг с другом максимально достоверную (достоверность) информацию о наличии оцениваемой квалификации; должны быть транспарентными (открытость, транспарентность); должны быть помехоустойчивыми, т.е. обладать свойством относительной свободы от влияния субъективных и ситуативных факторов (настроения, погоды, прошлых успехов и неудач). Методы оценки, используемые в независимой оценке квалификации: решение задачи, метод кейсов, тестирование, оценка в ситуациях деятельности, портфолио, собеседование (интервью). Методы оценки, не используемые в независимой оценке квалификации в силу несоответствия указанным выше требованиям: академический экзамен, ассесмент-центр (и любые групповые методы), метод 360 градусов, анкетирование (и любые методы, требующие открытых развернутых ответов и выкладок), конкурсы и соревнования с выставлением баллов членами жюри;

- б) **Навык** – умение, сформированное путём неоднократного повторения (тренировки, упражнения, закрепления) и сознательно доведенное до автоматизма; доведенный до автоматизма прием (способ) осуществления трудовых действий, сформированный в рамках формального и неформального образования и обеспечивающий качественное выполнение профессиональной задачи, высокую производительность. Различают профессиональные навыки (*hard skills*) и гибкие, мягкие навыки (*soft skills*). Навыки влияют на сложность профессиональной деятельности, ответственность, полномочия, автономность, степени риска при осуществлении деятельности, то есть определяют уровень квалификации работника;
- 7) **Национальное агентство развития квалификаций (Национальное агентство, НАРК)** – автономная некоммерческая организация, созданная в целях обеспечения деятельности по развитию квалификаций в Российской Федерации, в состав учредителей которой входят общероссийские объединения работодателей, общероссийские объединения профессиональных союзов и Российская Федерация, от имени которой функции и полномочия учредителя осуществляют федеральные органы исполнительной власти, уполномоченные Правительством Российской Федерации;
- 8) **Национальный совет - Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (НСПК)**, который является консультативным органом при Президенте Российской Федерации для рассмотрения вопросов, касающихся развития квалификаций в Российской Федерации;
- 9) **Независимая оценка квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности (далее - независимая оценка квалификации, НОК)** – процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - требования к квалификации), проведенная центром оценки квалификаций в соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»;
- 10) **НПА** – нормативные правовые акты;
- 11) **НСК** – национальная система квалификаций;
- 12) **Обобщенная трудовая функция (ОТФ)** – совокупность связанных между собой трудовых

функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или бизнес-процессе;

- 13) **Общие умения, гибкие, мягкие навыки** – собирательный термин: *soft skills, сквозные, ключевые, надпрофессиональные, универсальные компетенции* и др. – неспециализированные, важные для карьеры компетенции и отдельные навыки, которые отвечают за успешное участие в рабочем процессе, высокую производительность и являются общими для разных видов деятельности, то есть не связаны с конкретной предметной областью. Наличие и состав *soft skills* влияет на полномочия и ответственность работника, степень автономности и самостоятельности в принятии решений, уровень рисков при осуществлении деятельности, то есть определяет уровень квалификации работника;
- 14) **Оценочные средства по соответствующим квалификациям (ОС)** – комплекс заданий, критериев оценки, используемых центрами оценки квалификации при проведении профессионального экзамена.
- 15) **Профессиональный стандарт** – характеристика квалификации, необходимой для осуществления определенного вида профессиональной деятельности; документ, раскрывающий с позиций сферы труда, объединений работодателей и/или профессиональных сообществ цель и содержание вида профессиональной деятельности, требования к квалификации, образованию и обучению, опыту практической работы, необходимым знаниям и умениям работника.
- 16) **Профессиональный экзамен** – форма независимой оценки квалификации, в ходе которой соискатель подтверждает свою профессиональную квалификацию, а центр оценки квалификации оценивает ее соответствие положениям профессионального стандарта.
- 17) **Программно-методический комплекс «Оценка квалификаций» (ПМК)** для разработки и валидации оценочных средств;
- 18) **ПС** – профессиональный стандарт;
- 19) **ПЭ** – профессиональный экзамен в соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»;
- 20) **Портфолио** – метод оценки квалификации, используемый в независимой оценке квалификации, способ фиксации, накопления, и оценки практического опыта, систематический и специально организованный сбор доказательств, подтверждающих выполнение работ. Метод оценивает косвенные доказательства наличия квалификации. Он относится к «аутентичным» методам, то есть к наиболее приближенным к реальному оцениванию. При этом «портфолио» (как инструмент) – накопитель достижений, работ, результатов, набор свидетельств, подтверждающих индивидуальные достижения испытуемого в части демонстрации выполнения оцениваемых трудовых функций. Может включать в себя документы (произведения, выполненные проекты, расчёты, контракты и др.); фотографии; чертежи; рисунки; образцы произведенной продукции, видеозаписи выполнения трудовых действий и т.д. Любая письменная работа (доклады, проекты документов, рефераты, научные статьи, курсовые / дипломные проекты, выпускные работы и т.п.) может быть оформлена как элемент портфолио;
- 21) **Пример оценочного средства (ПОС)** – оценочное средство, созданное по установленной структуре, содержащее, как правило, один вариант набора заданий и используемое в публичных целях в качестве примера для разработки и применения;
- 22) **Рабочая группа** – Рабочая группа СПК УП, которая уполномочена СПК УП на разработку

