

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«КОРПОРАТИВНАЯ АКАДЕМИЯ ГОСКОРПОРАЦИИ РОСАТОМ»
(АНО «КОРПОРАТИВНАЯ АКАДЕМИЯ РОСАТОМА»)**

П Р И К А З

25.02.2026

№ 328/20-П

Москва

Об утверждении дополнительной образовательной программы по направлению
«Развитие компетенций развития персонала»

Для осуществления образовательной деятельности АНО «Корпоративная Академия Росатома», руководствуясь п. 5 ст. 12 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,

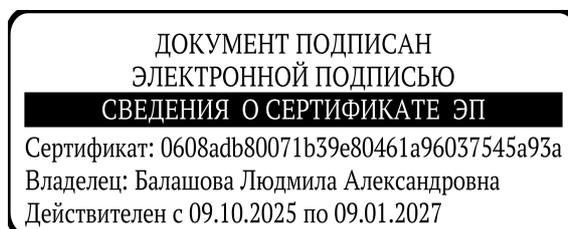
ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить дополнительную образовательную программу профессиональной переподготовки с получением дополнительной квалификации «Академия L&D: Специалист по развитию и обучению персонала» (продолжительность 266 часов) по направлению «Развитие компетенций развития персонала» (приложение).

2. Ответственность за актуализацию программы при необходимости внесения изменений возложить на заместителя генерального директора – директора Блока управленческих программ развития Иващенко И.А.

3. Признать утратившим силу приказ АНО «Корпоративная Академия Росатома» от 29.01.2025 № 328/12-П «Об утверждении дополнительной образовательной программы по направлению «Развитие компетенций развития персонала».

Исполнительный директор



Л.А. Балашова

Князева Мария Александровна
+7 (962) 865-73-97

Приложение

УТВЕРЖДЕНА
приказом АНО
«Корпоративная Академия
Росатома»
от _____ №

**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ
ПРОГРАММА
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПЕРЕПОДГОТОВКИ С ПОЛУЧЕНИЕМ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ КВАЛИФИКАЦИИ**

«Академия L&D: Специалист по развитию и обучению персонала»

Москва
2026

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Цель реализации программы: развитие и формирование у слушателей профессиональных компетенций, необходимых в области деятельности по развитию персонала, для организации и проведения мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, обучения персонала, адаптации и стажировки персонала, администрирования процессов и документооборота.

В соответствии с указанной целью при изучении ставятся следующие задачи:

изучить полный цикл управления образовательным продуктом – от выявления потребности в обучении до передачи программы в тиражирование;

изучить уровни проектирования образовательных продуктов;

изучить особенности различных образовательных сред, особенности обучения взрослых;

изучить, какие цели могут быть достигнуты с помощью обучения;

освоить навыки проектирования образовательной программы в соответствии с запросами заказчика;

освоить навыки проектирования критериев оценки образовательной программы.

1.2. Требования к поступающему: лица, имеющие высшее образование – бакалавриат или высшее образование (непрофильное) – бакалавриат

и дополнительное профессиональное образование – программы профессиональной переподготовки в области управления персоналом или в области развития и построения профессиональной карьеры персонала.

1.3. Трудоемкость обучения: 266 часов.

1.4. Срок обучения: 7 месяцев.

1.5. Форма обучения: заочная.

Реализация программы с использованием ДОТ (дистанционных образовательных технологий).

1.6. Присваиваемая квалификация: специалист по развитию и обучению персонала.

2. ХАРАКТЕРИСТИКА (ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ) КВАЛИФИКАЦИИ

2.1. Область профессиональной деятельности слушателя, прошедшего обучение по программе профессиональной переподготовки для выполнения нового вида профессиональной деятельности **«Академия L&D*:**

Специалист

по развитию и обучению персонала» включает: разработку проектов локальных актов по обучению и развитию персонала с оценкой затрат, разработку учебных планов, методических материалов и программ обучения

*L&D – learning and development, обучение и развитие

персонала, организацию мероприятий по обучению персонала, анализ эффективности мероприятий по обучению персонала, анализ эффективности мероприятий по развитию персонала, подготовку предложений по развитию, подготовку предложений по совершенствованию системы обучения.

2.2. Связь дополнительной профессиональной программы с профессиональным стандартом «Специалист по управлению персоналом».

