

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Максимов Алексей Борисович  
Должность: директор департамента по образовательной политике  
Дата подписания: 29.05.2024 12:46:22  
Уникальный программный ключ:  
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

федеральное государственное автономное образовательное учреждение

высшего образования

«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Полиграфический институт

УТВЕРЖДАЮ

Директор Полиграфического института

  
/Нагорнова И.В./

«\_\_\_\_\_» 2024 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**«Методология и инструменты национальной системы квалификаций»**

Направление подготовки

**27.04.02 – «Управление качеством»**

Профиль

**«Технологический консалтинг высокотехнологичных производств»**

Квалификация (степень) выпускника

**Магистр**

Форма обучения

**Очная**

Москва

2024 г.

**Разработчик(и):**

Доцент, к.э.н.



/О.Л. Митрякова/

Профессор, д.п.н.



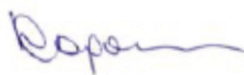
/А.А. Факторович/

**Согласовано:**

Заведующий кафедрой

«Технологии и управление качеством в

полиграфическом и упаковочном производстве», к.т.н.



/Ф.А. Доронин/

# Содержание

1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине .....	3
2 Место дисциплины в структуре образовательной программы .....	3
3 Структура и содержание дисциплины .....	4
<hr/>	
3.1 Виды учебной работы и трудоемкость .....	4
3.2 Тематический план изучения дисциплины.....	4
3.3 Содержание разделов дисциплины.....	5
3.4 Практические занятия / лабораторные занятия .....	5
3.5 Тематика курсовых проектов (курсовых работ) .....	6
<hr/>	
4 Учебно-методическое и информационное обеспечение .....	6
<hr/>	
4.1 Нормативные документы и ГОСТы .....	6
4.2 Основная литература.....	6
4.3 Дополнительная литература .....	7
4.4 Электронные образовательные ресурсы.....	7
4.5 Лицензионное программное обеспечение .....	7
<hr/>	
5 Материально-техническое обеспечение .....	7
6 Методические рекомендации .....	8
<hr/>	
6.1 Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения .....	8
6.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	9
<hr/>	
7 Фонд оценочных средств по дисциплине .....	10
<hr/>	
7.1. Методы контроля и оценивания результатов обучения .....	10
7.2 Шкала и критерии оценивания результатов обучения.....	10
7.3 Оценочные средства .....	13
<hr/>	

## 1 Цели, задачи и планируемые результаты обучения по дисциплине

Цель – приобретение теоретических знаний в области Национальной системы квалификации (НСК), развитие навыков работы с инструментами и продуктами НСК и цифровыми сервисами, ориентированными на управление и развитие человеческого капитала высокотехнологичных производств.

Основные задачи дисциплины:

- овладение понятийным аппаратом Национальной системы квалификаций и кадровых инноваций в контексте высокотехнологичного производства;
- изучение методов и инструментов независимой оценки квалификации овладение методиками разработки продуктов НСК алгоритмами их практической реализации;
- формирование навыков работы с цифровыми сервисами кадрового проектирования и оценки квалификации персонала высокотехнологичных индустрий

В результате освоения основной профессиональной образовательной программы магистратуры обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Методология и инструменты национальной системы квалификаций»:

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции
ПК-6 Способность анализировать производительность труда, определять возможности и резервы ее повышения, осуществлять поиск путей развития кадрового потенциала в контексте решения производственно-технологических и проектных задач	ИПК-6.1 Проводит многофакторный анализ производительности труда с целью выявления резервов для ее повышения, а также оценивает успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом ИПК-6.2 Рекомендует к использованию актуальные инструменты и методики повышения производительности на основе ресурсных возможностей и ограничений ИПК-6.3 Определяет потенциал развития профессиональных компетенций, оценивает рыночный запрос на актуальные знания и навыки для обеспечения устойчивого развития компании/высокотехнологичного направления, проектирует модели кадрового обеспечения ИПК-6.4 Разрабатывает и применяет инструменты оценки квалификации и методики профессионального развития для реализации производственных и проектных задач ИПК-6.5 Оценивает потенциал конкурентоспособности, анализирует инвестиции в человеческий капитал

## 2 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.2.2.1 «Методология и инструменты национальной системы квалификаций» относится к дисциплинам части Б.1.2, дисциплинам, формируемой участниками образовательных отношений.

Для освоения дисциплины необходим базовый уровень навыков стратегического управления кадровым ресурсом, умений работать с нормативной документацией, понимание основных трендов развития сферы высокотехнологичного производства, также знания технологий и организации в производства с учетом выбранного вида профессиональной деятельности.

Контент курса формирует компетенции для освоения таких дисциплин, как проблемно-ориентированный консалтинг, модели кадрового обеспечения высокотехнологичных производств и проектных решений, монетизация профессиональных компетенций, управление производительностью и эффективностью и стратегии устойчивого развития.

### 3 Структура и содержание дисциплины

Общая трудоемкость (объем) дисциплины «Методология и инструменты национальной системы квалификаций» составляет 3 зачетные единицы.

#### 3.1 Виды учебной работы и трудоемкость

Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах) – очной формы обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		-	1
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	<b>32</b>	-	32
В том числе:	-	-	-
Лекции	16	-	16
Практические занятия (ПЗ)	16	-	16
Семинары (С)	-	-	-
Лабораторные работы (ЛР)	-	-	-
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	<b>76</b>	-	76
В том числе:	-	-	-
Курсовой проект (работа)	-	-	-
Расчетно-графические работы	-	-	-
Реферат	-	-	-
Подготовка к практическим занятиям	20	-	20
Тестирование	20	-	20
Вид промежуточной аттестации – экзамен	<b>36</b>	-	<b>36</b>
Общая трудоемкость час / зач. ед.	<b>108/3</b>	-	<b>108/3</b>