оценочных средств по соответствующим квалификациям, используемых центрами оценки квалификации при проведении профессионального экзамена в сфере управления и права;

- 23) **Разработчик оценочного средства** – объединение работодателей, работодатель, профессиональное сообщество, саморегулируемая организация и иная некоммерческая организация, образовательная организация профессионального образования и другая заинтересованная организация, являющиеся разработчиком оценочного средства;
- 24) **Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации** - информационный ресурс для обеспечения проведения независимой оценки квалификации (далее - Реестр), цифровая платформа, на которой размещается информация о НОК: Советы по профессиональным квалификациям, примеры оценочных средств, Центры оценки квалификаций (с данными об аккредитации при СПК и по квалификациям), места проведения независимой оценки квалификаций (непосредственные экзаменационные площадки), сведения о квалификациях, Реестры свидетельств о квалификации и заключениях (где заключение – это справка о прохождении профэкзамена в ЦОК без подтверждения квалификации, которое выдается при недостаточном результате выполнения заданий) (<https://nok-nark.ru/os/list/?ysclid=m2zx8as3b9530589074> Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации);
- 25) **Совет по профессиональным квалификациям в сфере управления и права (СПК УП)** - орган управления, наделенный в соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности;
- 26) **Соискатель** - работник или претендующее на осуществление определенного вида трудовой деятельности лицо, обратившиеся, в том числе по направлению работодателя, в центр оценки квалификаций для подтверждения своей квалификации в порядке, установленном Федеральным законом от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»;
- 27) **Спецификации оценочного средства** –элементы структуры оценочного средства, указывающие на взаимосвязь предметов оценки с критериями оценки, с типами и номерами конкретных заданий – отдельно для теоретического и практического этапов профессионального экзамена;
- 28) **Трудовая функция (ТФ)** – система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции;
- 29) **ТД** – трудовое действие;
- 30) **Уровни квалификации** – требования к умениям, знаниям в зависимости от полномочий и ответственности работника;
- 31) **Умение (У)** – освоенный способ (способность) выполнения действия, основанный на каком-либо правиле, в том числе знании, соответствующий правильному использованию этого знания в процессе решения профессиональной задачи. Характеристики умений работника влияют на сложность профессиональной деятельности, то есть определяют уровень квалификации работника;
- 32) **Центр оценки квалификаций (ЦОК)** – юридическое лицо, осуществляющее деятельность в соответствии с Федеральным законом от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» по проведению независимой оценки квалификации;
- 33) **Цифровые компетенции (digital skills)** – сквозные компетенции, гибкие, мягкие навыки,

навыки работы в цифровой среде: с прикладными (офисными) программами, с цифровым оборудованием, с цифровой информацией (с поисковыми системами), с облачными хостингами; с алгоритмами искусственного интеллекта и др., навыки коммуникации в цифровой среде;

- 34) **Эталон** – 1) образец объекта (предмета, системы) или его нормативная модель, служащий основанием для оценки, сравнения с измеряемым (оцениваемым) объектом или его элементами; 2) любая целевая система; 3) образцовая мера или средство измерения, служащее для воспроизведения, хранения и передачи единиц измерения с наивысшей достижимой точностью.

III. Требования к оценочному средству

1. Оценочное средство (согласно Приложению к Положению о разработке оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации, утвержденному приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 ноября 2016 г. № 601н (в ред. Приказа Минтруда России от 26.12.2022 № 813н)) содержит:
 - 1.1. наименование оцениваемой квалификации, утвержденное автономной некоммерческой организацией «Национальное агентство развития квалификаций» (далее - Национальное агентство) и содержащееся в Реестре;
 - 1.2. уровень квалификации, определенный в соответствии с требованиями к квалификации;
 - 1.3. наименование и код профессионального стандарта или наименование и реквизиты федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, на соответствие положениям которых проводится профессиональный экзамен;
 - 1.4. знания, умения, трудовые действия, трудовые функции в соответствии с требованиями к квалификации;
 - 1.5. описание материально-технического обеспечения для проведения профессионального экзамена;
 - 1.6. требования к кадровому обеспечению для проведения профессионального экзамена;
 - 1.7. требования безопасности к проведению профессионального экзамена (при необходимости);
 - 1.8. задания для теоретического и практического этапа профессионального экзамена и их спецификацию (далее - задание);
 - 1.9. критерии оценки заданий профессионального экзамена;
 - 1.10. правила обработки результатов и принятия решения о соответствии квалификации соискателя требованиям к квалификации;
 - 1.11. перечень нормативных правовых и иных документов, использованных при подготовке комплекта оценочных средств (при наличии).
2. Оценочные средства разрабатываются, проходят экспертизу и применяются с учетом особенностей независимой оценки квалификации (НОК). В отличие от итоговой аттестации выпускников профессиональных образовательных программ, аттестации персонала, конкурсов профессионального мастерства, отбора соискателей вакансий, НОК - не является конкурсной процедурой, не преследует целей рейтингования, грейдирования соискателей; ее ключевая задача – установить, готов ли соискатель выполнять трудовые функции, составляющие содержание искомой квалификации; - основана на принципах критериально ориентированного оценивания, т. е. на сопоставлении квалификации соискателя с нормой (эталон) – положениями профессионального стандарта (ПС) или квалификационных

требований, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (результат этого сопоставления выражается с помощью дихотомической шкалы – соответствует / не соответствует).