Наименование программы	Наименование выбранного профессионального стандарта, ОТФ	
«Академия L&D: Специалист по развитию и обучению персонала»	Профессиональный стандарт Специалист по управлению персоналом	Уровень квалификации
Вид профессиональной деятельности Управление персоналом организации		
Обобщенные трудовые функции (ОТФ)		
Деятельность по развитию персонала		6
Трудовые функции		
Организация обучения персонала		6
Организация и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала		6
Администрирование процессов развития и построения профессиональной карьеры, обучения, адаптации, стажировки персонала и соответствующего документооборота		6
Трудовые действия		
Разработка проектов локальных актов по обучению и развитию персонала с оценкой затрат		
Разработка учебных планов, методических материалов и программ обучения персонала		
Организация мероприятий по обучению персонала		
Подготовка предложений по формированию бюджета на организацию обучения персонала		
Анализ эффективности мероприятий по обучению персонала		
Анализ эффективности мероприятий по развитию персонала, подготовка предложений по развитию		

Документационное обеспечение результатов мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры, обучению, адаптации и стажировке персонала
--

Подготовка предложений по совершенствованию систем обучения, адаптации и стажировки, развития и построения профессиональной карьеры персонала

Слушатель программы должен освоить следующие умения:

определять потребности в обучении групп персонала в соответствии с целями организации;

анализировать рынок образовательных услуг и готовить предложения по поставщикам услуг;

организовывать обучающие мероприятия;

составлять и контролировать статьи расходов на обучение персонала для планирования бюджетов;

разрабатывать и комплектовать учебно-методические материалы;

производить оценку эффективности обучения персонала;

производить предварительные закупочные процедуры и оформление сопутствующей документации по заключению договоров;

разрабатывать и оформлять документы по процессам организации обучения персонала и их результатам;

обеспечивать соблюдение требований законодательства Российской Федерации и корпоративных политик в области обработки персональных данных и конфиденциальной информации.

Слушатель программы должен освоить следующие знания:

методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала; методологию обучения;

технологии, методы и методики анализа и систематизации документов и информации;

порядок разработки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала, учебных планов и программ;

основные положения гражданского законодательства Российской Федерации в сфере защиты интеллектуальной собственности;

нормативные правовые акты, определяющие нормы трудового права;

основы налогового законодательства Российской Федерации;

основы законодательства об образовании Российской Федерации;

законодательство Российской Федерации о персональных данных;

основные метрики и аналитические срезы в области обучения персонала.

3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

3.1. Цель (планируемые результаты обучения) – овладение

профессиональными компетенциями, необходимыми для обеспечения эффективного функционирования системы по развитию и обучению персонала для достижения целей организации.

3.2. Характеристика профессиональной деятельности выпускника

Выпускник готовится к следующим видам деятельности:

организационно-управленческая и экономическая;

информационно-аналитическая;

социально-психологическая.

Уровень квалификации – 6

3.3. Перечень профессиональных компетенций, необходимых для получения квалификации (удовлетворение требованиям квалификационных характеристик)

Выпускник дополнительной программы профессиональной переподготовки с получением дополнительной квалификации «Специалист по развитию и обучению персонала» в соответствии с задачами профессиональной деятельности и целями образовательной программы должен обладать следующими основными профессиональными компетенциями (ПК):

ВД 1	организационно-управленческая и экономическая деятельность:
ПК-1	знает методы, инструменты исследования потребности в обучении персонала и умеет применять их на практике, снимать запрос на обучение/формировать запрос на обучение, переводить бизнес-цели в учебные задачи
ПК-2	знает методологию обучения персонала и умеет применять ее на практике
ПК-3	знает порядок разработки планов подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров, учебных планов и программ
ПК-4	знает порядок ведения учета и отчетности по подготовке и повышению квалификации персонала
ПК-5	знает порядок оформления локальных нормативных актов организации, регулирующих обучение персонала
ПК-6	знает порядок заключения договоров (контрактов)
ПК-8	знает Трудовой кодекса РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, и владеет навыками оформления сопровождающей документации
ПК-9	знает порядок подбора образовательной среды в соответствии с целями обучения
ПК-10	умеет подбирать модели, форматы и инструменты обучения в соответствии с поставленными задачами и особенностями целевой аудитории. Владеет инструментами проектирования образовательного продукта в соответствии с принципом «10-20-70»
ПК-11	умеет работать с внешними подрядчиками в рамках разработки образовательных решений, формулировать технические задания и оценивать качество разработанного продукта
ВД 2	информационно-аналитическая деятельность:
ПК-12	знает технологию, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации

ПК-13	знает порядок проектирования образовательного опыта обучающегося
ПК-14	знает технологию управления ожиданиями от обучения у заказчика
ПК-15	знает порядок подбора образовательной среды в соответствии с целями обучения
ПК-16	умеет определять инструменты оценки эффективности образовательного продукта
ВД 3	социально-психологическая деятельность:
ПК-17	знает основы общей и социальной психологии, социологии и психологии труда
ВД 4	проектная деятельность:
ПК-18	знает методику апробацию образовательного продукта, умеет дорабатывать программу по результатам данных апробации, передавать программу в тиражирование
Выпускник должен обладать общими (общекультурными) компетенциями (ОК) и общепрофессиональными компетенциями (ОПК)	
ОК-4	способен использовать основы правовых знаний в различных сферах деятельности
ОК-6	способен работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия
ОК-7	способен к самоорганизации и самообразованию
ОПК-2	знает Кодекс об административных правонарушениях РФ, Уголовный кодекс РФ и иные федеральные законы в части определения ответственности за нарушения трудового законодательства и иные акты, содержащие нормы трудового права, Гражданского кодекса РФ в части, относящейся к деятельности кадровой службы
ОПК-6	владеет культурой мышления, способностью к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; способен отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения
ОПК-7	готов к кооперации с коллегами, к работе на общий результат, а также владеет навыками организации и координации взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности других
ОПК-9	способен осуществлять деловое общение (публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловую переписку, электронные коммуникации)

4. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

4.1. Учебный план

Наименование разделов и дисциплин	Всего часов	*В том числе:		Форма контроля
		ДОТ	ПЗ, ЛЗ, Т, К, СР, ДЗ	
2	3	4	5	6
МОДУЛЬ 1. «Профессия L&D: Специалист по развитию и обучению персонала»	18	8	10	Зачет

1.1. Введение в программу «Академия L&D». Цели и задачи	7	-	7	
1.2. Особенности корпоративного обучения, направления работы L&D-специалиста	7	4	3	
1.3. Основы андрагогики	4	4	0	
МОДУЛЬ 2. «Работа с запросом»	12	5	7	Зачет
2.1. Исследование запроса заказчика	8	3	5	
2.2. Заинтересованные стороны в разработке продукта и работа с ценностными предложениями	4	2	2	
МОДУЛЬ 3. «Архитектура учебной программы»	16	6	10	Зачет
3.1. Уровни целеполагания при разработке учебной программы	6	2	4	
3.2. Архитектура учебной программы	6	2	4	
3.3. Обучение психомоторным навыкам	4	2	2	
МОДУЛЬ 4. «Содержание учебной программы»	12	6	6	Зачет
4.1. Макродизайн образовательной программы и образовательные модели	8	3	5	
4.2. Оценка эффективности учебной программы	4	3	1	
МОДУЛЬ 5. «Развитие психомоторных навыков»	12	7,5	4,5	Зачет
5.1. Ключевые понятия и таксономия учебных целей при формировании психомоторного навыка	2,5	2	0,5	
5.2. Алгоритмы, законы и принципы формирования навыка	3,5	2,5	1	
5.3. Снятие последовательности освоение/методики освоения психомоторного навыка с эксперта	2	1	1	
5.4. Оценка навыка, степень его сформированности	2	1	1	
5.5. Совершенствование, восстановление, переучивание навыка	2	1	1	
МОДУЛЬ 6. «Пилот и тиражирование учебной программы»	12	5	7	Зачет
6.1. Выбор способа тиражирования учебной программы	5	2	3	
6.2. Отбор и подготовка тренеров и ведущих учебной программы. Механики и тонкости передачи учебной программы	5	2	3	
6.3. Проведение пилота и критерии оценки результата	2	1	1	
МОДУЛЬ 7. «Маркетинг образовательного продукта»	16	10	6	Зачет
7.1. Упаковка образовательного продукта для бизнес-заказчика и учащегося	3	2	1	
7.2. Вовлечение аудитории в обучение	3	2	1	
7.3. Составление коммуникационного плана и оценка эффективности	3	2	1	

вопросы. Мотивация участников и рекомендации по индивидуальной образовательной траектории.

