


УТВЕРЖДАЮ
Исполняющий обязанности
Министра спорта Российской Федерации

П.А. Колобков
«17» января 2020 г.

Методические рекомендации по совершенствованию системы дополнительного профессионального образования тренеров и иных специалистов физической культуры и спорта

I. Общие положения

Реализация государственной политики в сфере физической культуры и спорта, направленной на повышение эффективности профессиональной деятельности работников указанной сферы, повлекла за собой целый ряд изменений требований к такой профессиональной деятельности. Динамика изменений рынка труда обуславливает необходимость систематического обновления образовательных программ подготовки специалистов, работающих в сфере физической культуры и спорта.

Важнейшей характеристикой новой модели развития рассматриваемой системы является внешняя оценка результатов образования и обучения. Ведущим звеном оценки качества подготовки специалистов, работающих в сфере физической культуры и спорта, становятся центры оценки квалификации.

Доступность независимой оценки квалификации, обеспечение доверия сферы к их результатам будет обеспечиваться ведущей ролью Совета по профессиональным квалификациям в формировании и развитии отраслевой системы квалификации, общественно-государственными механизмами выработки единой политики и информационной поддержкой этой системы на общефедеральном уровне.

Введение в действие отраслевой рамки квалификаций, профессионально-общественной аккредитации образовательных программ и формирование на его основе рейтинга профессиональных образовательных программ, механизмов внедрения профессиональных стандартов позволит установить оптимальный порядок разработки, экспертизы, обращения примерных образовательных программ, создать реестр примерных основных образовательных программ подготовки специалистов, работающих в сфере физической культуры и спорта.

Методические рекомендации по совершенствованию системы дополнительного профессионального образования тренеров и иных специалистов физической культуры и спорта (далее – рекомендации) адресованы органам государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере физической культуры и спорта, специалистам организаций, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта.

Для целей рекомендаций используются следующие термины:

профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности;

трудовая функция – работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы;

обобщенная трудовая функция – совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или бизнес-процессе;

профессиональная компетенция – совокупность профессиональных знаний, умений, а также способы выполнения профессиональной деятельности;

дорожная карта – план дальнейшего развития какой-либо сферы деятельности;

профессиональные дефициты работника – затруднения, проблемы, риски, недостатки в реализации работником профессиональных функций;

вид профессиональной деятельности – совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда;

уровень квалификации/квалификационный уровень – 1) обобщенные требования к знаниям, умениям и широким компетенциям работников, дифференцируемые по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности; 2) критерии результата обучения (в настоящее время становится доминирующим принципом, поскольку только на его основе можно построить сопоставимые рамки квалификации);

квалификация – 1) готовность работника к качественному выполнению конкретных функций в рамках определенного вида трудовой деятельности; 2) официальное признание (в виде сертификата) освоения компетенций, соответствующих требованиям к выполнению трудовой деятельности в рамках конкретной профессии (требований профессионального стандарта);

функциональная карта – описание функций, выполняемых работниками в конкретной области профессиональной деятельности, выявленных в ходе функционального анализа.

II. Организационные основы дополнительного профессионального образования тренеров и иных специалистов в области физической культуры и спорта в условиях применения профессиональных стандартов

Для установления взаимосвязи дополнительных профессиональных программ (далее – ДПП) и профессиональных стандартов рекомендуется использовать следующий алгоритм:

анализ рынка труда, потребностей в подготовке кадров различной квалификации, востребованности и сформированности различных профессиональных компетенций со стороны работников и работодателей и определения дефицитов подготовленности кадров как фактора формирования спектра ДПП;

определение сфер профессиональной деятельности, профессиональных стандартов и особенностей профессиональной деятельности, например, в региональном аспекте;

формирование перечня ДПП;

разработка результатов обучения в форме профессиональных компетенций проводится на основе соотнесения требований выделенных профессиональных стандартов в части трудовых функций и трудовых действий, и выявленных дефицитов подготовленности работников;

установление в основе индикаторов достижения компетенций знаний и умений на основе соответствующих требований профессиональных стандартов и содержания предметных областей;

формирование содержания ДПП по дисциплинам (модулям);

определение возможностей использования дистанционных образовательных технологий для обеспечения доступности ДПП и требований формирования практических навыков осуществления профессиональной деятельности, в первую очередь проведения занятий и обеспечения безопасности жизни и здоровья занимающихся;

формирование фонда оценочных средств в компетентностном образовании.

Рекомендуется применение комплексного подхода при формировании указанного фонда при обеспечении сочетания различных форм контроля. Индикаторы достижения компетенций в форме знаний и умений включают в себя соответствующие требования профессиональных стандартов, реализуются в вопросах для тестирования как формы независимой оценки, для устных и письменных опросов, позволяющих оценить как уровень необходимых знаний, так и сформированность компетенций в области коммуникации и системного анализа. В качестве обязательной составляющей оценочных средств рекомендуется указывать практические задания, в процессе выполнения которых происходит синергия знаний и умений различных предметных областей. Содержание практических заданий определяется требованиями профессиональных стандартов в части трудовых действий и умений соответствующих трудовых функций. Фонды оценочных средств составляют основу взаимосвязи контроля в системе образования и независимой оценки квалификаций. Реализация предложенных подходов позволяет обеспечить сопоставимость, интеграцию и взаимопризнание этих процедур.

Рекомендуется использовать следующий процесс организации дополнительного профессионального образования специалистов сферы физической культуры и спорта, включающий в себя:

разработку специалистами совместно с непосредственными руководителями индивидуальных планов профессионального развития на трехлетний период, согласование их с кадровой службой и утверждение руководителем организации;

составление кадровой службой программы по профессиональному развитию специалистов на основе индивидуальных планов профессионального развития, ее утверждение учредителем;

определение публично-правовым образованием перечня приоритетных направлений и дополнительных профессиональных программ на год в соответствии с программами по профессиональному развитию подведомственных организаций;

подготовку ежегодного плана на обучение, определение специалистов, направляемых на обучение в календарном году;

формирование государственного (муниципального) заказа на профессиональную переподготовку, повышение квалификации и независимую оценку квалификации руководителей и специалистов подведомственных организаций, расчет объема его финансирования;

организацию размещения государственного заказа на профессиональную переподготовку и повышение квалификации, независимой оценки квалификации руководителей и специалистов подведомственных организаций: подготовку и проведение торгов на оказание образовательных услуг и услуг, по независимой оценке, квалификации, заключение контрактов с образовательными организациями и экзаменационными центрами;

организацию непосредственного направления специалистов на профессиональную переподготовку, повышение квалификации, независимую оценку квалификации, включающую в себя подготовку правового акта о направлении на обучение;

организацию контроля оказания образовательных услуг исполнителем;

формирование базы данных для учета специалистов, прошедших обучение по дополнительным профессиональным программам и прошедших независимую оценку квалификации;

формирование системы кадрового резерва.