3. В число наиболее значимых принципов (правил) независимой оценки квалификаций (НОК) входят:
 - 3.1. независимость оценки – независимость от соискателя, конкретного работодателя, образовательной организации;
 - 3.2. интегративный характер оценивания – создание условий для проявления комплексной готовности применять знания и умения, осуществлять необходимые трудовые действия, которые обеспечивают выполнение трудовых функций;
 - 3.3. объективность оценивания – оценивание на основании диагностических, объективно значимых для качества выполнения деятельности и признаваемых любым экспертом критериев;
 - 3.4. оптимальная достаточность содержания оценки²¹ – предметом оценивания могут быть не все положения ПС, включенные в описание квалификации, а ключевые, определяющие для данной квалификации (те, при отсутствии которых выполнение деятельности невозможно или цена ошибки слишком высока);
 - 3.5. этапность оценивания – профессиональный экзамен включает теоретическую и практическую часть: от запроса профессионально значимой информации к выполнению трудовых действий (негативный результат теоретической части экзамена делает невозможным переход к практической части);
 - 3.6. итерационный характер разработки оценочных средств (ОС) – на каждом последующем шаге создания ОС пересматривается и уточняется содержание предыдущих;
 - 3.7. результаты анализа используются для совершенствования проектов ОС.
4. В ходе разработки ОС активно применяются аппарат квалиметрии и инструментарий тестологии.

IV. Разработка (актуализация) оценочных средств

1. Разработка (актуализация) оценочных средств включает следующие этапы:
 - 1.1. проведение анализа нормативных правовых и иных документов, регулирующих оцениваемую квалификацию (при наличии);
 - 1.2. определение состава заданий оценочного средства путем выбора одного или нескольких типов для теоретического и практического этапов профессионального экзамена из вариантов, предусмотренных структурой оценочных средств согласно приложению к настоящему Положению;
 - 1.3. определение требований безопасности к проведению профессионального экзамена (при необходимости);

² Оптимальная достаточность (разумная достаточность, приемлемый риск, целесообразная экономичность) – принцип достижения компромисса между количественными и качественными характеристиками получаемого результата и затрачиваемыми или отпущенными для этого ресурсами. Коррелируется с правилом статистической значимости (тестология), согласно которому в оценке используется выборка только из неслучайных из всех возможных предметов оценивания, обеспечивающих заданную норму достоверности, а остальные предметы оценки признаются случайными и отбрасываются. Соотносится также с принципом приоритета потребительских свойств (квалиметрия), обеспечивающим достижение целей измерения существенных свойств квалификации с позиции приоритетной необходимости и ценности их для потребителя, т.е. в качестве предметов оценки отбираются не все элементы содержания квалификации, а только наиболее важные (обязательные, определяющие, критически необходимые, главные, доминирующие, символизирующие качество).

- 1.4. установление требований к материально-техническим ресурсам, необходимым для проведения профессионального экзамена;
 - 1.5. установление требований к кадровому обеспечению для проведения профессионального экзамена;
 - 1.6. разработка заданий и критериев для оценки их выполнения для теоретического этапа профессионального экзамена;
 - 1.7. разработка заданий и критериев для оценки их выполнения для практического этапа профессионального экзамена;
 - 1.8. экспертиза оценочных средств.
2. Требования к этапам разработки (актуализации) оценочных средств устанавливаются НПА и методическими разработками НСК, СПК УП проводит методологические разработки в области НОК в рамках сферы управления и права для уточнения содержания профэкзамена по квалификациям, отнесённым к полномочиям СПК УП согласно методическим рекомендациям НСК.
 3. Критерий может как содержать ссылку на соответствующую норму (например, содержать номер ГОСТа: «соответствие ГОСТ Р 8.568–97, ГОСТ Р 51672»), так и приводить конкретное значение (цитата из нормы).
 - 3.1. При выборе эталона, соответствию которому свидетельствует о корректности выполнения ТФ, ТД, нужно руководствоваться документами федерального или общепрофессионального уровня.
 - 3.2. Корпоративные стандарты, регламенты, установленные на уровне отдельных предприятий, компаний, не могут считаться эталоном в системе НОК в силу вариативности подходов, принятых в разных организациях (за исключением отраслеобразующих предприятий в узкоспециализированных отраслевых профстандартах/ профквалификациях).
 - 3.3. Если отсутствует нормативно закреплённый эталон, можно использовать качественные характеристики продукта или процесса (правильность, точность, рациональность, результативность, обоснованность и т. д.) или указать вид требований (например, соответствие отчёта требованиям к оформлению технической документации; соответствие проведённого занятия возрастным, половым и индивидуальным особенностям работников. В этом случае эксперты должны самостоятельно разработать формализованное описание продукта или процесса деятельности («задать эталон» выполнения ТД, ТФ).
 4. Формулировка критериев оценки результата выполнения практических заданий осуществляется с учётом следующих правил:
 - 4.1. правило диагностируемости – формулировка должна позволять давать достоверную (надёжную) и объективную (независимую от частного мнения или отдельных суждений) оценку;
 - 4.2. правило малых чисел – критериев не должно быть много;
 - 4.3. правило прозрачности критериев – формулировки критериев должны быть понятными не только экзаменаторам (экспертам), но и наблюдателям и соискателям.
 5. Критериями оценки портфолио являются требования к качеству входящих в него результатов (продуктов) деятельности соискателя (т. е. критерии не отличаются от тех, которые используются для оценки продукта, выполненного непосредственно на профессиональном экзамене).