1.2. Особенности корпоративного обучения, направления работы L&D-специалиста. Что такое «Образовательный продукт». Роли L&D-специалиста в организации. Три направления работы L&D-специалиста: работа с бизнес-заказчиком, участниками обучения и образовательным продуктом. Как работает модель Джеральда Гроу. Юридические и этические вопросы в работе L&D-специалиста.

1.3. Основы андрагогики. Общие представления об андрагогике: как обучаются взрослые, теория Малкольма Ноулза. Основные «заблуждения» про то, как учатся взрослые.

МОДУЛЬ 2. «Работа с запросом»

2.1. Исследование запроса заказчика. Как снимать запрос на обучение с бизнес-заказчика, согласовывать цели обучения и метрики, по оценке его эффективности. Как еще можно исследовать бизнес-запрос заказчика на обучение (исследование целевой аудитории, нормативной документации, бенчмарков). Что такое «жизненный цикл учебной программы» и как определить, что существующая программа требует актуализации.

2.2. Заинтересованные стороны в разработке продукта и работа с ценностными предложениями. Кто выступает в качестве сторон, заинтересованных в корпоративном обучении. Как сформулировать ценностное предложение для каждой из заинтересованных сторон.

МОДУЛЬ 3. «Архитектура учебной программы»

3.1. Уровни целеполагания при разработке учебной программы. Чем бизнес-цель отличается от учебной цели, как перевести бизнес-цель в учебную цель. Таксономия учебных целей. Модель Д. Филиппа.

3.2. Архитектура учебной программы. Что такое «архитектура учебной программы». Уровни проектирования образовательного продукта. Виды обучения (принцип 70-20-10). Роль маркетинга на начальных этапах проектирования программы.

3.3. Обучение психомоторным навыкам. Обучение навыкам, связанным с механическими движениями. 7 элементов психомоторной области Таксономии Блума.

МОДУЛЬ 4. «Содержание учебной программы»

4.1. Макродизайн образовательной программы и образовательные модели. Содержание учебной программы. Что такое «образовательная модель», какие образовательные модели используются в корпоративном обучении. Как «снять» содержание учебной программы с эксперта. Как составлять учебные упражнения и задания. Кейс-метод в корпоративном обучении. Как проводить полевые исследования при сборке контента.

4.2. Оценка эффективности учебной программы. Модели оценки эффективности учебной программы. Оценка метакомпетенций. Таксономия Марцано. Методические рекомендации для разработки тестов.

МОДУЛЬ 5. «Развитие психомоторных навыков»

5.1. Ключевые понятия и таксономия учебных целей при формировании

психомоторного навыка. Основные понятия, связанные с психомоторикой, такие как движение, действие, координация, сенсомоторное восприятие, автоматизация движений. Таксономия целей обучения по Блуму и её адаптация к психомоторным навыкам, включая стадии формирования: от имитации до автономного выполнения действий.

5.2. Алгоритмы, законы и принципы формирования навыка.

Этапы формирования психомоторных навыков: ознакомление, повторение, автоматизация, а также принципы (например, принцип обратной связи и принцип распределенной практики). Законы обучения.

5.3. Снятие последовательности освоение/методики освоения психомоторного навыка с эксперта. Анализ действий эксперта, чтобы определить ключевые элементы навыка. Методы наблюдения, протоколирования и разбиения сложных действий на простые этапы для обучения новичков.

5.4. Оценка навыка, степень его сформированности.

Критерии оценки уровня сформированности психомоторного навыка, такие как точность, скорость и устойчивость. Методы диагностики, включая наблюдение, тестирование и самооценку.

5.5. Совершенствование, восстановление, переучивание навыка

Методы улучшения уже сформированных навыков, восстановлению утраченных (например, после травм или длительных перерывов) и процессу переучивания, когда необходимо изменить или адаптировать навыки к новым условиям.

МОДУЛЬ 6. «Пилот и тиражирование учебной программы»

6.1. Выбор способа тиражирования учебной программы. Как выбрать способ тиражирования программы (внутренними силами или с привлечением внешнего подрядчика).

6.2. Отбор и подготовка тренеров и ведущих учебной программы. Механики и тонкости передачи учебной программы.