#### 3.2 Тематический план изучения дисциплины

№ п/п	Раздел/тема Дисциплины	Общая трудоемкость (в часах)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся, час		
			Контактная работа		Самостоятельная работа обучающихся
			Всего	лекции	
1.	Тема 1.1 НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ. ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ, СТРУКТУРА, СОДЕРЖАНИЕ, ФУНКЦИОНАЛ	12	4	2	6
2.	Тема 1.2 РОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ И КВАЛИФИКАЦИИ. АЛГОРИТМЫ РАЗРАБОТКИ И ОБЛАСТИ ПРИМЕНЕНИЯ	16	2	4	10
3.	Тема 1.3 ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ	16	4	4	8
4.	Тема 1.4 РАЗРАБОТКА ИНСТРУМЕНТОВ НСК И	16	4	2	10

№ п/п	Раздел/тема Дисциплины	Общая трудѐмкость (в часах)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся, час		
			Контактная работа		Самостоятель- ная работа обучающихся
		Всего	лекции	практические занятия	
	ОРГАНИЗАЦИЯ ИНФРАСТРУКТУРЫ				
5.	Тема 1.5 ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ НСК	12	2	4	6
	<b>Всего</b>	<b>72</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>40</b>
	<b>экзамен</b>	<b>36</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>36</b>
	<b>Итого</b>	<b>108</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>76</b>

### 3.3 Содержание разделов дисциплины

#### Тема 1.1 НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ. ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ, СТРУКТУРА, СОДЕРЖАНИЕ, ФУНКЦИОНАЛ

- Национальная система квалификаций
- Инфраструктура Национальной системы квалификаций: НСПК, СПК, ЦОК/МЦОК/ЭП, НАРК
- Контент Национальной системы квалификаций: квалификация, РК, ПС
- Отечественный и зарубежный опыт

#### Тема 1.2 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ И КВАЛИФИКАЦИИ. АЛГОРИТМЫ РАЗРАБОТКИ И ОБЛАСТИ ПРИМЕНЕНИЯ

- Профессиональные стандарты: назначение, структура, содержание, применение
- Подходы и методики разработки профессиональных стандартов
- Квалификация как рыночная категория
- Проектирование квалификаций для решения бизнес-задач

#### Тема 1.3 ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

- Свойства человеческого капитала
- Разработка квалификационного профиля с учетом целевых задач бизнеса
- Подходы и методики оценки квалификации
- Развитие квалификации: методы, стратегии, технологии
- Построение индивидуального трека профессионального развития

#### Тема 1.4 РАЗРАБОТКА ИНСТРУМЕНТОВ НСК И ОРГАНИЗАЦИЯ ИНФРАСТРУКТУРЫ

- Инфраструктура НСК: НСПК, СПК, ЦОК
- Основные бизнес-процессы НСК и системные ресурсы
- Подходы к разработке инструментов НСК
- Оценочные средства и процедуры НОК
- Услуги и продукты НСК

#### Тема 1.5 ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ НСК

- Архитектура цифровой платформы НСК
- Информационные ресурсы НСК и области применения
- Функционал программно-методических комплексов

### 3.4 Практические занятия / лабораторные занятия

#### Тема 1.1 НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ. ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ, СТРУКТУРА, СОДЕРЖАНИЕ, ФУНКЦИОНАЛ

- Анализ карьерных ожиданий и определение квалификационного профиля

## **Тема 1.2 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ И КВАЛИФИКАЦИИ. АЛГОРИТМЫ РАЗРАБОТКИ И ОБЛАСТИ ПРИМЕНЕНИЯ**

- Разработка функциональной карты профессионального стандарта  
*Кейс «МОНИТОРИНГ ВОСТРЕБОВАННОСТИ КВАЛИФИКАЦИЙ»*

## **Тема 1.3 ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ**

- Формирование траектории профессионального развития  
*Кейс «КОНСТРУКТОР» КВАЛИФИКАЦИЙ»*

## **Тема 1.4 РАЗРАБОТКА ИНСТРУМЕНТОВ НСК И ОРГАНИЗАЦИЯ ИНФРАСТРУКТУРЫ**

- Разработка фрагмента оценочного средства для профессионального экзамена  
*Кейс «ИНФРАСТРУКТУРА НАЦИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ КВАЛИФИКАЦИЙ»*

## **Тема 1.5 ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ НСК**

Оценка пользовательского опыта цифровых ресурсов/сервисов НСК

### ***3.5 Тематика курсовых проектов (курсовых работ)***

В рамках изучения дисциплины курсовой проект не предусмотрен.

## **4 Учебно-методическое и информационное обеспечение**

### ***4.1 Нормативные документы и ГОСТы***

1. Федеральный закон «О независимой оценке квалификации» от 03.07.2016 № 238-ФЗ. // URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_200485/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485/) (дата обращения: 06.08.2022).
2. Приказ Минтруда России от 12.12.2016 № 726н «Об утверждении положения о разработке наименований квалификаций и требований к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации». // URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_209709/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_209709/) (дата обращения: 06.08.2022).
3. Приказ Минтруда России от 15.11.2016 № 649н «Об утверждении Порядка формирования и ведения реестра сведений о проведении независимой оценки квалификации и доступа к ним, а также перечня сведений, содержащихся в указанном реестре» // URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_208969/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_208969/) (дата обращения: 06.08.2022).
4. Приказ Минтруда России № 148 от 12.04.2013 г. «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов // URL: <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/48> (дата обращения: 07.08.2022).
5. Стратегия развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года (одобрена Национальным советом при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (протокол от 12.03.2021 № 51)). // URL: <http://www.consultant.ru/law/hotdocs/69040.html/> (дата обращения: 06.08.2022).

### ***4.2 Основная литература***

1. Иванова Н.А., Петрова О.В. Кадровое проектирование: концепции и методы. Москва: Издательство Логос, 2018. - 256 с.
2. Смирнова Е.С., Кузьмина Т.А. Современные тенденции в кадровом проектировании. Москва: Издательство Университета "Образование", 2019. - 180 с.
3. Глухова Е.В., Степанова О.А. Кадровый менеджмент: теория и практика. Санкт-Петербург: Издательство Питер, 2018. - 320 с.

4. Белова Л.С., Исаченко Е.А. Организация и методы кадрового проектирования. Москва: Издательство Юрайт, 2018. - 224 с.