III. Организация повышения квалификации тренеров и иных специалистов в области физической культуры и спорта

Повышение квалификации осуществляется по дополнительным образовательным программам от 16 до 249 часов в различных формах:

- краткосрочное тематическое обучение;
- тематические и проблемные семинары;
- длительное обучение для углубленного изучения актуальных проблем или приобретения профессиональных навыков;
- самостоятельное обучение;
- обучение по индивидуальным программам;
- лекции, практические и семинарские занятия, лабораторные работы;
- круглые столы, мастер-классы, мастерские, деловые игры, ролевые игры, тренинги, семинары по обмену опытом;
- выездные занятия, консультации;
- выполнение аттестационной, дипломной, проектной работы и другие виды учебных занятий и учебных работ, определенные учебным планом, которые завершаются итоговой аттестацией.

Итоговая аттестация по программам повышения квалификации проводится в форме, определяемой организацией самостоятельно. Как правило, такими формами являются:

- зачет;
- экзамен;

- защита реферата;
- итоговое тестирование и другие.

Слушателям, успешно освоившим соответствующую дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдается документ о квалификации в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

IV. Организация профессиональной переподготовки тренеров и иных специалистов в области физической культуры и спорта

Профессиональная переподготовка организуется с целью подготовки специалистов для выполнения нового вида профессиональной деятельности, осуществляемая по образовательным программам от 250 часов. Форма и сроки обучения рекомендуется устанавливать в соответствии с целями обучения и в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

Рекомендуется установить, что уровень образования тренеров и иных специалистов в области физической культуры и спорта, проходящих профессиональную переподготовку, должен быть не ниже уровня образования, требуемого для нового вида профессиональной деятельности.

Освоение программ профессиональной переподготовки тренеров и иных специалистов в области физической культуры и спорта предусматривает обязательную итоговую аттестацию, организуемую в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

Итоговая аттестация может состоять из одного или нескольких аттестационных испытаний: итоговый экзамен и/или защита итоговой аттестационной работы.

По решению аттестационной комиссии, слушателям, успешно выполнившим требования образовательной программы и прошедшим аттестационные испытания, выдается документ об образовании в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

Лицам, не прошедшим итоговой аттестации или получившим на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, а также лицам освоившим часть дополнительной профессиональной программы и (или) отчисленным из организации, выдается справка об обучении или о периоде обучения по образцу, самостоятельно устанавливаемому образовательной организацией.

V. Организация стажировки

В содержание дополнительных профессиональных программ (повышение квалификации, профессиональная переподготовка) может быть включена стажировка как один из компонентов ДПП. Данный компонент дополнительной профессиональной программы должен быть направлен на достижение целей программы, планируемых результатов ее освоения.

Работодателю рекомендуется регулировать организацию стажировки (периодичность, продолжительность, содержание).

Продолжительность стажировки согласовывается с руководителем организации или учреждения, где она проводится.

Стажировка носит индивидуальный характер и может предусматривать:
самостоятельную теоретическую подготовку;
приобретение профессиональных и организаторских навыков;
изучение организации и технологии производства, работ;
непосредственное участие в планировании работы организации;
работу с технической, нормативной и другой документацией;
выполнение функциональных обязанностей должностных лиц.

VI. Организация подготовки тренерских кадров

В соответствии с частью 2 статьи 34.3 Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» организация, осуществляющая спортивную подготовку, обязана обеспечивать не реже одного раза в четыре года повышение квалификации тренеров (тренеров по адаптивному спорту), осуществляющих руководство прохождением лицами спортивной подготовки.

В профессиональном стандарте «Тренер», утвержденным приказом Минтруда России от 28.03.2019 № 191н (зарегистрирован Минюстом России 25.04.2019, регистрационный № 54519), установлены следующие требования к квалификации работника:

Общая трудовая функция	Требования к образованию и к опыту практической работы	Возможные наименования должностей, профессий	Наименование квалификации	Наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности по ОККО
Руководство общей физической и специальной подготовкой занимающихся	Среднее профессиональное образование – программы подготовки специалистов среднего звена в области физической культуры и спорта или педагогики по направлению подготовки в области физической культуры и спорта или Среднее профессиональное образование (непрофильное) и подготовка по дополнительным профессиональным программам по методике обучения физической культуре, базовым видам спорта либо наличие	Тренер по общей физической подготовке Тренер по функциональной подготовке Тренер по направлению подготовки (в соответствии с федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта)	Тренер по общей физической и специальной подготовке (5-й уровень квалификации)	Образование и педагогические науки (6.44.00.00) Физическая культура и спорт (7.49.00.00)

	подтвержденной квалификационной категории тренера или тренера-преподавателя Без требований к опыту работы			
Подготовка занимающихся на этапах спортивно-оздоровительном и начальной подготовки	Среднее профессиональное образование – программы подготовки специалистов среднего звена в области физической культуры и спорта или Среднее профессиональное образование (непрофильное) и дополнительное профессиональное образование по методике обучения базовым видам спорта либо наличие подтвержденной квалификационной категории тренера или тренера-преподавателя Без требований к опыту работы	Тренер по начальной подготовке Тренер Старший тренер	Тренер по начальной подготовке (5-й уровень квалификации)	Физическая культура и спорт (7.49.00.00)
Подготовка занимающихся на тренировочном этапе (этапе спортивной специализации) по виду спорта (спортивной дисциплине)	Среднее профессиональное образование – программы подготовки специалистов среднего звена в области физической культуры и спорта или Среднее профессиональное образование (непрофильное) и дополнительное профессиональное образование по методике обучения по избранному виду спорта (спортивной дисциплине) либо наличие подтвержденной квалификационной категории тренера или тренера-преподавателя <i>Требования к опыту практической работы:</i> не менее года деятельности по реализации программ спортивной подготовки или дополнительных предпрофессиональных программ в области физической культуры и спорта или	Тренер по виду спорта (группе спортивных дисциплин) Тренер Старший тренер	Тренер тренировочного этапа (6-й уровень квалификации)	Физическая культура и спорт (7.49.00.00)