6.3. Проведение пилота и критерии оценки результата. Что такое пилот, для чего он проводится. Критерии достижения поставленной цели.

МОДУЛЬ 7. «Маркетинг образовательного продукта»

7.1. Упаковка образовательного продукта для бизнес-заказчика и учащегося. Общее представление о том, что такое «Маркетинг». Типичные ошибки в маркетинге образовательных продуктов. Упаковка обучения: брендинг, нейминг, дизайн, креатив, слоган.

7.2. Вовлечение аудитории в обучение. На каких этапах работы над программой мы сталкиваемся с вовлечением аудитории. Практики вовлечения.

7.3. Составление коммуникационного плана и оценка эффекта. Коммуникации - двухсторонний процесс, простое информирование сейчас не работает. Этапы коммуникации. Правила формирования ключевого сообщения. Коммуникационный план. Матрица каналов коммуникации.

7.4. Внешнее продвижение образовательного продукта. Правила продвижения. Каналы продвижения.

7.5. Экономика образовательного продукта. Оптимальное соотношение затрат на разработку образовательного продукта поставленной бизнес-задаче.

МОДУЛЬ 8. «Управление образовательной средой и образовательным маршрутом»

8.1. Образовательная среда. Что такое образовательная среда, чем она отличается от образовательного пространства, и что такое цифровая образовательная среда.

8.2. Адаптивное и персонализированное обучение. Индивидуальный образовательный маршрут.

МОДУЛЬ 9. «Использование нейросетей в процессе разработки образовательных решений».

9.1. Обзор нейросетей, логика работы, возможности и применение.

Общее представление о том, что такое нейронные сети, как они функционируют, и какие задачи они решают. Примеры их применения в образовании: адаптивные платформы, автоматическая проверка заданий, создание обучающего контента.

9.2. Использование нейросетей в процессе разработки образовательных решений. Использование нейросетей при создании учебных материалов: генерация текстов, автоматизация создания тестов, анализ образовательной аналитики и персонализация обучения.

9.3. Принцип составления промта. Навыки точного составления запросов для взаимодействия с ИИ. Ключевые аспекты: как задавать контекст, определять формат ответа, уточнять параметры.

9.4. Безопасность данных и этика использования нейросетей.

Вопросы защиты персональных данных при работе с ИИ, проблемы прозрачности и конфиденциальности. Вопросы этичного использования нейросетей.

Разработка учебной программы и работа с дополнительной литературой.

Цели прохождения модуля (трека, дисциплины): сформировать стойкую методическую экспертизу в сфере разработки, пилотирования, оценки, внедрения и каскадирования образовательных решений.

Ожидаемые результаты модуля (трека, дисциплины) для участников программы и для компании: учащиеся умеют разрабатывать и упаковывать образовательные решения в соответствии с принципами обучения взрослых и требованиями компании.

5. РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА* ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОГО ИЗУЧЕНИЯ

1. Ари де Гиус «Живая компания».
2. Аннет Симмонс «Сторителлинг. Как использовать силу историй».

3. Батышев С.Я. «Производственная педагогика».
4. Батышев С.Я. «Подготовка рабочих кадров».
5. Безбородова М. «Развитие психомоторных способностей младших школьников в учебной деятельности».
6. Бернштейн Н. «О построении движений».
7. Говард Гарднер «Великолепная пятерка: мыслительные стратегии, ведущие к успеху».
8. Дебора Патц «Сцена первая. Дубль первый. Как написать, снять и смонтировать фильм».
9. Джули Дирксен «Искусство обучать. Как сделать любое обучение нескучным и эффективным».
10. Елена Тихомирова «Живое обучение. Что такое e-learning и как заставить его работать».
11. Елена Тихомирова «Обучение со смыслом. 13 правил для тех, кто учит взрослых».
12. Жданко Татьяна Александровна «Основы андрагогики. Практическое руководство».
13. Курт Левин «Теория Поля в социальных науках».
14. Л.С. Выготский «Психология развития. Избранные труды».
15. Ли Лефевевер «Искусство объяснять. Как сделать так, чтобы вас понимали с полуслова».
16. Майкл Аллен «E-learning. Как сделать электронное обучение понятным, качественным и доступным».
17. Майкл Роуди «Визуальные заметки».
18. Майкл Микалко «Рисовый штурм».
19. Михаил Кларин «Инновационные модели обучения».
*рекомендуется самая последняя редакция предложенных изданий
20. Мэттью Мердок, Трейон Мюллер «Взрыв обучения. Девять правил эффективного виртуального класса».
21. Роб Фитцпатрик «Спроси маму. Как общаться с клиентами и подтвердить правоту своей идеи, если все вокруг врут».
22. С.И. Змеев «Основы Андрагогики».
23. Слэйд Тим «E-learning. Пошаговое руководство по разработке электронного обучения».
24. Соня Смыслова «Проектирование образовательного опыта».
25. Сборник Шанинки «Обучение через развлечение».
26. Сьюзен Уэйншек «100 главных принципов дизайна. Как удержать внимание».
27. Туревский И. М. «Формирование психомоторных способностей»
28. David Epstein «Range: Why Generalists Triumph in a Specialized World».
29. Marshall Goldsmith «What got you here won't get you there».
30. «Инновационное развитие профессионального образования», журнал.

6. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ

6.1. Кадровые условия

Для обеспечения качества обучения и обеспечения достижения цели дополнительной профессиональной программы к учебному процессу привлекаются преподаватели и эксперты, имеющие высшее образование, высококвалифицированные практические работники по профилю изучаемых тем.

6.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Образовательная организация располагает необходимой материально-технической базой, включая аудитории, мультимедийную аппаратуру, оргтехнику, копировальные аппараты. Материальная база соответствует санитарным и техническим нормам и правилам, обеспечивает проведение всех видов подготовки слушателей, предусмотренных учебным планом реализуемой дополнительной образовательной программы профессиональной подготовки.

Обучение проводится с применением дистанционных образовательных технологий. Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечивается индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационной образовательной среде, содержащей необходимые электронные образовательные ресурсы, перечисленные в модулях дополнительной образовательной программы профессиональной подготовки.

Материалы для обучения размещены в электронной образовательной системе. Обучение осуществляется в Личном кабинете слушателя, доступ к которому производится по индивидуальному логину и паролю, получаемому слушателем после заключения договора на оказание образовательных услуг. В Личном кабинете обучение осуществляется посредством прохождения слушателем электронных учебных занятий различных видов. Виды и количество электронных учебных занятий по каждому разделу данной образовательной программы указаны в учебно-тематическом плане. Слушатель получает возможность обращения за консультациями к преподавателям посредством заочного общения через электронную почту, а также онлайн-консультаций.

Система позволяет осуществлять текущий контроль посредством отслеживания посещения слушателем личного кабинета и представленных модулей, промежуточный контроль осуществляется посредством проведения тестирования.

Итоговая аттестация осуществляются при **помощи тестирования, командной обратной связи и защиты проекта**. При тестировании используются, как правило, закрытая форма тестовых заданий: слушателю нужно выбрать один (или несколько) ответов из предложенного списка вариантов.

6.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение реализации программы

Учебно-методические материалы, необходимые для изучения

программы, представляется слушателям в личном кабинете системы, на цифровой площадке, а также посредством предоставления доступа к электронной библиотеке, что позволяет обеспечить освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся.

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ И ИТОГОВОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Промежуточная аттестация осуществляется в формате зачета по итогам каждого учебного модуля.

По итогам освоения образовательной программы проводится **итоговая аттестация** в форме итогового тестирования, командной обратной связи и защиты проекта.

7.2. Тестирование проходит в онлайн-формате, участнику предлагается 30 вопросов. Максимальное количество баллов за прохождение теста – 30 – 100%. **Проходной балл – 22 и более правильных ответа.**

Участнику предоставляется две попытки для прохождения тестирования.

В случае набора недостаточного количества верных ответов, участник программы имеет возможность повторного прохождения теста в течение 2х месяцев **от даты назначения первой попытки**. Доступ к повторному прохождению тестирования предоставляется на протяжении проектного трека до начала защиты проектов.

Предоставление дополнительных попыток не предусмотрено.

7.3. Командная обратная связь предполагает, что участники проектной команды оценивают вклад и активность друг друга в итоговый проект по 10-ти бальной шкале.

Оценка является удовлетворительной, если участника оценили 30% (и более)* членов команды, а средний балл равен или больше 5.

Если **хотя бы один** из критериев оценки успешного прохождения программы не выполняется, участнику выдается **справка об участии в программе**, диплом о профессиональной переподготовке не выдается.