#### ***4.3 Дополнительная литература***

1. Васильев В.И., Калинина Н.В. Кадры: управление и развитие персонала. Москва: Новый курс, 2018. - 352 с.
2. Кадровое управление в современных организациях / Попова Е.А., Дмитриева Н.А. - Москва: Издательство Юрайт, 2020. - 288 с.
3. Кадровый аудит и анализ персонала / Гордеев С.Н., Лебедева Т.И. - Москва: Издательство Феникс, 2021. - 216 с.
4. Инновационный подход к кадровому менеджменту / Соколова О.В., Коновалова Е.Н. - Москва: Издательство Юрайт, 2022. - 192 с.
5. Стратегическое управление персоналом / Полякова А.В., Марков А.А. - Москва: Издательство Новый Век, 2023. - 240 с.

#### ***4.4 Электронные образовательные ресурсы***

Электронный образовательный ресурс размещен в СДО Московского Политеха: <https://online.mospolytech.ru/local/crw/course.php?id=9176>

#### ***4.5 Лицензионное программное обеспечение***

1. R7 Office
2. <https://webinar.ru/> экосистема сервисов для онлайн-коммуникаций
3. Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment (виртуальная обучающая среда Moodle)
4. [www.figma.com](http://www.figma.com) Онлайн сервис

#### ***4.6 Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы***

1. Российская национальная библиотека <http://www.nlr.ru>
2. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <https://biblioclub.ru/index.php>
3. Электронная библиотека <http://books.atheism.ru/philosophy/>
4. Единое окно доступа к образовательным ресурсам Федеральный портал <http://window.edu.ru>
5. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru>
6. Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>
7. ЭБС Znanium («Знаниум») <https://znanium.ru/>
8. ЭБС «Юрайт» [https://urait.ru/library?utm\\_-=](https://urait.ru/library?utm_-=)

### **5 Материально-техническое обеспечение**

1. Лекционная аудитория, аудитория для групповых и индивидуальных консультаций, оснащённая комплектом технических средств для презентации (трансляции) учебных материалов.
2. Аудитория для проведения практических и семинарских занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации.
3. Аудитория для лиц с ОВЗ.
4. Компьютерный класс, аудитория для самостоятельной работы и курсового проектирования. Библиотека, читальный зал.



## **6 Методические рекомендации**

Методика преподавания дисциплины «Методология и инструменты национальной системы квалификаций» и реализация компетентного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения групповых, индивидуальных аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся:

- проведение занятий лекционного типа;
- подготовка к выполнению практических работ;
- решение кейс-задач;
- выполнение групповых проектных заданий с применением игрового формата;
- подготовка и выполнение контрольных работ;
- организация и проведение текущего контроля знаний обучающихся в формате, наиболее полно диагностирующим уровень сформированности компетенций.

При проведении лекционных и практических занятий, текущей и промежуточной аттестации по дисциплине «Методология и инструменты национальной системы квалификаций» целесообразно использовать следующие образовательные технологии:

1. По ряду разделов дисциплины предусмотрено проведение групповых и индивидуальных комплексных работ, выявляющих междисциплинарные связи и общие компетенции.

2. На практических занятиях осуществляется используются форматы страт-сессий и кейс-игр для оценки навыков не только предметной области, но и аналитического мышления и командной работы, а также умений работать с информацией.

3. Лекционный материал предоставлен в свободном доступе, структурирован и визуализирован для удобства освоения и восприятия.

4. Для расширения знаний и навыков автор образовательного контента (лектор) может подключать к смежным авторским электронным курсам (при наличии полномочий).

### ***6.1 Методические рекомендации для преподавателя по организации обучения***

Данный раздел настоящей рабочей программы предназначен для начинающих преподавателей и специалистов-практиков, не имеющих опыта преподавательской работы.

Дисциплина «Методология и инструменты национальной системы квалификаций» формирует у обучающихся компетенцию ПК-6. В условиях конструирования образовательных систем на принципах компетентного подхода произошло концептуальное изменение роли преподавателя, который, наряду с традиционной ролью носителя знаний, выполняет функцию организатора научно-поисковой работы обучающегося, консультанта в процедурах выбора, обработки и интерпретации информации, необходимой для практического действия и дальнейшего развития, что должно обязательно учитываться при проведении лекционных и практических занятий по дисциплине «Методология и инструменты национальной системы квалификаций».

Преподавание теоретического (лекционного) материала по дисциплине «Методология и инструменты национальной системы квалификаций» осуществляется на основе междисциплинарной интеграции и четких междисциплинарных связей в рамках образовательной программы и учебного плана по направлению 27.04.02 Управление качеством.

Подробное содержание отдельных разделов дисциплины «Методология и инструменты национальной системы квалификаций» рассматривается в п.3.2 рабочей программы.

Методика определения итогового семестрового рейтинга обучающегося по дисциплине «Методология и инструменты национальной системы квалификаций» представлена в составе ФОС по дисциплине в п.7 настоящей рабочей программы.

Примерные типы кейс-задач и проектных заданий, а также варианты тестовых заданий для текущего контроля и перечень вопросов к промежуточной аттестации по дисциплине представлены в составе ФОС по дисциплине в п.7 настоящей рабочей программы.

Перечень основной и дополнительной литературы и нормативных документов, необходимых в ходе преподавания дисциплины «Методология и инструменты национальной системы квалификаций», приведен в п.4 настоящей рабочей программы.

## **6.2. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

Получение углубленных знаний по дисциплине достигается за счет активной самостоятельной работы обучающихся. Выделяемые часы целесообразно использовать для знакомства с учебной и научной литературой по проблемам дисциплины, анализа научных концепций.

В рамках дисциплины предусмотрены различные формы контроля уровня достижения обучающимися заявленных индикаторов освоения компетенций. Форма текущего контроля – активная работа на практических занятиях, решение кейс-задач, тестирование. Формой промежуточного контроля по данной дисциплине является экзамен, в ходе которого оценивается уровень достижения обучающимися заявленных индикаторов освоения компетенций.

Методические указания по освоению дисциплины.

Лекционные занятия проводятся в соответствии с содержанием настоящей рабочей программы и представляют собой изложение теоретических основ дисциплины.

Посещение лекционных занятий является обязательным.

Конспектирование лекционного материала допускается как письменным, так и компьютерным способом.

