

УТВЕРЖДЕНА  
протоколом заседания аккредитационной  
комиссии Департамента образования Ивановской  
области по аккредитации экспертов и экспертных  
организаций, привлекаемых для проведения  
аккредитационной экспертизы организаций,  
осуществляющих образовательную деятельность  
от 24.03.2017 № 1

**М Е Т О Д И К А**  
**проведения квалификационного экзамена в отношении претендентов**  
**на установление полномочий физического лица в качестве эксперта,**  
**привлекаемого для проведения аккредитационной экспертизы,**  
**в устной форме – собеседования по вопросам, связанным**  
**с выполнением полномочий эксперта, привлекаемого для проведения**  
**аккредитационной экспертизы**

При проведении квалификационного экзамена в отношении претендентов на установление полномочий физического лица в качестве эксперта, привлекаемого для проведения аккредитационной экспертизы (далее – претендент), в устной форме используется метод оценки – собеседование по вопросам, связанным с выполнением полномочий эксперта, привлекаемого для проведения аккредитационной экспертизы (далее – собеседование).

Цель проведения собеседования - оценка соответствия претендента квалификационным требованиям, установленным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.05.2014 № 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» (оценка знаний, умений и навыков, опыта работы претендента).

По форме организации собеседование является групповым – собеседование проводится в присутствии членов аккредитационной комиссии Департамента образования Ивановской области по аккредитации экспертов и экспертных организаций, привлекаемых для проведения аккредитационной экспертизы организаций, осуществляющих образовательную деятельность (далее – комиссия).

По структуре собеседование является свободным (не структурированным) – собеседование проводится по намеченному списку основных вопросов, связанным с выполнением полномочий эксперта, привлекаемого для проведения аккредитационной экспертизы, в форме свободной беседы, позволяющей оценить профессиональные качества претендента путем использования членами комиссии уточняющих вопросов, возникших по результатам оценки иных форм квалификационного экзамена, использованных в рамках отбора.

**Перечень основных профессиональных качеств претендента, оцениваемых комиссией при проведении квалификационного экзамена (в форме собеседования) в отношении претендентов, и правила их оценки**

Профессиональное качество	Поведенческие индикаторы
<i>Профессиональные навыки</i>	
<b>Поиск, сбор, анализ и систематизация информации</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• находит всю необходимую для принятия решений информацию, четко фиксирует полученную информацию;</li> <li>• систематизирует разнородную информацию из разных источников, опираясь на четкие критерии;</li> <li>• разбивает сложную проблему на составные части, выделяет основную информацию;</li> <li>• выделяет ключевые факторы, влияющие на ситуацию;</li> <li>• делает выводы, основываясь на четкой системе критериев.</li> </ul>
<b>Применение правил деловой этики</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• обладает чувством пунктуальности (умение ставить приоритеты и управлять временем);</li> <li>• говорит сдержанно и вежливо, приветлив с собеседником/коллегой;</li> <li>• говорит грамотно;</li> <li>• применяет деловой стиль одежды;</li> <li>• проявляет выдержанность и учитывает интересы собеседника/коллеги;</li> <li>• умеет хранить конфиденциальную информацию.</li> </ul>
<i>Профессиональные умения</i>	
<b>Взаимодействие с другими экспертами, представителями организаций, органов государственной власти</b>	<p><b>Убедительность коммуникаций:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• четко и ясно выражает свою точку зрения;</li> <li>• последовательно и логично излагает свою позицию в необходимых для собеседника форме и объеме;</li> <li>• проверяет, насколько верно информация воспринята собеседником;</li> <li>• проявляет уверенность в общении с разными людьми;</li> <li>• аргументировано объясняет другим свою точку зрения.</li> </ul>
	<p><b>Работа в команде:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• включен в работу коллектива, настроен на достижение общей цели;</li> <li>• своевременно запрашивает мнение коллег и информацию, необходимую для решения совместных задач;</li> <li>• своевременно и в полном объеме предоставляет коллегам информацию, необходимую для решения совместных задач;</li> <li>• при решении совместных задач согласовывает и координирует свою работу с коллегами;</li> <li>• поддерживает доброжелательную атмосферу и позитивные деловые отношения внутри команды, содействует разрешению конфликтов;</li> <li>• в случае необходимости помогает коллегам в выполнении поставленных перед ними срочных задач.</li> </ul>
<b>Работа с нормативными правовыми актами и локальными</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• дает общую характеристику нормативного правового акта (реквизиты, структура, регулируемые отношения, субъекты, понятия, приведенные в качестве нормативных и др.);</li> </ul>