*В ситуации, когда в ходе проектного трека кто-то из участников команды покидает программу, то 30% считается от числа активных участников, принимающих участие в разработке проекта.

7.4. Защита группового проекта:

Проект – групповая разработка учебной программы, упакованная в шаблоны учебно-методического комплекта.

Бизнес-заказчиками учебной программы являются представители АНО «Корпоративная Академия Росатома», Корпоративный университет

ПАО «Газпром нефть», Корпоративный университет ООО «СИБУР».

В случае, если в потоке участвуют представители одной организации не из числа компаний – партнеров в количестве **пять и более человек**, то организация может предложить для разработки в проектном треке собственную учебную программу.

Диплом выдается участнику, завершившему обучение по образовательной программе и выполнившему одновременно три условия:

тестирование завершено не более, чем с двух попыток с результатом 22 и более правильных ответа.

участника оценили не менее 30% членов команды, и его средний балл оценки равен или выше 5;

проект защищен не более, чем с двух попыток с результатом не менее 22 баллов.

7.5. Требования к учебной программе:

продолжительность не превышает 20 академических часов;

не содержит конфиденциальную информацию, коммерческую или государственную тайну.

Оценку учебной программы проводит комиссия из заказчика и представителей Корпоративных университетов Газпром нефть, СИБУР и Корпоративной Академии Росатома.

В случае, если для разработки выбрана учебная программа, продолжительность которой превышает 20 академических часов, то архитектура программы должна быть описана полностью, включая цели каждого смыслового модуля и инструменты оценки, а для детальной проработки по заданию выбирается логически законченный фрагмент программ продолжительностью до 20 академических часов.

Проект оценивается по 13-ти критериям (см. п. 7.6). По каждому критерию может быть получена оценка: 0, 1 или 2, где 0 – критерий не проявлен в работе, 1 – критерий проявлен частично, 2 – критерий проявлен полностью.

Максимальное количество баллов за защиту проекта – 26.

Минимальное количество баллов, необходимое для аттестации – 22.

В случае набора недостаточного количества баллов для аттестации, участник обучения имеет возможность доработки и повторной защиты проекта в течение **5 дней** календарных после защиты проекта перед аттестационной комиссией.

7.6. Критерии оценки качества проекта:

1. Определен бизнес-заказчик программы обучения. Цели и задачи программы конкретны и реалистичны, отражают запросы бизнеса. Результат (цели) обучения сформулирован через ожидаемое поведение в формате компетенций/метакомпетенций;

2. Четко определена целевая аудитория программы и принципы ее прохождения участниками. При проектировании форматов обучения учтены особенности целевой аудитории и цели программы;

3. Выявлены образовательные потребности на основании одного или нескольких способов: интервью с заказчиком и экспертами, анализ документов, кабинетное исследование, полевое исследование;

4. В программу заложен механизм сбора и предоставления обратной связи участников обучения из всех доступных источников (например, от тренера, от участников друг другу, самоанализ и др.);

5. Представлена карта обучения, четко определена последовательность и время по всем образовательным активностям;

6. Используются инструменты и механизмы, обеспечивающие безопасность обучения;

7. Содержание и стиль изложения программы обучения даны в простой и понятной форме и доступны целевой аудитории;

8. Оценка участников в программе включает самооценивание, формирующее оценивание, результирующее оценивание. Описаны критерии оценки эффективности самой программы;

9. Программа обучения содержит учебные ситуации, максимально близкие к реальной рабочей среде;

10. Инструменты обучения позволяют достигать учебных целей и способствуют формированию желаемого поведения;

11. Учебно-методические материалы соответствуют формату, имеют качественный дизайн согласно брендбуку компании, не содержат некорректного заимствования, соответствуют утвержденным шаблонам;

12. Описаны подходы к пилотированию и тиражированию программы;

13. Произведена возможная в заданных условиях оценка ресурсов, затрачиваемых на разработку, реализацию и масштабирование программы. Оценка показывает, что затрачиваемые ресурсы релеванты целям бизнес-заказчика.

8. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

1. Чарльз Вудраф. Центры развития и оценки. Определение и оценка компетенций. Изд-во "Нірро", 2005

2. Вязигин А. Оценка персонала высшего и среднего звена. Изд-во "Вершина", 2006

3. Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. Аудит и контроллинг персонала. М., Альфа- Пресс, 2006

4. Андрагогика: основы теории и технологии обучения взрослых / С. И. Змеёв. - М.: Per Se, 2003. - 207 с.