6. До утверждения СПК УП методических рекомендаций к профэкзамену по определённому ВПД/ профстандарту/ профквалификации разработчики могут использовать различные типы заданий для теоретического этапа, так как нормативно-методические требования разнообразия типов заданий на момент утверждения данного Регламента не установлены.³ Разработчики могут использовать в тесте как все четыре типа тестовых заданий, так и только один из них.
7. Определение количества заданий для проверки одного предмета оценивания следует проводить с учетом необходимости обеспечить получение несколько различных вариантов теста. При проведении профессионального экзамена тест будет комплектоваться для каждого соискателя на основании свободной выборки, однако условия для такой выборки должны быть заданы на стадии формирования тестовых заданий. Таким образом, для каждого предмета оценивания должно быть предусмотрено несколько тестовых заданий, близких по содержанию и уровню сложности.
8. Типы заданий для теоретического этапа профэкзамена представляются разработчиками в форме сводной таблицы (Приложение 4 к настоящему Регламенту) для оценки Рабочей группой СПК УП полноты охвата ТФ по ПК, а также соблюдения общих подходов по использованию различных типов заданий для теоретического этапа профэкзаменов по ПК в сфере управления и права.
9. Рекомендации для разработчиков теста теоретического этапа
10. Практическое задание представляет собой «показательную» работу в реальных или модельных условиях, например:
 - 10.1. проведение производственных работ;
 - 10.2. обработка и анализ получаемой производственной информации;
 - 10.3. разработка и защита проекта (модели, подхода, решения и т. п.) и т.д.
11. Формулировка практического задания обычно содержит конкретную профессиональную задачу, решение которой связано с выполнением проверяемых ТФ, ТД.
12. Разработанные оценочные средства проходят экспертизу, по результатам которой оформляется заключение.
13. Примеры оценочных средств СПК УП публикуются на сайте Совета и на цифровых ресурсах НСПК, НАРК в рамках действующих нормативных актов Российской Федерации в части интеллектуальной собственности, использование и публикация допускается только с указанием источника (СПК УП).

V. Экспертиза и валидация оценочных средств

1. Экспертиза [оценочных средств] – исследование и оценка их соответствия установленным нормативным, содержательным и методическим требованиям:
 - 1.1. внутренняя экспертиза, самоанализ, проводимый перекрестно самими разработчиками (организацией - исполнителем) на разных этапах проектирования оценочного средства; такой анализ является основанием для коррекции промежуточных вариантов оценочных средств;
 - 1.2. внешняя методическая экспертиза со стороны привлекаемых независимых методистов – экспертов в области процедур оценивания квалификации, цель которой – убедиться в выполнении нормативных требований, соблюдении методологических принципов независимой оценки квалификации, правил квалиметрии и тестологии, использовании

³ Разработка и применение оценочных средств для проведения профессиональных экзаменов: сборник методических рекомендаций – М.: АНО «Национальное агентство развития квалификаций», 2023.
25.02.2025 Совет по профессиональным квалификациям в сфере управления и права

допустимых методов оценки квалификации, критериев оценки, типов заданий, соблюдении требований к их оформлению и условиям выполнения;

- 1.3. [отраслевая] содержательная экспертиза (валидация) со стороны привлекаемых независимых экспертов - носителей квалификации, цель которой – установить валидность, то есть убедиться, что оценочное средство соответствует предмету оценивания – конкретной квалификации;
- 1.4. экспертиза в ходе апробации оценочных средств.
2. Объективность критериев оценки квалификации обеспечивается, если они содержат ссылку на соответствие процесса или продукта деятельности:
 - 2.1. нормам – ГОСТ, СНИП, технических регламентов, правил техники безопасности, (других документов, устанавливающих требования к качеству результата или процесса деятельности, например, технологической карты);
 - 2.2. требованиям к скорости выполнения соответствующих ТФ, ТД, допустимому объему затрат на выполнение деятельности (получение ее продукта);
 - 2.3. требуемым моделям профессионального поведения и др.
3. Заключение должно содержать экспертную оценку (Приложение 3 к настоящему Регламенту):
 - 3.1. соответствия разработанного оценочного средства установленной структуре оценочного средства;
 - 3.2. полноты и достаточности заданий, включенных в теоретический и практический этапы профессионального экзамена, для принятия решения о соответствии квалификации соискателя (уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы) соответствующим требованиям к квалификации;
 - 3.3. критериев оценки полноты и правильности выполнения трудовых действий, трудовых функций и демонстрации необходимых умений и знаний соискателем и правил обработки результатов профессионального экзамена;
 - 3.4. соответствия требований к материально-техническому и кадровому обеспечению оценочных мероприятий установленным заданиям;
 - 3.5. достаточности требований безопасности к проведению оценочных мероприятий.
4. Совет утверждает оценочные средства с учетом результатов их экспертизы.
5. В случаях системного обращения (15% и более от общего числа соискателей квалификации в течение одного года) на предмет несоответствия оценочных средств положениям профессионального стандарта, СПК УП совместно с Апелляционной комиссией организует проведение системной экспертизы оценочных средств по соответствующей квалификации.