Регулярное повторение материала конспектов лекций по каждому разделу в рамках подготовки к текущим формам аттестации по дисциплине является одним из важнейших видов самостоятельной работы студента в течение семестра, необходимой для качественной подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине.

Проведение практических занятий по дисциплине «Методология и инструменты национальной системы квалификаций» осуществляется в следующих формах:

- опрос по материалам, рассмотренным на лекциях и изученным самостоятельно по рекомендованной литературе;
- анализ и обсуждение практических ситуаций по темам.

Посещение практических занятий и активное участие в них является обязательным.

Подготовка к практическим занятиям обязательно включает в себя изучение конспектов лекционного материала и рекомендованной литературы для адекватного понимания условия и способа решения заданий, запланированных преподавателем на конкретное практическое занятие.

Методические указания по выполнению различных форм внеаудиторной самостоятельной работы

Изучение основной и дополнительной литературы по дисциплине проводится на регулярной основе в разрезе каждого раздела в соответствии с приведенными в п.6 рабочей программы рекомендациями для подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине «Методология и инструменты национальной системы квалификаций». Список основной и дополнительной литературы по дисциплине приведен в п.4 настоящей рабочей программы.

Методические указания по подготовке к промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация по дисциплине «Методология и инструменты национальной системы квалификаций» проходит в форме экзамена. Примерный перечень вопросов к экзамену по дисциплине «Методология и инструменты национальной системы квалификаций» и критерии оценки ответа обучающегося на экзамене для целей оценки достижения заявленных индикаторов сформированности компетенции приведены в составе ФОС по дисциплине в п.7 настоящей рабочей программы.

Обучающийся допускается к промежуточной аттестации по дисциплине независимо от результатов текущего контроля.

## 7 Фонд оценочных средств по дисциплине

### 7.1. Методы контроля и оценивания результатов обучения

Код и наименование компетенций	Индикаторы достижения компетенции	Форма контроля	Этапы формирования (разделы дисциплины)
ПК-6 Способность анализировать производительность труда, определять возможности и резервы ее повышения, осуществлять поиск путей развития кадрового потенциала в контексте решения производственно-технологических и проектных задач	<p>ИПК-6.1 Проводит многофакторный анализ производительности труда с целью выявления резервов для ее повышения, а также оценивает успешные корпоративные практики по организации стратегического управления персоналом</p> <p>ИПК-6.2 Рекомендует к использованию актуальные инструменты и методики повышения производительности на основе ресурсных возможностей и ограничений</p> <p>ИПК-6.3 Определяет потенциал развития профессиональных компетенций, оценивает рыночный запрос на актуальные знания и навыки для обеспечения устойчивого развития компании/высокотехнологичного направления, проектирует модели кадрового обеспечения</p> <p>ИПК-6.4 Разрабатывает и применяет инструменты оценки квалификации и методики профессионального развития для реализации производственных и проектных задач</p> <p>ИПК-6.5 Оценивает потенциал конкурентоспособности, анализирует инвестиции в человеческий капитал</p>	<p>Промежуточный контроль: экзамен</p> <p>Текущий контроль: опрос на практических занятиях; кейс-задачи; проектные задания тестирование</p>	Темы 1-5

### 7.2 Шкала и критерии оценивания результатов обучения

#### 7.2.1 Критерии оценки ответа на экзамене

(формирование компетенции ПК-6, индикаторы ИПК-6.1, ИПК-6.2, ИПК-6.3, ИПК-6.4, ИПК-6.5)

**«5» (отлично):** обучающийся демонстрирует системные теоретические знания, практические навыки, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью и способность быстро реагировать на уточняющие вопросы.

**«4» (хорошо):** обучающийся демонстрирует прочные теоретические знания, практические навыки, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью, но при этом делает несущественные ошибки, которые быстро исправляет самостоятельно или при незначительной коррекции преподавателем.

**«3» (удовлетворительно):** обучающийся демонстрирует неглубокие теоретические знания, проявляет слабо сформированные навыки анализа явлений и процессов, недостаточное умение делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает не достаточно свободное владение монологической речью, терминами, логичностью и последовательностью изложения, делает ошибки, которые может исправить только при коррекции преподавателем.

**«2» (неудовлетворительно):** обучающийся демонстрирует незнание теоретических основ предмета, отсутствие практических навыков, не умеет делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает слабое владение монологической речью, не владеет терминами, проявляет отсутствие логичности и последовательности изложения, делает ошибки, которые не может исправить даже при коррекции преподавателем, отказывается отвечать на дополнительные вопросы.

### **7.2.2 Критерии оценки работы обучающегося на практических занятиях**

(формирование компетенции ПК-6, индикаторы ИПК-6.1, ИПК-6.2, ИПК-6.3, ИПК-6.4, ИПК-6.5)

**«5» (отлично):** выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся четко и без ошибок ответил на все контрольные вопросы, активно работал на практических занятиях.

**«4» (хорошо):** выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся с корректирующими замечаниями преподавателя ответил на все контрольные вопросы, достаточно активно работал на практических занятиях.

**«3» (удовлетворительно):** выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями с замечаниями преподавателя; обучающийся ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.

**«2» (неудовлетворительно):** обучающийся не выполнил или выполнил неправильно практические задания, предусмотренные практическими занятиями; студент ответил на контрольные вопросы с ошибками или не ответил на контрольные вопросы.

### **7.2.3 Критерии оценки кейс-задач и проектных решений**

(формирование компетенции ПК-6, индикаторы ИПК-6.1, ИПК-6.2, ИПК-6.3, ИПК-6.4, ИПК-6.5)

**«5» (отлично):** материал подобран корректно, его актуальность и достаточность для проектного решения допустима и обоснована. Релевантность материала проектному целеполаганию высокая. Нарушение прав иных авторов отсутствует. Структура работы качественно продумана, отражает проектное решение в полном объеме. Логика изложения последовательная с корректной расстановкой акцентов. Стилистическое и визуальное оформление соответствует правилам оформления документации проекта, докладов и презентаций. Графические объекты авторские. Сформулированы качественные выводы, определены индустриальные проблемы технологического, организационно-производственного и практического характера. Предложены авторские обоснованные варианты их решения. Проведена оценка реалистичности и эффективности предложенных вариантов решения проблем.