	Наличие опыта результативного (1–6-е места) участия в качестве спортсмена в официальных общероссийских или международных спортивных соревнованиях. присвоенной квалификационной категории тренера, тренера-преподавателя либо выполнение нормативов на звание «Мастер спорта России»			
Подготовка занимающихся на этапах совершенствования спортивного мастерства, высшего спортивного мастерства по виду спорта (группе спортивных дисциплин)	<p>Высшее образование – бакалавриат в области физической культуры и спорта или</p> <p>Высшее образование – бакалавриат (непрофильное) и дополнительное профессиональное образование по методике обучения, профессионального спортивного совершенствования по избранному виду спорта (спортивной дисциплине) либо наличие подтвержденной квалификационной категории тренера или тренера-преподавателя не ниже первой</p> <p><i>Требования к опыту практической работы:</i></p> <p>Не менее трех лет в области реализации программ спортивной подготовки или дополнительных предпрофессиональных программ в сфере физической культуры и спорта</p> <p>или</p> <p>Наличие опыта результативного участия в качестве спортсмена в составе спортивной сборной команды России или профессиональной команды в официальных международных спортивных соревнованиях (1–6-е место в итоговом протоколе), наличие присвоенной</p>	Тренер Тренер по виду спорта (группе спортивных дисциплин) Старший тренер Старший тренер по виду спорта (группе спортивных дисциплин)	Тренер этапов совершенствования спортивного мастерства, высшего спортивного мастерства (6-й уровень квалификации)	Физическая культура и спорт (7.49.00.00)

	квалификационной категории тренера, тренера-преподавателя не ниже первой или выполнение норматива «Мастер спорта России»			
Оказание консультационной поддержки тренерам и спортсменам на всех этапах спортивной подготовки	<p>Высшее образование – бакалавриат в области физической культуры и спорта или</p> <p>Высшее образование – бакалавриат (непрофильное) и дополнительное профессиональное образование по методике обучения, профессионального спортивного совершенствования по избранному виду спорта (спортивной дисциплине) либо наличии подтвержденной высшей квалификационной категории тренера или тренера-преподавателя</p> <p><i>Требования к опыту практической работы:</i> не менее пяти лет практической деятельности в области физической культуры и спорта</p> <p>или</p> <p>Наличие опыта результативного участия в качестве спортсмена в составе спортивной сборной команды России или профессиональной команды в официальных международных спортивных соревнованиях (1–6-е места в итоговом протоколе)</p>	Тренер – консультант; Тренер – физиолог	Тренер – консультант (6 уровень квалификации)	Физическая культура и спорт (7.49.00.00)
Подготовка спортивной команды по виду спорта (спортивной дисциплине), спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации по виду спорта (спортивной	<p>Высшее образование – бакалавриат в области физической культуры и спорта или</p> <p>Высшее образование – бакалавриат (непрофильное) и дополнительное профессиональное образование по методике обучения,</p>	Тренер команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин) Тренер спортивной сборной	Тренер спортивной команды (6-й уровень квалификации)	Физическая культура и спорт (7.49.00.00)

<p>дисциплине) (далее – спортивной команды) к выступлениям на спортивных соревнованиях</p>	<p>профессионального спортивного совершенствования по избранному виду спорта (спортивной дисциплине) либо наличие подтвержденной высшей квалификационной категории тренера или тренера-преподавателя <i>Требования к опыту практической работы:</i> не менее пяти лет практической деятельности в области физической культуры и спорта или Наличие опыта результативного участия в качестве спортсмена в составе спортивной сборной команды России или профессиональной команды в официальных международных спортивных соревнованиях (1–6-е места в итоговом протоколе)</p>	<p>команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин) Тренер спортивной сборной команды Российской Федерации по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин) Старший тренер спортивной сборной команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин) Старший тренер команды по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин)</p>		
<p>Руководство пополнением и подготовкой спортивного резерва</p>	<p>Высшее образование – специалитет в области физической культуры и спорта или Высшее образование – специалитет (непрофильное) и дополнительное профессиональное образование по методике профессионального спортивного совершенствования по избранному виду спорта (спортивной дисциплине) <i>Требования к опыту практической работы:</i> не менее пяти лет</p>	<p>Старший тренер по резерву спортивной сборной команды Российской Федерации (по виду спорта, спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин)</p>	<p>Тренер по спортивному резерву (7-й уровень квалификации)</p>	<p>Физическая культура и спорт (7.49.00.00)</p>

	<p>практической деятельности в области физической культуры и спорта или</p> <p>Наличие опыта результативного участия в качестве спортсмена в составе спортивной сборной команды Российской Федерации или профессиональной команды в официальных международных спортивных соревнованиях (1–6-е места в итоговом протоколе)</p>			
<p>Подготовка спортивной сборной команды Российской Федерации по виду спорта (спортивной дисциплине) (далее – спортивной сборной команды) к выступлениям на официальных и международных спортивных соревнованиях</p>	<p>Высшее образование – магистратура в области физической культуры и спорта или</p> <p>Высшее образование – магистратура (непрофильное) и дополнительное профессиональное образование по методике профессионального спортивного совершенствования по избранному виду спорта (спортивной дисциплине)</p> <p><i>Требования к опыту практической работы:</i> не менее пяти лет практической деятельности в области физической культуры и спорта или</p> <p>Наличие опыта результативного (1–6-е места) участия в качестве спортсмена в составе спортивной сборной команды Российской Федерации или профессиональной команды в официальных международных спортивных соревнованиях</p>	<p>Старший тренер спортивной сборной команды Российской Федерации по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин)</p> <p>Главный тренер спортивной сборной команды Российской Федерации по виду спорта (спортивной дисциплине, группе спортивных дисциплин)</p>	<p>Старший тренер спортивной команды (7-й уровень квалификации)</p>	<p>Физическая культура и спорт (7.49.00.00)</p>

Рекомендуется считать соответствующими требованиям профессионального стандарта тренеров по адаптивному спорту лиц, имеющих физкультурное образование и прошедших дополнительное профессиональное образование по адаптивной физической культуре и спорту (приказ Министерства труда и социальной

защиты РФ от 02.04.2019 г. № 199н «Об утверждении профессионального стандарта «Тренер по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту»).

Использован перечень укрупненных групп, установленный приказами Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.09.2013 № 1061 «Об утверждении перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования» (зарегистрирован Минюстом России 14.10.2013, регистрационный № 30163) и от 29.10.2013 № 1199 «Об утверждении перечней профессий и специальностей среднего профессионального образования» (зарегистрирован Минюстом России 26.12.2013, регистрационный № 30861), в том числе код 49 «Физическая культура и спорт».