VI. Организация разработки оценочных средств

1. СПК УП организует разработку оценочных средств.
2. В целях разработки и экспертизы оценочных средств Совет привлекает специалистов, имеющих образование и опыт работы по видам деятельности, соответствующим оцениваемым квалификациям, и дополнительное профессиональное образование по вопросам разработки (далее - разработчики оценочных средств) и (или) экспертизы оценочных средств (далее - эксперты), или организации, имеющие таких специалистов.
3. Советом, из числа специалистов, указанных в пункте 2 раздела VI настоящего Регламента, создаются рабочие группы по разработке оценочных средств и их экспертизе.
4. Количественный состав рабочих групп не может быть менее трех человек, при этом один из экспертов должен быть валидатором оценочного средства.
5. Персональный состав разработчиков оценочных средств и экспертов утверждается решением

Совета, в котором указываются сведения о квалификации разработчиков оценочных средств и экспертов (образование и опыт работы).

6. Специалисты, осуществлявшие разработку оценочных средств, не могут участвовать в экспертизе соответствующих оценочных средств.
7. Организация деятельности Рабочей группы установлена в соответствии с настоящим Регламентом, Регламентом деятельности Совета по профессиональным квалификациям в сфере управления и права (утвержден Решением Совета по профессиональным квалификациям в сфере управления и права, Протокол №1 от 14 января 2021 года), а также другими решениями и методическими актами СПК УП.
8. Разработка оценочных средств в сфере управления и права осуществляется после включения в План работы СПК УП на календарный год или внепланово по инициативе члена СПК УП с учётом имеющихся ресурсов и планов на календарный год работы СПК УП.

VII. Организация деятельности Рабочей группы

1. Персональный состав и руководитель Рабочей группы утверждается решением СПК УП.
2. Минимальный количественный состав Рабочей группы составляет не менее трех человек.
3. Основными задачами Рабочей группы являются:
 - мониторинг изменений в законодательстве Российской Федерации и появления новых нормативных правовых актов в области независимой оценки квалификации;
 - анализ положений профессиональных стандартов и квалификационных требований, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации;
 - мониторинг изменений профессиональных стандартов в сфере управления и права, квалификационных требований, установленных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
 - подготовка и анализ предложений по разработке оценочных средств в СПК УП;
 - разработка и организация рассмотрения оценочных средств в СПК УП.
4. Рабочая группа для выполнения возложенных на нее задач:
 - изучает НПА НОК, методические рекомендации и положительный опыт советов по профессиональным квалификациям в области разработки независимой оценки квалификации;
 - осуществляет взаимодействие с разработчиками профессиональных стандартов и профквалификаций, СПК УП, Национальным агентством развития квалификаций, Рабочими группами и Комиссиями СПК УП по вопросам разработки оценочных средств, апелляционной комиссией СПК УП по рассмотрению жалоб, связанных с результатами прохождения профессионального экзамена и выдачей свидетельства о квалификации, центрами оценки квалификаций по вопросам формирования, применения и развития системы профессиональных квалификаций;
 - проводит методическую и консультационную работу со специалистами, которые разрабатывают и осуществляют рассмотрение оценочных средств (в том числе в случае привлечения работников организаций, представители которых не входят в состав СПК УП);
 - готовит предложения по совершенствованию нормативных правовых документов в области развития национальной и отраслевой системы профессиональных квалификаций, НОК.
5. Заседания Рабочей группы проводятся по мере необходимости.
6. Заседания Рабочей группы созываются по решению руководителя Рабочей группы, который

определяет дату, время и место заседания.

7. Заседания Рабочей группы являются закрытыми, приглашение к участию в заседании (при обоснованной необходимости) может быть разослано членам СПК УП.
8. Заседание Рабочей группы является правомочным, если на нем присутствовало не менее 2/3 числа списочного состава Рабочей группы.
9. Повестка заседания формируется руководителем Рабочей группы на основании предложений членов Рабочей группы.
10. Решения Рабочей группы принимаются простым большинством голосов и оформляются протоколом.
11. В случае равенства голосов решающим является голос руководителя Рабочей группы.
12. Член Рабочей группы в случае невозможности присутствия на заседании лично имеет право участвовать в заседании удаленно с использованием информационно-коммуникационных технологий, обеспечивающих двустороннюю передачу видео- и аудиосигнала, либо заблаговременно представить свое мнение по рассматриваемым вопросам в письменной форме или в форме электронного документа.

VIII. Рассмотрение и экспертиза оценочных средств, и их одобрение

1. Примеры оценочных средств (ПОС) разрабатываются в целях информирования всех участников процесса независимой оценки квалификации о методологии и содержании профэкзаменов по действующим квалификациям, отнесённым к полномочиям СПК УП.
2. Примеры оценочных средств могут быть использованы для проведения апробации процедур НОК и/ или для информирования профсообщества в сфере управления и права при наличии одобрения проекта апробации или публикации на сайте СПК УП соответствующей информации.
3. По итогам апробации оценочные средства СПК УП могут быть скорректированы, если представлены аргументированные замечания и предложения на основе требований НПА, методических рекомендаций в области НОК и настоящего Регламента.
4. Комплекты оценочных средств передаются ЦОКам на основе договорных отношений только после о
5. Примеры оценочных средств, комплекты оценочных средств по соответствующей квалификации должны обеспечивать высокий уровень качества профэкзаменов по квалификациям в сфере управления и права в рамках процедур НОК, в том числе, обеспечивать соблюдение прав и обязанностей ЦОК, соискателей, работодателей.
6. Члены СПК УП, разработчики и валидаторы оценочных средств должны обеспечивать конфиденциальность в части содержания оценочных средств, используемых в профкзменах по квалификациям в сфере управления и права.
7. СПК УП имеет право использовать автоматизированные цифровые ресурсы и иные технические средства для повышения качества и обеспечения процесса НОК в сфере управления и права. Соответствующие ресурсы включаются в оценочные средства и
8. Представители заинтересованных сторон НОК могут направлять замечания и предложения по примерам оценочных средств в установленном СПК УП порядке согласно информации на сайте Совета.