**«4» (хорошо):** материал избыточен или недостаточен для развития проектной концепции/решения кейса. Нарушение прав иных авторов отсутствует. Структура работы сбалансирована. Логика изложения имеет изъяны. Работа оформлена с незначительными нарушениями. Стилистическое и визуальное оформление соответствует правилам оформления документации проекта, докладов и презентаций. Графические объекты в целом авторские с элементами заимствования. В целом, выводы и рекомендации обоснованы и сформулированы корректно, но не все выводы носят проектный характер и отвечают индустриальной специфике. В целом даны обоснованные ответы по сущности задания, вместе с тем допущены неточности и слабая аргументация выдвинутых предложений/решений.

**«3» (удовлетворительно):** Материал косвенно соответствует поставленным задачам, глубокого критического анализа не проводилось. Нарушение прав иных авторов отсутствует. Недостаточно выдержана структура исследования/решения. Отсутствует обоснование методологии разработки. Низкий уровень визуализации работы. Работа оформлена с нарушениями. В работе имеются необоснованные выводы и рекомендации. Не предложены варианты решения выявленных проблем. Продемонстрированы относительные знания, недостаточное понимание сути решения. Отмечено наличие грубых ошибок в ответах на вопросы задания.

**«2» (неудовлетворительно):** нарушение авторских прав отсутствует. Структура работы не соответствует тематике. Отсутствует обоснование методологии проектной работы. Поставленные задачи не соответствуют структуре работы. Работа оформлена с нарушениями, стиль изложения не соответствует требуемому в рамках задания. Низкий уровень визуализации с высокой долей заимствования. Выводы не обоснованы, рекомендации отсутствуют. Поверхностные знания, непонимание сути проектного решения.

#### 7.2.4 Критерии оценки тестирования

(формирование компетенции ПК-6, индикаторы ИПК-6.1, ИПК-6.2, ИПК-6.3, ИПК-6.4, ИПК-6.5)

Тестирование оценивается в соответствии с процентом правильных ответов, данных студентом на вопросы теста.

Стандартная шкала соответствия результатов тестирования выставяемой балльной оценке:

- «отлично» - свыше 85% правильных ответов;
- «хорошо» - от 70,1% до 85% правильных ответов;
- «удовлетворительно» - от 55,1% до 70% правильных ответов;
- от 0 до 55% правильных ответов – «неудовлетворительно»

**«5» (отлично):** тестируемый демонстрирует системные теоретические знания, владеет терминами и обладает способностью быстро реагировать на вопросы теста.

**«4» (хорошо):** тестируемый в целом демонстрирует системные теоретические знания, владеет большинством терминов и обладает способностью быстро реагировать на вопросы теста.

**«3» (удовлетворительно):** системные теоретические знания у тестируемого отсутствуют, он владеет некоторыми терминами и на вопросы теста реагирует достаточно медленно.

**«2» (неудовлетворительно):** системные теоретические знания у тестируемого отсутствуют, терминологией он не владеет и на вопросы теста реагирует медленно.

#### 7.2.5. Итоговое соответствие балльной шкалы оценок и уровней сформированности компетенций по дисциплине:

Уровень сформированности и компетенции	Оценка	Пояснение
Высокий	«5» (отлично)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены на высоком уровне; компетенции сформированы
Средний	«4» (хорошо)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены с незначительными замечаниями; компетенции в целом сформированы
Удовлетворительный	«3» (удовлетворительно)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены частично, но пробелы не носят существенного характера;

		большинство предусмотренных программой обучения учебных задач выполнено, но в них имеются ошибки; компетенции сформированы частично
Неудовлетворительный	«2» (неудовлетворительно)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине не освоены; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий либо не выполнено, либо содержит грубые ошибки; дополнительная самостоятельная работа над материалом не приводит к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий; компетенции не сформированы

### 7.2.6 Методические материалы (типовые контрольные задания), определяющие результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения

Контрольные задания, применяемые в рамках текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине, носят универсальный характер и предусматривают возможность комплексной оценки всего набора заявленных по данной дисциплине индикаторов сформированности компетенций.

## 7.3 Оценочные средства

### 7.3.1. Текущий контроль

#### Примеры практических заданий:

#### РАЗРАБОТКА ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ КАРТЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

**Цель –** *развитие умений по выявлению актуальных трудовых функций на основе анализа целей профессиональной деятельности и навыков декомпозиции функционала на элементы профессионального стандарта*

#### Последовательность шагов

1. Определите приоритетный для Вас вид профессиональной деятельности:
  - a. проведите анализ основных тенденций развития (технологические форсайты индустрии, программы стратегического развития, иные открытые источники);
  - b. выявите актуальные запросы рынка на кадровые позиции в выбранной сфере;
  - c. определите потенциально возможные профессии, квалификационные характеристики, спрос на которые будет активно развиваться.
2. Сформулируйте цель и задачи профессиональной деятельности.
3. Ознакомьтесь с методическими рекомендациями по разработке профессионального стандарта (приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 апреля 2013 года N 170н <https://docs.cntd.ru/document/499019338?marker=6500IL>)
4. Используя информационные ресурсы:
  1. <https://profstandart.rosmintrud.ru/>
  2. <https://classinform.ru/profstandarty.html>
 посмотрите на примеры формулировок по схожим профессиональным направлениям.
5. Разработайте функциональную карту ВПД в соответствии с приведенной ниже формой

#### Основная цель вида профессиональной деятельности:

Формулировка....

#### Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт

**(функциональная карта вида профессиональной деятельности (ВПД))**

Обобщенные трудовые функции			Трудовые функции		
код	наименование	уровень квалификации	наименование	код	уровень (подуровень) квалификации
A	формулировка	...	формулировка	A/01....	....1
			формулировка	A/02....	....
B	формулировка	...	формулировка	B/01....	....1
			формулировка	B/02....	....
C	формулировка	...	формулировка	C/01....	....1
			формулировка	C/02....	....
			формулировка	C/03....	....