<b>нормативными актами</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• определяет место нормативного правового акта в системе права (систематизация);</li> <li>• объясняет смысл юридической нормы, дает ее комментарий;</li> <li>• выявляет существенные признаки юридических понятий, содержащихся в тексте нормативного правового акта;</li> <li>• извлекает и обобщает знания из нескольких нормативных правовых актов, локальных нормативных актов;</li> <li>• использует текст нормативного правового акта для аргументации своей позиции;</li> <li>• использует нормативные правовые акты, локальные нормативные акты при решении юридических ситуаций (задач).</li> </ul>
----------------------------	---

### **Шкала оценки профессиональных качеств**

<b>Оценк а</b>	<b>Значение</b>	<b>Описание</b>	<b>Когда ставится</b>
<b>3</b>	<b>Ярко выражено</b>	Претендент демонстрирует качество в полном объеме во всех ситуациях. Может служить ролевой моделью для других.	Все поведенческие индикаторы проявляются всегда, когда это необходимо, и в полном объеме.
<b>2</b>	<b>Выражено</b>	Качество проявляется в большинстве ситуаций. Уровень развития качества достаточен для эффективной работы.	Проявляется больше половины поведенческих индикаторов. Возможны отдельные негативные проявления.
<b>1</b>	<b>Слабо выражено</b>	Данное качество недостаточно развито, что оказывает влияние на эффективность работы. Качество необходимо развивать.	Проявляется меньше половины поведенческих индикаторов. Негативных проявлений больше половины.
<b>0</b>	<b>Совсем не выражено</b>	Претендент практически не демонстрирует данное качество в работе, что оказывает существенное негативное влияние на его эффективность.	Поведенческие индикаторы не проявляются вовсе, или проявляются редко. Негативные проявления преобладают.

### **Правила оценки профессиональных качеств**

1) Оценивается каждый поведенческий индикатор, относящийся к профессиональному качеству по следующей шкале:

<b>Балл</b>	<b>Значение</b>	<b>Описание</b>
<b>3</b>	Ярко выражено	Поведение проявляется во всех ситуациях в полном объеме
<b>2</b>	Выражено	Поведение проявляет часто, более чем в половине ситуаций
<b>1</b>	Слабо выражено	Поведение проявляется редко
<b>0</b>	Совсем не выражено	Поведение совсем или почти совсем не проявляется
<b>Н/Д</b>	Нет данных	Нет возможности оценить поведение

2) По итогам оценки всех поведенческих индикаторов выводится оценка качества в целом. Индикаторы, которые невозможно было оценить (оценка «Н/Д» - нет данных), не учитываются.

Пример оценки профессионального качества «Убедительность коммуникаций»:

Поведенческие индикаторы	Оценка				
	Нет данных (Н/Д)	Совсем не выражено (0)	Слабо выражено (1)	Выражено (2)	Ярко выражено (3)
Четко и ясно выражает свою точку зрения				X	
Последовательно и логично излагает свою позицию в необходимых для собеседника форме и объеме				X	
Проверяет, насколько верно информация воспринята собеседником			X		
Проявляет уверенность в общении с разными людьми	X				
Аргументировано объясняет другим свою точку зрения					X
<b>ИТОГ</b>				X	

Оценка по качеству «Убедительность коммуникаций» - 2 («Выражено»).

3) Каждое профессиональное качество получает итоговую оценку, которая определяется как среднеарифметическое всех оценок данного качества, выставленных членами комиссии, присутствовавшими на заседании комиссии.

Пример оформления итоговых оценок профессиональных качеств:

Профессиональные качества	ФИО члена комиссии						ИТОГО
	Член комиссии 1	Член комиссии 2	Член комиссии 3	Член комиссии 4	Член комиссии 5	Член комиссии 6	
Поиск, сбор, анализ и систематизация информации	2	3	2	1	2	2	2
Применение правил деловой этики	1	2	3	3	3	2	2,3
Убедительность коммуникаций	2	3	2	2	2	2	2,2
Работа в команде	2	3	3	1	2	3	2,3
Работа с нормативными правовыми актами и локальными нормативными актами	3	2	3	2	2	2	2,3

Оценка результатов собеседования осуществляется членами комиссии в форме «зачет» и «незачет».

Для оценки результатов собеседования «зачет» претенденту необходимо получить по каждому оцениваемому профессиональному качеству итоговую оценку не ниже 1,5.