В профессиональном стандарте «Тренер», утвержденном приказом Минтруда России от 28.03.2019 № 191н, указаны в дополнительных характеристиках по каждой обобщенной трудовой функции рекомендации по наименованию базовой группы, должности (профессии) или специальности по ОКСО (приведены в пятой графе таблицы).

Согласно указанному профессиональному стандарту в отношении лиц, осуществляющих трудовую деятельность по руководству общей физической и специальной подготовкой занимающихся (ОТФ А) с возможным наименованием должностей «Тренер по общей физической подготовке», «Тренер по функциональной подготовке», «Тренер по направлению подготовки (в соответствии с федеральным стандартом спортивной подготовки по виду спорта)», предъявляется требование к образованию не ниже среднего профессионального образования – программы подготовки специалистов среднего звена в области физической культуры и спорта или педагогики по направлению подготовки в области физической культуры и спорта.

В отношении остальных специалистов (ОТФ В-Н) рекомендуется устанавливать требования к наличию профессионального образования в области физической культуры и спорта определенного уровня (в настоящее время код укрупненной группы – 49.00.00, включая специальность 49.02.01 «Физическая культура» квалификация «Учитель физической культуры»).

В соответствии с пунктом 5 статьи 10 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в Российской Федерации устанавливаются следующие уровни профессионального образования:

- 1) среднее профессиональное образование;
- 2) высшее образование – бакалавриат;
- 3) высшее образование – специалитет, магистратура;
- 4) высшее образование – подготовка кадров высшей квалификации.

Принадлежность специальностей и направлений подготовки среднего профессионального и высшего образования к области физической культуры и спорта определяется в перечнях специальностей и направлений подготовки и приказах о соответствии направлений подготовки и специальностей, указанных в старых и новых перечнях, утвержденных федеральным органом государственной власти, осуществляющим государственную политику в сфере профессионального образования, а также в Общероссийских классификаторах специальностей по образованию (ОКСО).

В целях исключения необоснованных требований к образованию тренеров на местах на основе изучения нормативных актов, регулирующих структуру и содержание образования, квалификационных требований по должностям, профессиональных стандартов за период с 1975 года по настоящее время к образованию в области физической культуры и спорта рекомендуется относить:

среднее профессиональное образование с квалификацией «преподаватель – организатор физической культуры», «педагог по физической культуре и спорту»,
высшее образование:

по специальностям высших учебных заведений СССР в институтах физической культуры на тренерских и педагогических факультетах или в педагогических институтах по специальностям «Физическая культура и спорт», «Физическое воспитание», «Физическая культура»;

по направлениям подготовки бакалавриата и магистратуры «Физическая культура», «Физическая культура для лиц с отклонениями в состоянии здоровья (адаптивная физическая культура)», «Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм», «Спорт».

К образованию в области педагогических наук и образования (педагогике) рекомендуется относить:

среднее профессиональное образование с квалификацией «учитель физической культуры»;

высшее образование по направлениям подготовки бакалавриата и магистратуры «Педагогическое образование».

При отсутствии профессионального образования в сфере физической культуры и спорта рекомендуется предъявлять требования к наличию дополнительного профессионального образования в области физической культуры и спорта, установленные в Наименованиях квалификаций и требованиях к квалификациям, подготовленных Советом по профессиональным квалификациям в сфере физической культуры и спорта и утвержденных приказом Национального агентства развития квалификаций от 7.10.2019 № 97/19-ПР.

При наличии профессионального образования в области педагогических наук и образования по направленности (профилю) физическая культура, в области обороны и безопасности государства, военных наук по служебно-прикладной физической подготовке – дополнительное профессиональное образование – повышение квалификации по указанной в профессиональном стандарте тематике (базовым видам спорта или по избранному виду спорта (спортивной дисциплине) либо наличие квалификационной категории тренера или тренера-преподавателя.

При наличии иного профессионального образования – дополнительное профессиональное образование – профессиональная переподготовка по дополнительным профессиональным программам с получением квалификации тренера или по виду спорта либо наличие подтвержденной квалификационной категории тренера, тренера-преподавателя.

**Наименование специальностей и направлений подготовки
высшего образования и квалификаций**

Год принятия	Наименование направления (специальности)	Квалификация	Код направления (специальности) в перечне/ОКСО	Область образования*
1975 ¹	Физическая культура и спорт (с 1982 года 3 направления: 1906-1- «Организация и методика преподавания физической культуры»; 1906-2 - «Организация массовой физкультурно-оздоровительной работы и туризма»; 1906-3 — «Организация и методика преподавания видов спорта»)	Преподаватель физического воспитания – тренер по виду спорта	1906	Физическая культура и спорт
	Физическое воспитание	Учитель физического воспитания, преподаватель физического воспитания	2114	Физическая культура и спорт
1987 ²	Физическая культура		0303	Трудовое, физическое и эстетическое обучение и воспитание
	Начальная военная подготовка и физическая культура		0304	
1994 ³ 1994 ⁴	Физическая культура и спорт	Специалист по физической культуре и спорту	022300	Физическая культура и спорт
		Педагог по физической культуре		
	Допризывная и физическая подготовка	Преподаватель допризывной и физической подготовки	030400	Образование
	Физическая культура	Бакалавр	521900	Физическая культура и спорт
Магистр физической культуры				
2000 ⁵	Физическая культура	Бакалавр физической культуры	521900	Физическая культура и спорт
	Физическая культура	Магистр физической культуры	521900	Физическая культура и спорт
	Физическая культура и спорт	Специалист по физической культуре и спорту	022300	Физическая культура и спорт
	Физическая культура для лиц с отклонениями в состоянии здоровья (адаптивная физическая культура)	Специалист по адаптивной физической культуре	022500	Физическая культура и спорт, адаптивная физическая культура