**Результат**

Отчет о проведенном анализе, предусматривающий следующие позиции:

- Обоснование выбора вида профессиональной деятельности (ВПД)
- Цели и задачи ВПД
- Функциональная карта (таблица в соответствии с методическими рекомендациями)  
**Файл загружается в ЛМС в формате pdf.**

**Примеры тестовых заданий:**

вопрос 1.1

Установите соответствие между назначением профессионального стандарта и его потенциальными пользователями		MAT
<b>Балл по умолчанию:</b>		1
<b>Перемешать:</b>		Да
<b>Показать количество правильных ответов после окончания:</b>		Да
<b>Штраф за каждую неправильную попытку:</b>		33.3
<b>ID-номер:</b>		
#	Вопрос	Ответ
1.	описание квалификации, оценка квалификации, качества труда и подготовки работников	работодатели
2.	планирование карьерного роста	работники
3.	формирование политики в области занятости населения	органы исполнительной власти
4.	разработка образовательных программ	образовательные организации

Установите соответствие между назначением профессионального стандарта и его потенциальными пользователями		MAT
<b>Балл по умолчанию:</b>		1
<b>Перемешать:</b>		Да
<b>Показать количество правильных ответов после окончания:</b>		Да
<b>Штраф за каждую неправильную попытку:</b>		33.3
<b>ID-номер:</b>		
#	Вопрос	Ответ
	<b>Общий отзыв к вопросу:</b>	
	Для любого правильного ответа:	Ваш ответ верный.
	Для любого неправильного ответа:	Ваш ответ неправильный.
	Для любого частично правильного ответа:	Ваш ответ частично правильный.
	<b>Подсказка 1:</b>	
	<b>Показать количество правильных ответов (Подсказка 1):</b>	Нет
	<b>Удалить некорректные ответы (Подсказка 1):</b>	Нет
	<b>Теги:</b>	
<i>Вы должны указать по меньшей мере два вопроса и три ответа. Вы можете включить дополнительные неправильные ответы, создав ответ на пустой вопрос. Записи, где и вопрос и ответ пустые, будут игнорироваться</i>		

## вопрос 1.2

Установите соответствие между функцией и субъектом, который ее выполняет		MAT
<b>Балл по умолчанию:</b>		1
<b>Перемешать:</b>		Да
<b>Показать количество правильных ответов после окончания:</b>		Да
<b>Штраф за каждую неправильную попытку:</b>		33.3
<b>ID-номер:</b>		
#	Вопрос	Ответ
1.	развитие систем профессиональных квалификаций по определенным видам профессиональной деятельности	Совет по профессиональным квалификациям
2.	организационная, методическая, экспертно-аналитическая поддержка деятельности участников национальной системы квалификаций	Национальное агентство развития квалификаций
3.	координация деятельности федеральных органов исполнительной власти, объединений работодателей, профессиональных союзов (их объединений), ассоциаций (союзов) и иных организаций, представляющих и (или) объединяющих профессиональные сообщества, образовательных, научных и других организаций в сфере независимой оценки квалификации	Национальный совет при Президенте РФ по профессиональным квалификациям
4.	проведение независимой оценки квалификации	Центр оценки квалификации



Установите соответствие между функцией и субъектом, который ее выполняет		МАТ
Балл по умолчанию:		1
Перемешать:		Да
Показать количество правильных ответов после окончания:		Да
Штраф за каждую неправильную попытку:		33.3
ID-номер:		
#	Вопрос	Ответ
	Общий отзыв к вопросу:	
	Для любого правильного ответа:	Ваш ответ верный.
	Для любого неправильного ответа:	Ваш ответ неправильный.
	Для любого частично правильного ответа:	Ваш ответ частично правильный.
	Подсказка 1:	
	Показать количество правильных ответов (Подсказка 1):	Нет
	Удалить некорректные ответы (Подсказка 1):	Нет
	Теги:	
<p><i>Вы должны указать по меньшей мере два вопроса и три ответа. Вы можете включить дополнительные неправильные ответы, создав ответ на пустой вопрос. Записи, где и вопрос и ответ пустые, будут игнорироваться</i></p>		

вопрос 1.3

Что из перечисленного относится к понятию "квалификация"		МА	
Балл по умолчанию:		1	
Случайный порядок ответов		Да	
Нумеровать варианты ответов?		а	
Показать количество правильных ответов после окончания:		Да	
Штраф за каждую неправильную попытку:		33.3	
ID-номер:			
#	Ответы	Отзыв	Оценка

Что из перечисленного относится к понятию "квалификация"			МА
<b>Балл по умолчанию:</b>			1
<b>Случайный порядок ответов</b>			Да
<b>Нумеровать варианты ответов?</b>			а
<b>Показать количество правильных ответов после окончания:</b>			Да
<b>Штраф за каждую неправильную попытку:</b>			33.3
<b>ID-номер:</b>			
#	Ответы	Отзыв	Оценка
A.	Совокупность компетенций (знаний, умений, навыков) и опыта		33.3
B.	Основание допуска к работе		33.3
C.	Набор повторяющихся профессиональных задач - трудовых функций, выполняемых одним работником		33.3
D.	документ, подтверждающий профессиональное мастерство, выданный общественной организацией		0
E.	стоимость профессиональных компетенций		0
<b>Общий отзыв к вопросу:</b>			
<b>Для любого правильного ответа:</b>		Ваш ответ верный.	
<b>Для любого неправильного ответа:</b>		Ваш ответ неправильный.	
<b>Для любого частично правильного ответа:</b>		Ваш ответ частично правильный.	
<b>Подсказка 1:</b>			
<b>Показать количество правильных ответов (Подсказка 1):</b>		Нет	
<b>Удалить некорректные ответы (Подсказка 1):</b>		Нет	
<b>Теги:</b>			
<i>Позволяет выбирать один или несколько правильных ответов из заданного списка. (МС/МА)</i>			