IX. Заключительные положения

1. СПК УП:
 - 1.1. размещает на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети

«Интернет» примеры заданий, входящих в состав оценочных средств;

- 1.2. направляет сведения об утвержденных оценочных средствах в Национальное агентство для внесения в реестр.
2. СПК УП обеспечивает хранение заключений в бумажном и (или) электронном виде не менее двух лет после утверждения оценочного средства.
3. Организационную, методическую и экспертно-аналитическую поддержку деятельности по разработке оценочных средств осуществляет Национальное агентство.

Приложение 1 к настоящему Регламенту

В редакции Приложения к Положению о разработке оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации, утвержденному приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 ноября 2016 г. № 601н (в ред. Приказа Минтруда России от 26.12.2022 № 813н)

Структура оценочных средств

1. Наименование квалификации и уровень квалификации: _____

(указываются в соответствии с профессиональным стандартом или квалификационными требованиями, установленными федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации)

2. Номер квалификации: _____

(номер квалификации в реестре сведений о проведении независимой оценки квалификации)

4. Профессиональный стандарт или квалификационные требования, установленные федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее – требования к квалификации):

_____ (наименование и код профессионального

стандарта либо наименование и реквизиты документов, устанавливающих квалификационные требования)

4. Вид профессиональной деятельности: _____

(по реестру профессиональных стандартов)

5. Спецификация заданий для теоретического этапа профессионального экзамена

Знания, умения в соответствии с требованиями к квалификации, на соответствие которым проводится оценка квалификации	Критерии оценки квалификации	Тип и № задания ⁴
1	2	3

Общая информация по структуре заданий для теоретического этапа профессионального экзамена:

количество заданий с выбором ответа: _____ ;

количество заданий с открытым ответом: _____ ;

количество заданий на установление соответствия: _____ ;

количество заданий на установление последовательности: _____ ;

время выполнения заданий для теоретического этапа экзамена: _____

6. Спецификация заданий для практического этапа профессионального экзамена

⁴ Для проведения теоретического этапа экзамена используются следующие типы тестовых заданий: с выбором ответа; с открытым ответом; на установление соответствия; на установление последовательности. Типы заданий теоретического этапа экзамена выбираются разработчиками оценочных средств в зависимости от особенностей оцениваемой квалификации.

Трудовые функции, трудовые действия, умения в соответствии с требованиями к квалификации, на соответствие которым проводится оценка квалификации	Критерии оценки квалификации	Тип ⁵ и № задания
1	2	3

7. Материально-техническое обеспечение оценочных мероприятий:

а) материально-технические ресурсы для обеспечения теоретического этапа профессионального экзамена: _____

(помещение, инвентарь, компьютерная техника и оргтехника,

программное обеспечение, канцелярские принадлежности и другие)

б) материально-технические ресурсы для обеспечения практического этапа профессионального экзамена: _____

(оборудование, инструмент, оснастка, материалы,

средства индивидуальной защиты, экзаменационные образцы и другие)

8. Кадровое обеспечение оценочных мероприятий: _____

(требования к квалификации и опыту

работы, особые требования к членам экспертной комиссии)

9. Требования безопасности к проведению оценочных мероприятий (при необходимости):

(проведение обязательного инструктажа на рабочем месте и другие)

10. Задания для теоретического этапа профессионального экзамена:

а) задания с выбором ответа; с открытым ответом; на установление соответствия; на установление последовательности: _____;

б) задание для оформления портфолио _____

и _____

(перечисляются документы, подтверждающие освоение умений и знаний, необходимых для выполнения трудовой функции, включающие, в том числе документы, выданные в рамках отраслевых, корпоративных международных и иных систем оценки квалификации)

11. Критерии оценки (ключи к заданиям), правила обработки результатов теоретического этапа профессионального экзамена и принятия решения о допуске (отказе в допуске) к практическому этапу профессионального экзамена: _____

12. Задания для практического этапа профессионального экзамена:

а) задание на выполнение трудовых функций, трудовых действий в реальных или модельных условиях: _____

⁵ Для проведения практического этапа профессионального экзамена используются два типа заданий: задание на выполнение трудовых функций, трудовых действий в реальных или модельных условиях; портфолио.