	Физическая культура	Педагог по физической культуре	033100	Физическая культура и спорт
2003 ⁶ 2005 ⁷	Физическая культура и спорт	Специалист по физической культуре и спорту	032101	Физическая культура и спорт
	Физическая культура для лиц с отклонениями в состоянии здоровья (адаптивная физическая культура)	Специалист по адаптивной физической культуре	032102	Физическая культура и спорт, адаптивная физическая культура
	Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм	Специалист по рекреации и спортивно-оздоровительному туризму	032103	Физическая культура и спорт
	Физическая культура	Бакалавр физической культуры	032100	Физическая культура и спорт
	Физическая культура	Магистр физической культуры	032100	Физическая культура и спорт
	Физическая культура	Педагог по физической культуре	050720	Физическая культура и спорт
2009 ^{8,9}	Физическая культура	Бакалавр	034300	Физическая культура и спорт
	Физическая культура для лиц с отклонениями в состоянии здоровья (адаптивная физическая культура)	Бакалавр	034400	Адаптивная физическая культура
	Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм	Бакалавр	034600	Физическая культура и спорт
	Физическая культура	Магистр	034300	Физическая культура и спорт
	Физическая культура для лиц с отклонениями в состоянии здоровья (адаптивная физическая культура)	Магистр	034400	Адаптивная физическая культура
	Спорт	Магистр	034500	Физическая культура и спорт
	Педагогическое образование	Бакалавр	050100	Образование и педагогика
	Педагогическое образование	Магистр	050100	Образование и педагогика
2013 ¹⁰ 2016 ¹¹	Физическая культура	Бакалавр	49.03.01	Физическая культура и спорт
	Физическая культура	Магистр	49.04.01	Физическая культура и спорт
	Физическая культура для лиц с отклонениями в состоянии здоровья (адаптивная физическая культура)	Бакалавр	49.03.02	Адаптивная физическая культура
	Физическая культура для лиц с отклонениями	Магистр	49.04.02	Адаптивная физическая культура

	в состоянии здоровья (адаптивная физическая культура)			
	Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм	Бакалавр	49.03.03	Физическая культура и спорт
	Спорт	Магистр	49.04.03	Физическая культура и спорт
	Педагогическое образование	Бакалавр	44.03.01	Образование и педагогические науки
	Педагогическое образование	Магистр	44.04.01	Образование и педагогические науки

1. Перечень действующих специальностей и специализаций в высших учебных заведениях СССР, утвержденный приказом Минвуза СССР от 5.07.1975 № 831.

2. Перечень специальностей высших учебных заведений СССР, утвержденный приказом Минвуза СССР от 17.11.1987 № 790.

3. Классификатор направлений и специальностей высшего профессионального образования, утвержденный приказом Госкомвуза России от 05.03.1994 № 180.

4. Общероссийский классификатор специальностей по образованию (ОКСО) ОК 009-1993, утвержденный постановлением Госстандарта России от 30.12.1993 № 296.

5. Перечень направлений подготовки и специальностей высшего профессионального образования, утвержденный Минобрнауки России от 08.11.2000 № 3200.

6. Общероссийский классификатор специальностей по образованию (ОКСО) ОК 009-2003, утвержденный постановлением Госстандарта России от 30.09.2003 № 276-ст.

7. Перечень направлений подготовки и специальностей высшего профессионального образования, утвержденный Минобрнауки России от 12.01.2005 № 4.

8. Перечень направлений подготовки высшего профессионального образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.09.2009 № 337.

9. Перечень направлений подготовки (специальностей) высшего профессионального образования, подтверждаемого присвоением лицу квалификации (степени) специалист, утвержденный постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12.2009 № 1136.

10. Перечень направлений и специальностей высшего образования, утвержденный приказом Минобрнауки России от 12.09.2013 № 1061.

11. Общероссийский классификатор специальностей по образованию (ОКСО) ОК 009-2016, утвержденный приказом Росстандарта от 08.12.2016 № 2007-ст.

Для организации дополнительного профессионального образования работников субъектам Российской Федерации рекомендуется определить образовательную организацию высшего образования, подведомственную Минспорту России, в которой будет проводиться обучение по единым программам, определить контингент слушателей (для профессиональной переподготовки из числа лиц, не имеющих профессионального образования в области физической культуры и спорта), согласовать с образовательной организацией сроки и формы обучения слушателей. Для организации обратной связи рекомендуется организовывать семинары и круглые столы с привлечением прошедших обучение тренеров и иных специалистов для обсуждения положительных сторон и формирования конструктивных замечаний по вопросам реализации дополнительных профессиональных программ с последующим направлением отзыва в образовательную организацию и Минспорт России.

Кроме этого, организация дополнительного профессионального образования работников физкультурно-спортивных организаций субъекта Российской Федерации рекомендуется определить образовательную организацию среднего профессионального образования, подведомственную органам исполнительной власти в области физической культуры и спорта, в которой будет проводиться обучение по единым дополнительным профессиональным программам, определить контингент слушателей (для профессиональной переподготовки из числа лиц, не имеющих профессионального образования в области физической культуры и спорта), согласовать с образовательной организацией сроки и формы обучения слушателей.

VII. Совершенствование системы дополнительного профессионального образования в субъекте Российской Федерации

7.1 Разработка дорожной карты

Для организации подготовки и повышения профессионального мастерства работников сферы физической культуры и спорта в соответствии с профессиональными стандартами рекомендуется реализовать несколько моделей, в которых каждая из организаций будет выполнять ведущую роль или становиться участником сетевого взаимодействия.

В дорожную карту региона рекомендуется включать:

заключение отраслевых соглашений с отраслевым объединением и профсоюзом;

проведение согласованных исследований потребности региона в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров сферы физической культуры и спорта;

создание единого (межведомственного) механизма формирования заказа на подготовку кадров и дополнительное профессиональное образование в рамках требований профессиональных стандартов (далее – ПС);

планирование в бюджетах регионов средств на дополнительное профессиональное образование (переподготовку и повышение квалификации) специалистов, которым необходимо повысить квалификации в соответствии с требованиями ПС; построить региональные подходы к персонифицированному финансированию ПК специалистов в соответствии с требованиями ПС;

проведение серии вебинаров и информационно-координационных совещаний для руководителей по переходу к ПС;

алгоритм деятельности руководителя по внедрению ПС;

разработку и реализацию программ ПК для руководителей организаций по работе с ПС в соответствии с действующим законодательством.

Рекомендации по изучению потребности в кадрах сферы физической культуры и спорта. Сегодня практически отсутствует единый (межведомственный) механизм формирования и изучение регионального, институционального и личного заказа на развитие кадрового потенциала сферы физической культуры и спорта.

Как косвенный источник определения потребности в работниках сферы физической культуры и спорта рекомендуется рассматривать существующие данные

охвата населения программами физической культуры и спорта. При их интерпретации необходимо учитывать, что не всегда понятно, все ли желающие посещают соответствующие организации или занимаются физической культурой и спортом в организациях физической культуры и спорта, организациях государственно-частного сектора.

Для определения потребности в кадрах сферы физической культуры и спорта рекомендуется предложить следующие мероприятия:

Инициирование систематических исследований (мониторинга) состояния кадрового обеспечения сферы физической культуры и спорта для определения потребностей в подготовке кадров сферы физической культуры и спорта в регионе. Для этого органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта совместно с региональным институтом дополнительного профессионального образования (ДПО) может быть инициирован региональный проект по организации исследования состояния кадров сферы физической культуры и спорта.