## вопрос 1.4

Что из перечисленного НЕ относится к основным понятиям, используемые в методических рекомендациях при разработке профессиональных стандартов			МА
<b>Балл по умолчанию:</b>			1
<b>Случайный порядок ответов</b>			Да
<b>Нумеровать варианты ответов?</b>			а
<b>Показать количество правильных ответов после окончания:</b>			Да
<b>Штраф за каждую неправильную попытку:</b>			33.3
<b>ID-номер:</b>			
#	Ответы	Отзыв	Оценка

Что из перечисленного НЕ относится к основным понятиям, используемые в методических рекомендациях при разработке профессиональных стандартов			МА
<b>Балл по умолчанию:</b>			1
<b>Случайный порядок ответов</b>			Да
<b>Нумеровать варианты ответов?</b>			а
<b>Показать количество правильных ответов после окончания:</b>			Да
<b>Штраф за каждую неправильную попытку:</b>			33.3
<b>ID-номер:</b>			
#	Ответы	Отзыв	Оценка
A.	вид профессиональной деятельности		0
B.	обобщенная трудовая функция		0
C.	универсальные компетенции		50
D.	материально-техническое оснащение профессионального экзамена		50
<b>Общий отзыв к вопросу:</b>			
<b>Для любого правильного ответа:</b>		Ваш ответ верный.	
<b>Для любого неправильного ответа:</b>		Ваш ответ неправильный.	
<b>Для любого частично правильного ответа:</b>		Ваш ответ частично правильный.	
<b>Подсказка 1:</b>			
<b>Показать количество правильных ответов (Подсказка 1):</b>		Нет	
<b>Удалить некорректные ответы (Подсказка 1):</b>		Нет	
<b>Теги:</b>			
<i>Позволяет выбирать один или несколько правильных ответов из заданного списка. (МС/МА)</i>			

вопрос 1.5

Что относится к особенностям мониторинга рынка труда (мониторинг квалификаций):			МА
<b>Балл по умолчанию:</b>			1
<b>Случайный порядок ответов</b>			Да
<b>Нумеровать варианты ответов?</b>			а
<b>Показать количество правильных ответов после окончания:</b>			Да
<b>Штраф за каждую неправильную попытку:</b>			33.3
<b>ID-номер:</b>			
#	Ответы	Отзыв	Оценка

Что относится к особенностям мониторинга рынка труда (мониторинг квалификаций):			МА
Балл по умолчанию:			1
Случайный порядок ответов			Да
Нумеровать варианты ответов?			а
Показать количество правильных ответов после окончания:			Да
Штраф за каждую неправильную попытку:			33.3
ID-номер:			
#	Ответы	Отзыв	Оценка
A.	анализ спроса на квалификации в количественном и качественном разрезе		33.3
B.	интеграция прямых опросов и вторичных данных		33.3
C.	выявление изменений в содержании труда, в знаниях, умениях, компетенциях; дефицитов в подготовке и способов их восполнения		33.3
D.	определение целевых рыночных сегментов для продвижения образовательных продуктов корпоративного обучения		0
E.	использование регламентированных источников информации ля анализа		0
<b>Общий отзыв к вопросу:</b>			
<b>Для любого правильного ответа:</b>		Ваш ответ верный.	
<b>Для любого неправильного ответа:</b>		Ваш ответ неправильный.	
<b>Для любого частично правильного ответа:</b>		Ваш ответ частично правильный.	
<b>Подсказка 1:</b>			
<b>Показать количество правильных ответов (Подсказка 1):</b>		Нет	
<b>Удалить некорректные ответы (Подсказка 1):</b>		Нет	
<b>Теги:</b>			
<i>Позволяет выбирать один или несколько правильных ответов из заданного списка. (МС/МА)</i>			

## вопрос 1.6

Что устанавливается в ходе процедуры независимой оценки квалификации?			МС
Балл по умолчанию:			1
Случайный порядок ответов			Да
Нумеровать варианты ответов?			а
Штраф за каждую неправильную попытку:			33.3
ID-номер:			
#	Ответы	Отзыв	Оценка

Что устанавливается в ходе процедуры независимой оценки квалификации?			МС
Балл по умолчанию:			1
Случайный порядок ответов:			Да
Нумеровать варианты ответов?			а
Штраф за каждую неправильную попытку:			33.3
ID-номер:			
#	Ответы	Отзыв	Оценка
A.	соответствие квалификации соискателя требованиям профессионального стандарта		100
B.	соответствие квалификации соискателя требованиям к рабочему месту		0
C.	соответствие квалификации соискателя требованиям к результатам освоения образовательной программы		0
D.	соответствие квалификации соискателя требованиям корпоративной модели компетенций		0
<b>Общий отзыв к вопросу:</b>			
<b>Для любого правильного ответа:</b>		Ваш ответ верный.	
<b>Для любого неправильного ответа:</b>		Ваш ответ неправильный.	
<b>Подсказка 1:</b>			
<b>Показать количество правильных ответов (Подсказка 1):</b>		Нет	
<b>Удалить некорректные ответы (Подсказка 1):</b>		Нет	
<b>Теги:</b>			
<i>Позволяет выбирать один или несколько правильных ответов из заданного списка. (МС/МА)</i>			

## вопрос 1.6

Какие из приведенных ниже информационных ресурсов не входят в число ресурсов национальной системы квалификаций?			МС
Балл по умолчанию:			1
Случайный порядок ответов:			Да
Нумеровать варианты ответов?			а
Штраф за каждую неправильную попытку:			33.3
ID-номер:			
#	Ответы	Отзыв	Оценка

Какие из приведенных ниже информационных ресурсов не входят в число ресурсов национальной системы квалификаций?			МС
<b>Балл по умолчанию:</b>			1
<b>Случайный порядок ответов</b>			Да
<b>Нумеровать варианты ответов?</b>			а
<b>Штраф за каждую неправильную попытку:</b>			33.3
<b>ID-номер:</b>			
#	Ответы	Отзыв	Оценка
A.	платформа онлайн-образования «Открытое образование»		100
B.	реестр сведений о проведении независимой оценки квалификаций		0
C.	официальный сайт Национального агентства развития квалификаций		0
D.	агрегатор образовательных программ, ведущих к получению квалификации		0
E.	программно-методический комплекс «Оценка квалификации»		0
<b>Общий отзыв к вопросу:</b>			
<b>Для любого правильного ответа:</b>		Ваш ответ верный.	
<b>Для любого неправильного ответа:</b>		Ваш ответ неправильный.	
<b>Подсказка 1:</b>			
<b>Показать количество правильных ответов (Подсказка 1):</b>		Нет	
<b>Удалить некорректные ответы (Подсказка 1):</b>		Нет	
<b>Теги:</b>			
<i>Позволяет выбирать один или несколько правильных ответов из заданного списка. (МС/МА)</i>			

