**Приложение к Стандарту сертификации ICMCI.**

**(ICMCI Standard for the CMC Certification Process)**

***А. Описание технологий оценки***

|  |  |
| --- | --- |
| Техники оценки (ассессмента) | Описание **Assessment Technique** |
| **1. Анализ пакета документов****Application** | Анализируется одним или двумя **асессорами**. Формат портфолио, включающий ***подробное*** резюме, ***короткое*** описание проектов, структурированная анкета, заявление и пр. |
| **2. Анализ образовательных и сертификационных документов**, о повышении квалификации**QUALIFICATIONS** | Также анализируется **асессорами** на предмет наличия университетского диплома, как обязательного требования института и уровня квалификации в соответствующих областях консультирования |
| **3. Внешняя оценка клиентами****CLIENT REFERENCE** | Проверяется **асессорами** устно или письменно у клиентов или путем сторонних рекомендаций а также с помощью анкеты-опросника 360 градусов, интервью и пр. |
| **4. Письменный экзамен****EXAMINATION** | **Письменная тестовая оценка** знаний кандидата о теории и практике консалтинга, о концепциях, основных методах, технологиях, о процессе консультирования, этике и пр. Может быть в виде теста с ответами по выбору из нескольких вариантов или открытых вопросов и может проводиться в формате **он-лайн** или в аудитории |
| **5. Конкретные ситуации**Описание кейсов по проектам и проблемам клиентов, требующих решения**CASE STUDY** | Подробное описание бизнес ситуации клиента, кандидат должен предложить специфическое решение, после проведения диагностики, разработки плана проекта, выбора методов, участников и пр. Кейсы могут быть представлены и письменно и устно одним кандидатом или в групповой работе. Кейсы должны быть проанализированы одним или несколькими **ассесорами**. Если кейсы являются описанием реального опыта кандидата, по ним должны быть заданы вопросы в ходе структурированного собеседования |
| **6. Интервью**Личная встреча с кандидатом**FACE TO FACE** | Проводится несколькими (2 и более) **ассесорами, специально подготовленными по стандарту (**training about the Institute’s CMC standard). Включает презентацию кандидата по проекту или по профессиональным темам. И структурированное собеседование. Результаты должны быть оформлены в виде отчета. Возможно использование современных методов коммуникации - видеконференции, скайп, телефон, он-лайн и пр. Например, видеоконференция может заменить личную встречу, презентация в он-лайн и телефонный звонок тоже. |

Комментарии:

Участники процесса – ассесоры - qualified institute assessors (кураторы). Спонсор – тот, кто рекомендует данного кандидата. Спонсорство не рассматривается в данном случае как метод оценки, только как подготовка к оценке.

**В. Матрица компетенций и предпочтительных методов оценки (Matrix of Preferred and Acceptable Assessment Techniques)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Основные компетенции** | **Кластеры (разделы)** | **Важнейшие компоненты компетенций** | *Анализ документов* *(СV)* | *Анализ уровня образования* | *Отзывы клиентов/ коллег* | *Экзамен/**тест* | *Оценка кейсов* | *Личная встреча* |
| 1. Ценности и поведение | 1.1.Профессионализм и этика | Ценности, профессионализм и этика |  |  | П | В | В | П |
|  | 1.2.Аналитические способности | А.Наблюдательность и аналитичность |  | В | П | В | В | П |
|  |  | Б.Концептуальность решения проблем |  |  |  |  |  |  |
|  | 1.3. Способность к взаимодействию (личное общение) | А. Сложность, гибкость и разнообразие |  |  | П |  | В | П |
|  |  | Б. Коммуникация и презентации |  |  |  |  |  |  |
|  |  | В. Ответственность и надежность |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Г. Влияние |  |  |  |  |  |  |
|  | 1.4. Развитие личности | А. Целеполагание и управление временем | П | В | В |  |  | П |
|  |  | Б. Саморазвитие |  |  |  |  |  |  |
| 2.Техническиекомпетенции | 2.1. ФункциональнаяСпециализация | Знания и навыки | П | П | В | В | В | В |
| (владение методами) | 2.2. Навыки консультирования | А. Ориентация на клиента | В | В | П | В | В | П |
|  |  | Б. Управление проектами |  |  |  |  |  |  |
|  |  | В. Процесс консультирования |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Г. Знания (теории) консалтинга |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Д. Партнерство и социальные связи |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Е. Методы, методики, процедуры |  |  |  |  |  |  |
|  |  | Ж. Оценка рисков и управление качеством |  |  |  |  |  |  |
| 3. Понимание бизнеса | 3.1. Знание консалтингового бизнеса | А. Консультационная среда (рынок, конкуренты и партнеры) | В | В | П | В |  | П |
|  |  | Б. Контрактинг (коммерческие аспекты контракта) |  |  |  |  |  |  |
|  | 3.2. Широта кругозора | А. Широта взгляда на мир (знание смежных аспектов) | В | В | П | В | В | П |
|  |  | Б. Знания в сфере бизнеса |  |  |  |  |  |  |
|  |  | В. Понимание клиента |  |  |  |  |  |  |

Комментарии:

П - предпочтительные методы для кластера (раздела) компетенций

В - возможные методы для кластера (раздела) компетенций

Для оценки каждого кластера необходимо **дважды провести оценку**.

Применять не менее **двух методов, один обязательно предпочтительный**, и неограниченное количество возможных

Обязательный состав оценки:

* Письменные отчеты кандидата, возможно с учетом тестов
* Внешняя оценка - со стороны клиентов
* Встреча- собеседование с двумя сертифицированными ассессорами