Результатом изучения потребности в кадрах сферы физической культуры и спорта может стать:

создание программы мониторинга состояния кадрового обеспечения сферы физической культуры и спорта в регионе;

формирование актуального перечня профилей подготовки, требований к содержанию, формам организации и результатам подготовки кадров для сферы физической культуры и спорта;

создание единого (межведомственного) механизма формирования регионального заказа (плана кадрового обеспечения) на подготовку кадров сферы физической культуры и спорта с учетом государственного, общественного и личностного заказа, заказа рынка труда региона.

Организация исследования профессиональных дефицитов кадров сферы физической культуры и спорта, обусловленных проблемами в подготовке и профессиональном развитии кадров, новыми требованиями ПС.

Под профессиональными дефицитами работника принято понимать затруднения, проблемы, риски, недостатки в реализации ими профессиональных функций. Профессиональные дефициты работников сегодня важно выявлять для оптимизации процесса подготовки кадров, направленной на повышение ее качества в соответствии с реальной картиной состояния кадрового обеспечения сферы. При этом инструменты оценки профессиональных дефицитов работников должны использоваться исключительно на добровольных началах.

Результаты исследования профессиональных дефицитов кадров сферы физической культуры и спорта рекомендуется использовать при внесении изменений в программы среднего профессионального и высшего образования: учебные планы, содержание дисциплин и курсов, определение методов и технологий обучения, инструментов оценки результатов обучения.

Для успешной реализации региональных потребностей в кадрах сферы физической культуры и спорта целесообразно принятие соглашений (договоров) о сотрудничестве вузов (организаций СПО) с региональным органом управления по совершенствованию подготовки кадров с учетом требований ПС, запросов региональной системы и организаций на кадры сферы физической культуры и спорта.

7.2 Модернизация системы планирования подготовки специалистов сферы физической культуры и спорта на региональном уровне

Эффективность региональной системы подготовки специалистов сферы физической культуры и спорта выражается как в обеспечении большего соответствия выпусков по объему, структуре и качеству подготовки потребностям регионального и локальных рынков труда, так и в рациональном использовании совокупных ресурсов как системы в целом и образовательных организаций.

Первый инструмент. Принятие эффективных решений всеми участниками системы профессионального образования невозможно без адекватного информационного обеспечения, включающего мониторинг текущего состояния и систему прогнозов. В систему прогнозов рекомендуется включать: демографический прогноз, прогноз потребностей в рабочих кадрах на среднесрочную (от 3 лет до 6 лет) и долгосрочную перспективы (свыше 6 лет) с учетом стратегии социально-экономического развития региона, прогноз возможностей действующей системы профессионального образования. Всё это должно быть положено в основу формирования государственного заказа (сформированного субъектом Российской Федерации), распределяемого между образовательными организациями всех форм собственности.

Второй инструмент. Система управления профессиональным образованием и, соответственно, система статистического учета рекомендуется строить не на учреждениях, а на программах. Это означает, что все организации, имеющие лицензию на осуществление образовательной деятельности, представляют отчетность о реализуемых ими программах профессионального образования и профессиональной подготовки, что позволит:

расширить собираемую на постоянной основе статистическими службами информацию о профессиональном образовании данными о трудоустройстве и занятости выпускников, спросе на рынке труда;

расширить собираемую информацию о дополнительном профессиональном образовании данными об используемых ресурсах,

связать статистику рынка труда и статистику образования, привязать информацию о структуре и уровне подготовки кадров к потребностям регионального и локальных рынков труда.

Третий инструмент. Прогнозирование потребности на подготовку кадров на период 1-4 года и на долгосрочную перспективу рекомендуется базирование на широком вовлечении в этот процесс союзов работодателей, а также носить переходящий характер, то есть ежегодно планирование будет осуществляться на последующие три года с конкретизацией на следующий год, что позволит учитывать: изменения, происходящие в экономике и социальной сфере региона, изменения потребностей рынка труда в структуре кадров; а также результаты деятельности образовательных организаций по подготовке специалистов сферы и удовлетворенность работодателей структурой выпуска и уровнем полученных квалификаций.

Четвертый инструмент. Распределение государственного заказа субъекта

Российской Федерации между образовательными организациями рекомендуется производить на разные сроки, но, учитывая необходимость разработки финансового плана государственных (муниципальных) организаций не менее чем на три года, рекомендуется, что основной срок соглашений на его реализацию также должен охватывать указанный временной период. Необходимо предусмотреть возможность участия в выполнении государственного заказа субъекта Российской Федерации образовательных организаций разных форм собственности и совместное исполнение государственного заказа несколькими организациями на модульной основе, при условии обеспечения надлежащего качества образовательной услуги.

Пятый инструмент. Переход к финансовому обеспечению реализации государственного заказа на подготовку специалистов сферы физической культуры и спорта на основе бюджетных субсидий региона должен базироваться на расчете нормативных затрат на оказание соответствующих образовательных услуг. В этой связи рекомендуется обеспечить совершенствование методов расчета региональных нормативов, включая:

установление нормативов затрат по группам профессий (специальностей) подготовки (с выделением приоритетных профессий (специальностей));

установление отдельно нормативов затрат по переменным расходам и по условно-постоянным расходам или унификация затрат по переменным расходам и сохранение индивидуализации по условно-постоянным расходам;

установление корректирующих коэффициентов в зависимости от фондоемкости и/или трудоемкости образовательных программ.

Система региональных нормативов должна корректироваться по мере накопления опыта их использования.

7.3 Формирование профессионально-образовательных кластеров

Предполагается что, одной из современных форм взаимодействия профессионального образования с бизнесом, направленного на развитие инноваций в научно-исследовательской, опытно-конструкторской, производственной, экспертной и других сферах деятельности должны стать профессионально-образовательные кластеры.

Первый инструмент. Разработка и экспериментальная апробация различных моделей формирования и функционирования региональных и межрегиональных профессионально-образовательных кластеров.

В рамках эксперимента в том числе рекомендуется разработать организационно-методическую и нормативно-правовую базы.

Второй инструмент. Утверждение и информационная поддержка внедрения нормативно-правовой базы развития профессионально-образовательных кластеров, в том числе по следующим вопросам:

управление профессионально-образовательным кластером;

особый порядок формирования и распределения государственного заказа субъекта Российской Федерации на подготовку кадров;

создание хозяйственных обществ организациями среднего профессионального образования.

Третий инструмент. Создание эффективной и доступной системы консультационной поддержки развития профессионально-образовательных кластеров.