трудовая функция: _____ ;
трудовое действие (действия): _____ ;
(заполняется, если предусмотрена оценка трудовых действий)
задание: _____ ;
(формулировка задания)
условия выполнения задания: _____ ;
место выполнения задания: _____ ;
максимальное время выполнения задания (как правило, не более 6 часов): _____ ;
(мин./час.)
критерии оценки: _____ ;

б) задание для оформления и защиты портфолио:

трудовая функция: _____ ;
трудовое действие (действия): _____ ;
(заполняется, если предусмотрена оценка трудовых действий)
задание: _____ ;
(собрать, оформить и представить портфолио работ или документов, отражающих
_____ ;
выполнение трудовых функций, соответствующих квалификации)
требования к структуре и оформлению портфолио: _____ ;
(перечисляются конкретные документы,
_____ ;
работы, результаты выполненных работ, которые должны войти в портфолио,
_____ ;
с указанием формы их представления и другое)

типичные вопросы для собеседования по материалам портфолио (если предусмотрена защита портфолио): _____ ;

критерии оценки (в том числе модельные ответы на типичные вопросы для собеседования)⁶: _____ ;

13. Правила обработки результатов профессионального экзамена и принятия решения о соответствии квалификации соискателя требованиям к квалификации:

Положительное решение о соответствии квалификации соискателя требованиям к квалификации по _____ ;

(наименование квалификации)

принимается при _____ ;

(указывается, при каких результатах выполнения задания профессиональный экзамен считается пройденным положительно)

14. Перечень нормативных правовых и иных документов, использованных при подготовке комплекта оценочных средств (при наличии): _____ ;

⁶ При определении критериев оценки рассматривается соответствие работ, представленных в портфолио (документов, подтверждающих опыт и достижения соискателя), требованиям, предъявляемым к результатам соответствующей деятельности. Критерии оценки защиты (собеседования) должны позволять оценить достоверность информации портфолио, самостоятельность выполнения работ, представленных (описанных) в портфолио, возможно, некоторые трудовые действия, умения и знания.

Приложение 2 к настоящему Регламенту

Требования к оформлению

Перечня нормативных правовых и иных документов, использованных при подготовке комплекта оценочных средств (пункт 14 оценочных средств)

Нормативные правовые акты располагаются в соответствии с их юридической силой:

1. международные законодательные акты – по хронологии;
2. Конституция РФ;
3. кодексы – по алфавиту;
4. законы РФ – по хронологии;
5. указы Президента РФ – по хронологии;
6. акты Правительства РФ – по хронологии;
7. акты министерств и ведомств в последовательности – приказы, постановления, положения, инструкции министерства – по алфавиту, акты – по хронологии.

Приложение 3 к настоящему Регламенту
ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ

**по результатам проведения содержательной экспертизы оценочного средства для
проведения независимой оценки квалификации**

Профессиональная квалификация:

Регистрационный номер⁷ / название квалификации

Профессиональный стандарт:

Название стандарта / номер⁸

Используемые нормативные правовые акты и методические документы (со ссылками):

1. Федеральный закон от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»;
2. Положение о разработке наименований квалификаций и требований к квалификации (утв. Приказом Минтруда России от 12 декабря 2016 г. № 726н.);
3. Положение о разработке оценочных средств (утв. Приказом Минтруда России от 1 ноября 2016 года № 601н, далее – Структура оценочных средств)

№	Критерий оценки (Источник информации для эксперта)	Экспертная оценка	Рекомендации (в случае отрицательной оценки)
1	Структура оценочного средства		
1.1	Структура представленного на экспертизу оценочного средства соответствует установленным требованиям	ДА / НЕТ	
2	Оцениваемая квалификация		
2.1	Предметом оценки является утвержденная в установленном порядке квалификация (одобренная Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям)	ДА / НЕТ	
3	Спецификации оценочного средства		
3.1	Формы спецификаций соответствуют установленным требованиям	ДА / НЕТ	
3.2	Содержание предметов оценки (для спецификаций к теоретическому и практическому этапам профессионального экзамена) образуют только те трудовые функции, которые относятся к оцениваемой квалификации	ДА / НЕТ	
3.3	В качестве предметов оценивания на теоретическом этапе профессионального экзамена выбраны только те знания и умения, которые необходимы для выполнения трудовых функций, входящих в оцениваемую квалификацию	ДА / НЕТ	

⁷ Код квалификации в Реестре сведений о проведении независимой оценки квалификации (<https://nok-park.ru>).

⁸ Регистрационный номер профессионального стандарта (<http://profstandart.rosmintrud.ru>).

3.4	В качестве предметов оценивания на теоретическом этапе профессионального экзамена выбраны наиболее важные (обязательные, определяющие, критически необходимые, главные, доминирующие, символизирующие качество выполнения) знания и умения для выполнения трудовых функций, входящих в квалификацию	ДА / НЕТ	
3.5	Перечень предметов оценивания (знаний, умений) для теоретического этапа профессионального экзамена, приведенный в спецификации, достаточен для принятия решения о допуске к практическому этапу профессионального экзамена	ДА / НЕТ	
3.6	Предложенное пороговое значение (сумма набранных баллов, % правильного выполнения заданий) для теоретического этапа профессионального экзамена является достаточным для принятия решения о допуске к практическому этапу профессионального экзамена для данной квалификации	ДА / НЕТ	
3.7	Перечень трудовых функций в качестве комплексных предметов оценивания для практического этапа профессионального экзамена, приведенный в спецификации, в целом достаточен для оценки данной квалификации	ДА / НЕТ	
3.8	В качестве предметов оценивания выбраны наиболее важные для выполнения данной трудовой функции (обязательные, определяющие, критически необходимые, главные, доминирующие, символизирующие качество выполнения) умения, трудовые действия	ДА / НЕТ	
3.9	Критерии оценивания к каждому выбранному предмету (умение, трудовое действие, трудовая функция в целом) объективны, диктуются требованиями к выполнению реальных профессиональных задач для данной квалификации, диагностируемы	ДА / НЕТ	
3.10	Установленные в каждом критерии показатели оценивания, адекватно характеризуют реальное предметное окружение оцениваемой квалификации: результаты труда, произведенные материальные или нематериальные продукты (услуги, интеллектуальные продукты) и/или процессы труда, алгоритмы	ДА / НЕТ	
3.11	В каждом критерии правильно определен образец сравнения, эталонное (установленное в соответствии нормативным документом, заданное технологической картой (иными требованиями) или планируемое, в соответствии с модельным описанием правильного выполнения) значение показателя оценивания	ДА / НЕТ	
3.12	Предложенные критерии оценивания позволяют однозначно принять решение об оценке наличия выбранных для оценивания умений, об оценке готовности выполнения выбранных для оценивания трудовых действий, трудовой функции в целом	ДА / НЕТ	
3.13	Типы заданий, выбранные для практического этапа профессионального экзамена, соответствуют оцениваемой квалификации	ДА / НЕТ	
4	Условия проведения профессионального экзамена		
4.1	Характеристики материально-технического обеспечения оценочных мероприятий содержат четкие и достаточные требования к условиям проведения профессионального экзамена по данной квалификации	ДА / НЕТ	