5. Андрагогика: теория и практика образования взрослых: учеб. пособие для системы дополн. проф. образования: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по пед. специальностям (030000) / М. Т. Громкова. - М.: ЮНИТИ, 2005 (ГУП ИПК Ульян. Дом печати). - 496 с.: ил.,

табл.; 21 см. - (Высшее профессиональное образование. Педагогика)

6. The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development 7th Edition by Malcolm S. Knowles Ph.D. (Author), Richard A. Swanson Ph.D. (Author), Elwood F. Holton III Ed.D. (Author)
7. A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives, January 2001 Edition: 1stPublisher: New York: Longman. Editor: Anderson LW, Krathwohl DR
8. Marzano, R. J., & Kendall, J. S. (2006). The New Taxonomy of Educational Objectives. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
9. Building Evaluation Capacity: 72 Activities for Teaching and Training. By Hallie Preskill and Darlene Russ-Eft. Thousand Oaks, CA: SAGE, 2005. 366 pp.
10. Чарльз Вудраф. Центры развития и оценки. Определение и оценка компетенций. Изд-во "Нипро", 2005
11. Дюран Ж., Нуайе Д., Бриджит Сиван и др. Аттестация персонала – путь к взаимопониманию. Изд-во "Претекст", 2005
12. Мартин Кляйнманн. Ассесмент-Центр. Современные технологии оценки персонала. Изд-во "Гуманитарный центр", 2004
13. М.В. Красностанова, Н.В. Осетрова, Н.В. Самара. Assessment Center для руководителей. Опыт реализации в российской компании, упражнения, кейсы Изд-во "Вершина", 2007
14. Ю.Г. Одегов, Т.В. Никонова. Аудит и контроллинг персонала. М., Альфа- Пресс, 2006
15. Хьюберт К. Рамперсад, Кари Туоминен. Универсальная система показателей для оценки личной и корпоративной эффективности. Изд-во "Альпина Бизнес Букс", 2006
16. Биологическая кибернетика / Под ред. А.Б. Когана. — М., Высшая школа. 1977.— 407с.
17. Волгин Н.А., Николаев С.В. Доходы работника и результативность производства: Проблемы, реалии, перспективы. - М.: Универсум, 1994. — 274 с.
18. Гвишиани Д.М. Организация и управление. — М., МГТУ им. Н.Э. Баумана. 1998.-332с.
19. Друкер П.Ф. Управление, нацеленное на результаты: Пер.с англ.— М.:Технол. школа бизнеса, 1994. — 191 с.
20. Дятлов С.А. Рабочая сила в системе рыночных отношений. — СПб: СПбУЭФ, 1992. -116с.
21. Котелова Ю.В. Очерки по психологии труда. —М., МГУ. 1986. — 120 с.
22. Кравченко А.И. Прикладная социология и менеджмент. —М., МГУ. 1995. —208 с.
23. Мильнер Б.З. Теория организаций. —М., Инфра-М. 1998,- 335 с.

24. Мастенбрук У. Управление конфликтными ситуациями и развитие организациями. - М., Инфра М. 1996. -254 с.
25. Мюнстерберг Г. Основы психотехники, в 2-х частях. - М., 1922-1924.
26. Носкова О.Г. История психологии труда в России. —М., МГУ. 1997. — 304 с.
27. Тейлор Ф. Научная организация труда. —М., 1924.
28. Шрейдер Ю.А., Шаров А.А. Системы и модели. -М.: Радио и связь. 1982. -151 с.
29. Ари де Гиус «Живая компания» — СПб.: Стокгольмская школа экономики, 2005. — 286с.
30. Борисова Е.А. Оценка и аттестация персонала. — СПб.: Питер, 2002. —256 с.
31. Волгин Н.А, Волгина О.Н. Оплата труда: японский опыт и российская практика. — М.2000. — 508с.
32. Фрайленгер К., Фишер И. Управление изменениями в организации. — М.: Книгописная палата, 2002. — 264с.

9. СОСТАВИТЕЛИ ПРОГРАММЫ

Совместная разработка АНО «Корпоративная Академия Росатома», Корпоративный университет ПАО «Газпром нефть», Корпоративный университет ООО «Сибур».