Четвертый инструмент. Поддержка ресурсных центров, технопарков, создаваемых в рамках развития профессионально-образовательных кластеров, в том числе софинансирование оснащения учебным, лабораторным, производственным оборудованием.

Условия развития профессионально-образовательных кластеров:

развитие инновационных экономических кластеров, высокотехнологичных производств, генерирующих потребности в высококвалифицированных кадрах; создание социальной инфраструктуры для трудоустройства, профессионального и карьерного роста молодых специалистов, включая вопросы обеспечения их жильем;

использование проектного подхода и ориентация на результат при предоставлении государственного финансирования развития профессионально-образовательных кластеров в рамках государственно-частного партнерства;

разработка четких критериев и проведение мониторинга эффективности функционирования объединений учреждений профессионального образования кластерного типа с участием организаций-работодателей;

информационная и PR-поддержка формирования профессионально-образовательных кластеров, в том числе освещение в СМИ лучших практик.

7.4 Развитие центров коллективного пользования кадровыми и технологическими ресурсами (ресурсных центров)

В процессе модернизации образовательной системы в Российской Федерации были созданы различные типы ресурсных центров (далее – РЦ) профессионального образования.

Первый инструмент. Анализ и внедрение моделей формирования отраслевой сети подготовки специалистов на основе взаимодействия организаций профессионального образования, отраслевых РЦ и ведущих компаний.

Второй инструмент. Разработка нормативно-правовой базы, обеспечивающей функционирование центров коллективного пользования дорогостоящими технологическими и кадровыми ресурсами,

Третий инструмент. Реализация комплексного территориально-отраслевого подхода к созданию центров коллективного пользования дорогостоящими технологическими и кадровыми ресурсами.

VIII. Внедрение новых моделей ресурсного обеспечения и управления образовательными программами, в том числе модульными и сетевыми

Одной из актуальных проблем повышения эффективности подготовки специалистов сферы физической культуры и спорта, а также совершенствования системы повышения квалификации педагогических работников образовательных организаций профессионального образования является неразвитость

организационно-экономических механизмов сетевого взаимодействия при реализации модульных образовательных программ.

Первый инструмент. Разработка нормативно-правовой базы организации сетевого взаимодействия.

Второй инструмент. Разработка методики расчета нормативов финансового обеспечения реализации отдельного модуля образовательной программы подготовки специалистов сферы физической культуры и спорта (повышения квалификации педагогических работников системы подготовки рабочих кадров).

Третий инструмент. Разработка типовых регламентов согласования деятельности участниками сети по реализации (модульной) образовательной программы в рамках сетевого взаимодействия.

Четвертый инструмент. Создание стимулов для организаций (предприятий) к участию в реализации модульных образовательных программ подготовки кадров за рамками собственных потребностей (прежде всего проведения учебно-производственных практик и стажировок).

IX. Обеспечение информационной открытости системы подготовки специалистов сферы физической культуры и спорта

Участники процесса подготовки специалистов сферы физической культуры и спорта на региональном уровне – потребители (учащиеся, абитуриенты, работодатели), провайдеры (учреждения и организации, реализующие программы в сфере профессионального образования), органы управления нуждаются в достоверной и доступной информации об этой сфере.

Первый инструмент. Разработка информационных стандартов – перечня данных, обязательных к размещению на сайтах образовательных учреждений, реализующих программы профессионального образования и профессиональной подготовки, единые форматы представления данных, согласованные с основными потребителями и партнерами образовательных организаций (информация о деятельности и ее результатах, объеме, структуре и использовании полученных финансовых средств, об используемых образовательных ресурсах и их правовом режиме).

Второй инструмент. Создание порталов региональных органов управления физической культуры и спорта, посвященных профессиональному образованию и профессиональному обучению (информация о текущей и перспективной ситуации на рынке труда и деятельности органа управления в сфере подготовки специалистов сферы физической культуры и спорта).

X. Формирование системы непрерывного организационно-методического сопровождения профессионального самоопределения обучающихся

Первый инструмент. Разработка современной системы нормативно-правового обеспечения деятельности в сфере сопровождения профессионального самоопределения на всех уровнях общего и профессионального образования с учетом

специфики задач, решаемых на каждом уровне; механизмов и инструментов межведомственного взаимодействия и социального партнерства в этой сфере.

Второй инструмент. Обеспечение гарантированного минимума профориентационных услуг для обучающихся и их семей независимо от места обучения и проживания (формирование стандартов профориентационных услуг для различных категорий учащихся и студентов, различных уровней общего и профессионального образования).

Третий инструмент. Создание многоуровневой инфраструктуры, обеспечивающей функционирование системы профессионального самоопределения различных категорий обучаемых с активным участием объединений работодателей и профессиональных сообществ.

Четвертый инструмент. Разработка, апробация и внедрение вариативных моделей включения профориентационных аспектов в содержание общего образования, а также вариативных региональных моделей организационно-педагогического сопровождения профессионального самоопределения.

XI. Новая модель профессионального развития специалистов в сфере физической культуры и спорта

В программе по профессиональному развитию специалиста сферы физической культуры и спорта рекомендуется предусматривать следующие показатели:

- ежегодную потребность по видам обучения;
- по группам должностей, направлениям дополнительного профессионального образования;
- по квалификациям, по которым проводится независимая оценка на соответствие профессиональному стандарту.

Программа по профессиональному развитию специалистов разрабатывается кадровой службой организации на три года (приложение 1) и рекомендуется включать в нее:

- а) прогноз ежегодной потребности в профессиональной переподготовке, повышении квалификации, прохождению независимой оценки квалификации специалистов по группам должностей, направлениям, видам, формам и продолжительности получения дополнительного профессионального образования, наименованиям квалификаций;
- б) этапы реализации программы, перечень мероприятий, показатели, позволяющие оценивать ход и результаты ее реализации, а также прогноз ожидаемой результативности дополнительного профессионального образования специалистов.

Программу по профессиональному развитию специалистов рекомендуется формировать на основе индивидуальных планов профессионального развития специалистов (далее – индивидуальный план) и утверждать локальным нормативным актом учреждения.

Индивидуальный план рекомендуется разрабатывать специалисту с учетом должностной инструкции совместно с непосредственным руководителем сроком на четыре года (приложение).

В индивидуальном плане рекомендуется указывать:

- а) цель, вид, форма и продолжительность получения дополнительного профессионального образования, включая сведения о возможности использования дистанционных образовательных технологий и самообразования;
- б) направления дополнительного профессионального образования;
- в) ожидаемая результативность дополнительного профессионального образования.