4.2	Характеристики кадрового обеспечения оценочных мероприятий содержат четкие и достаточные требования к квалификации и опыту работы, особые требования к членам экспертной комиссии для проведения профессионального экзамена по данной квалификации	ДА / НЕТ	
4.3	Описание требований безопасности к проведению оценочных мероприятий надлежащим образом учитывает требования нормативных правовых актов по охране и безопасности труда в отношении данной квалификации (<i>при необходимости для данной квалификации</i>)	ДА / НЕТ	
4.4	Перечень нормативных правовых и иных документов, использованных при подготовке оценочного средства, достаточен для организации и проведения профессионального экзамена по данной квалификации	ДА / НЕТ	
5	Блок оценочных заданий для теоретического этапа профессионального экзамена		
5.1	Уровень сложности оценочных заданий для теоретического этапа профессионального экзамена соответствуют уровню оцениваемой квалификации	ДА / НЕТ	
5.2	Задания составлены корректно с позиции правильного отражения предметного содержания деятельности по данной квалификации и задаваемых условий	ДА / НЕТ	
5.3	Оценочные задания для теоретического этапа профессионального экзамена проверяют те предметы оценки, которые приведены в спецификации	ДА / НЕТ	
5.4	Задания сформулированы четко и понятно для соискателя	ДА / НЕТ	
5.5	Изображения (рисунки, схемы, фотографии), используемые в заданиях, соответствуют реальному предметному окружению профессиональной деятельности по оцениваемой квалификации	ДА / НЕТ	
6	Блок оценочных заданий для практического этапа профессионального экзамена		
6.1	Оценочные задания для практического этапа профессионального экзамена соответствуют уровню оцениваемой квалификации	ДА / НЕТ	
6.2	Оценочные задания для практического этапа профессионального экзамена проверяют те предметы оценки, которые приведены в спецификации	ДА / НЕТ	
6.3	Практические задания сформулированы понятно для соискателя, максимально приближены к ситуациям профессиональной деятельности, содержат четкие инструкции к выполнению	ДА / НЕТ	
6.4	Изображения (рисунки, карты, схемы, чертежи, графики, фотографии), используемые в заданиях, соответствуют реальному предметному окружению профессиональной деятельности по оцениваемой квалификации (<i>если предусмотрены</i>)	ДА / НЕТ	
6.5	Практические задания содержат подробное описание условий и мест выполнения заданий	ДА / НЕТ	
6.6	Время, установленное для выполнения практических заданий, соответствует типовым требованиям ко времени выполнения работ такого типа	ДА / НЕТ	
6.7	Задания на оформление и защиту портфолио составлены по тем трудовым функциям и действиям, выполнение которых невозможно (затруднительно) непосредственно на экзамене по принципу «здесь и сейчас» (<i>если портфолио предусмотрено</i>)	ДА / НЕТ	

6.8	Последовательность и формулировки типовых вопросов для собеседования по материалам портфолио отражают реальные ситуации деятельности по данной квалификации, понятны для соискателя, предусматривают однозначные ответы и обеспечивают объективность и достоверность оценки (<i>если портфолио предусмотрено</i>)	ДА / НЕТ	
6.9	Модельные ответы на типовые вопросы для собеседования по материалам портфолио исключают двойственное толкование и субъективную оценку (<i>если портфолио предусмотрено</i>)	ДА / НЕТ	

Итоговое заключение эксперта:

Рекомендации по актуализации (доработке):

Эксперт: _____
(Фамилия Имя Отчество, должность, место работы)

«_____» _____ 202_____ года

**Приложение 4 к настоящему Регламенту
Рекомендации для разработчиков теста теоретического этапа**

Код трудовой функции	Необходимые умения	Необходимые знания	Номера заданий	Количество заданий в тесте	Из них количество заданий по типам:				
					с выбором ответа	с открытым ответом	на установление соответствия	на установление последовательности	другое
Итого: Все трудовые функции, описывающие квалификацию	Итого: % от ПК	Итого: % от ПК	Итого заданий:	Итого заданий в тесте: (не менее 40)	Итого: % от общего числа	Итого: % от общего числа	Итого: % от общего числа	Итого: % от общего числа	