вопрос 1.7

Кто принимает решение о выдаче свидетельства о квалификации?			МС
<b>Балл по умолчанию:</b>			1
<b>Случайный порядок ответов</b>			Да
<b>Нумеровать варианты ответов?</b>			а
<b>Штраф за каждую неправильную попытку:</b>			33.3
<b>ID-номер:</b>			
#	Ответы	Отзыв	Оценка

Кто принимает решение о выдаче свидетельства о квалификации?			МС
Балл по умолчанию:			1
Случайный порядок ответов			Да
Нумеровать варианты ответов?			а
Штраф за каждую неправильную попытку:			33.3
ID-номер:			
#	Ответы	Отзыв	Оценка
A.	Совет по профессиональным квалификациям		100
B.	центр оценки квалификации		0
C.	апелляционная комиссия		0
D.	Национальное агентство развития квалификаций		0
E.	кадровая служба организации, направившей соискателя		0
<b>Общий отзыв к вопросу:</b>			
<b>Для любого правильного ответа:</b>		Ваш ответ верный.	
<b>Для любого неправильного ответа:</b>		Ваш ответ неправильный.	
<b>Подсказка 1:</b>			
<b>Показать количество правильных ответов (Подсказка 1):</b>		Нет	
<b>Удалить некорректные ответы (Подсказка 1):</b>		Нет	
<b>Теги:</b>			
<i>Позволяет выбирать один или несколько правильных ответов из заданного списка. (МС/МА)</i>			

### 7.3.2 Промежуточная аттестация (вопросы к экзамену)

(формирование компетенции ПК-6, индикаторы ИПК-6.1, ИПК-6.2, ИПК-6.3, ИПК-6.4, ИПК-6.5)

#### Тема 1.1 НАЦИОНАЛЬНАЯ СИСТЕМА КВАЛИФИКАЦИЙ. ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ, СТРУКТУРА, СОДЕРЖАНИЕ, ФУНКЦИОНАЛ

1. Необходимость в создании системы квалификаций. Причины возникновения
2. Сравнительная характеристика Национальной системы России с аналогичными системами других стран
3. Инфраструктуре НСК. Характеристика каждого элемента
4. Контент НСК. Характеристика «слагаемых» контента
5. Инструменты НСК
6. Подходы к мониторингу рынка труда
7. Советы по профессиональным квалификациям: функции, решаемые задачи, полномочия
8. Квалификация как объект рыночного спроса
9. Нормативно-правовое поле НСК
10. Функции СПК

#### Тема 1.2 ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ СТАНДАРТЫ И КВАЛИФИКАЦИИ. АЛГОРИТМЫ РАЗРАБОТКИ И ОБЛАСТИ ПРИМЕНЕНИЯ

1. Профессиональные стандарты. Структура и область применения

2. Функциональная карта профессионального стандарта
3. Алгоритм разработки профессионального стандарта. Методическое обеспечение и компетенции разработчиков
4. Трудовая функция как элемент профессионального стандарта
5. Система ограничений для допуска к профессиональному экзамену
6. Структура квалификации. Правила описания
7. Отраслевая рамка квалификации. Основные дескрипторы
8. Подходы к разработке квалификационных профилей
9. Уровни квалификации. Их соотношением с уровнем образования и профессиональным опытом
10. Практики внедрения профессиональных стандартов в описание задач рабочего места и должностных инструкций

### **Тема 1.3 ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ**

1. Основные задачи процедуры независимой оценки квалификации
2. Риски оценки персонала
3. Алгоритм проведения профессионального экзамена
4. Подходы к выявлению квалификационных дефицитов
5. Составные элементы квалификации. Критерии оценки
6. Подходы к организации процедуры независимой оценки квалификации (НОК)
7. Нормативно-правовое поле НОК
8. Рыночная стоимость профессиональных компетенций
9. Задачи профессионального развития
10. Программа профессионального развития. Основные критерии выбора образовательного контента

### **Тема 1.4 РАЗРАБОТКА ИНСТРУМЕНТОВ НСК И ОРГАНИЗАЦИЯ ИНФРАСТРУКТУРЫ**

1. Организационная инфраструктура НСК
2. Функциональная инфраструктура НСК
3. Подходы к организации мониторинга востребованных квалификаций
4. Жизненный цикл квалификации. Подходы к разработке квалификационных моделей
5. Этапы разработки профессионального стандарта и квалификационных характеристик. Пакетный принцип
6. Оценочные средства как инструмент независимой оценки квалификации
7. Структура оценочного средства
8. Правила и методическое обеспечение разработки оценочных средств
9. Критерии оценки теоретической части профессионального экзамена
10. Критерии оценки практической части профессионального экзамена
11. Основные задачи и функции центра оценки квалификации
12. Правила наделения организации полномочиями по проведению независимой оценки квалификации
13. Расчёт стоимости процедуры НОК
14. Финансовая и функциональная модель НОК
15. Подтверждённая квалификация как гарант качества результата труда и элемент конкурентных преимуществ

### **Тема 1.5 ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ НСК**



1. Основные цифровые сервисы национальной системы квалификации
2. Программно-методические комплексы разработки профессиональных стандартов и квалификации
3. Реестр Национальной системы квалификации
4. Цифровой конструктор квалификационных характеристик персонала
5. Использование it-инструментов для решения задач квалификационного проектирования
6. Принципы синхронизации цифровых сервисов НСК с порталами другой функциональной направленности (например, с ресурсом госуслуг)
7. Цифровизация профессионального экзамена. Основные задачи и пути решения
8. Цифровые симуляторы профессиональной деятельности
9. Система поддержки принятия решений кадрового менеджмента
10. Подходы к цифровизации кадровых процессов