При разработке индивидуального плана рекомендуется учитывать:

- полученное ранее профессиональное образование, включая дополнительное профессиональное образование;
- приобретенный практический опыт и профессиональные навыки;
- текущие и перспективные задачи структурного подразделения организации, работником которого является специалист;
- г) наименования квалификаций, по которым планируется прохождение независимой оценки квалификации.

В качестве требуемого направления образования рекомендуется указывать следующие типы задач профессиональной деятельности:

- тренерские;
- педагогические;
- рекреационные;
- организационно-педагогические;
- организационно-управленческие;
- аналитические;
- научно-исследовательские.

В качестве ожидаемой результативности в индивидуальном плане рекомендуется указывать:

- приобретение дополнительных знаний и навыков для осуществления нового вида профессиональной деятельности;
- обновление знаний и совершенствование навыков для качественного исполнения обязанностей;
- приобретение практических навыков и умений для их эффективного использования при исполнении обязанностей.

В качестве подтверждения выполнения индивидуального плана рекомендуется указывать:

- наименование образовательной организации;
- наименование образовательной программы и полученной квалификации (при наличии);
- наименование и реквизиты документа установленного образца об окончании обучения;
- свидетельство о квалификации.

Индивидуальный план подписывается работником, согласовывается с непосредственным руководителем структурного подразделения, руководителем подразделения кадровой службы и утверждается руководителем организации.

Индивидуальный план составляется в одном экземпляре, оригинал которого находится в кадровой службе, копия – у работника.

Программа по профессиональному развитию специалистов, а также индивидуальные планы профессионального развития специалистов уточняются по мере необходимости.

XII. Кадровое обеспечение

По результатам реализации программ профессионального развития специалистов сферы физической культуры и спорта рекомендуется формировать кадровый резерв:

- на региональном уровне;
- общероссийскими спортивными федерациями (в отношении тренеров и специалистов спортивных сборных команд Российской Федерации, спортивных судей, руководителей региональных спортивных федераций).

Кадровый резерв формируется для:

- оперативного комплектования вакантных или вновь создаваемых должностей;
- сохранения преемственности в управлении;
- своевременного и качественного комплектования руководящих должностей подготовленными специалистами;
- повышения уровня мотивации персонала к профессиональному росту;
- совершенствования результатов профессиональной деятельности персонала всех категорий.

Задачи, решаемые посредством формирования и подготовки кадрового резерва: выявление и изучение специалистов, способных занять вакантные и перспективные руководящие должности;

- профессиональная подготовка и воспитание потенциальных руководителей;
- обеспечение планомерного замещения вакансий с сохранением непрерывности руководства;

минимизация рисков, связанных с отбором кандидатов на вакантные и перспективные руководящие должности;

повышение уровня мотивации работников Корпорации.

Формирование Кадрового резерва рекомендуется базировать на следующих принципах:

- принцип перспективности: Кадровый резерв формируется как под текущие, так и под перспективные потребности в замещении руководящих должностей;
- принцип максимальности: Кадровый резерв формируется под все управленческие должности Корпорации всех уровней;
- принцип объективности: всесторонняя и объективная оценка результатов профессиональной деятельности, знаний, навыков, компетенций и личностных качеств кандидатов для зачисления в Кадровый резерв;
- принцип коллегиальности: коллегиальность решений о включении кандидатов в Кадровый резерв на основе объективных критериев оценки;
- принцип равных возможностей: любой работник может подать заявку о включении в Кадровый резерв и участвовать в конкурсном отборе на включение в Кадровый резерв;
- принцип добровольности: добровольность включения и нахождения в

Кадровом резерве;

- принцип гласности: гласность в формировании и работе с Кадровым резервом;
- принцип персональной ответственности: работники, включенные в Кадровый резерв, несут персональную ответственность за выполнение программы самостоятельного развития. Руководитель, выдвинувший работника в Кадровый резерв, несет персональную ответственность за подготовку участника Кадрового резерва;

- принцип мобильности: работник, включенный в Кадровый резерв и успешно прошедший программу подготовки, может быть выдвинут на должность, подходящую по уровню развития профессиональных и личностных компетенций.

Структура Кадрового резерва.

Кадровый резерв руководителей (специалистов) для выдвижения на руководящие должности состоит из трех групп:

- а) первая группа – Кадровый резерв на высшие руководящие должности, осуществляющие выработку и реализацию стратегических программ и проектов в сфере физической культуры и спорта;

- б) вторая группа – резерв руководителей организаций;

- в) третья группа – резерв номенклатуры руководителей подразделений по узким направлениям деятельности, руководители (специалисты), должности которых в подразделениях в единственном числе.

По каждой группе резерв делится на оперативный и стратегический.

Оперативный (срочный) резерв – включаются работники, в полном объеме соответствующие предъявляемым к данной должности требованиям и готовые приступить к работе немедленно или в ближайшие три года. Включаются от одного до трех человек под конкретную должность. Оперативный резерв предназначен для замещения работниками руководителей на период отпуска, болезни, командировки (и пр.) и срочного назначения на вакантные должности.

Оперативный резерв формируется из числа авторитетных и высокопрофессиональных руководителей (специалистов), имеющих необходимый опыт работы в конструкторских бюро и на производстве, обладающих необходимыми деловыми и управленческими навыками.

Стратегический резерв – молодые специалисты с лидерскими качествами, способные занять руководящие должности в долгосрочной перспективе, могут не закрепляться как кандидаты под конкретную должность.

По источникам формирования Кадровый резерв рекомендуется делить на внешний и внутренний.

Внешний резерв – представлен потенциальными кандидатами, которые не являются работниками сферы физической культуры и спорта. Работа по формированию внешнего резерва определяется Стандартом в области подбора и найма персонала.

Внутренний резерв – рекомендуется формировать из работников. Формирование и использование внутреннего Кадрового резерва имеет первостепенное значение и играет решающую роль при подборе, отборе и подготовке работников на должности руководителей.

Формирование Кадрового резерва рекомендуется осуществлять на конкурсной

основе комиссией по формированию и организации подготовки Кадрового резерва (далее – Конкурсная комиссия).

Кадровый резерв рекомендуется формировать и пересматривать ежегодно с учетом концепции развития.

Руководителей и специалистов, состоящих в Кадровом резерве и не проявляющих в течение года стремления к обучению, переподготовке и повышению квалификации, а также не участвующих в развитии научно-технического потенциала по представлению Конкурсной комиссии, рекомендуется исключать из Кадрового резерва сроком на один год.

Для обеспечения контроля и учета на работников, зачисленных в Кадровый резерв, рекомендуется оформлять «Карту резервиста».