

Приложение

УТВЕРЖДЕНЫ  
приказом ФГБУ ФЦПСР  
от « 1 » июня 2025 г.  
№ 01-05/0401

Методические рекомендации по организации и реализации повышения квалификации специалистов, работающих в организациях, реализующих спортивную подготовку (далее – Методические рекомендации) разработаны Федеральным государственным бюджетным учреждением «Федеральный центр подготовки спортивного резерва».

Методические рекомендации предназначены для:

- ~ организаций, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки по видам спорта;
- ~ педагогических работников и иных специалистов, работающих в организациях, реализующих спортивную подготовку.

**Методические рекомендации  
по организации и реализации повышения квалификации специалистов,  
работающих в организациях, реализующих спортивную подготовку**

## Оглавление

I. Общие положения .....	4
II. Роль и место процесса повышения квалификации работников в системе непрерывного образования.....	10
III. Рекомендации по организации и реализации повышения квалификации специалистов, работающих в организациях, реализующих спортивную подготовку.....	14
IV. Разъяснения особенностей повышения квалификации специалистов, работающих в организациях, реализующих спортивную подготовку.....	28

## I. Общие положения

Дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации и профессиональная переподготовка) (далее – ДПО) специалистов, осуществляющих трудовую деятельность в области физической культуры и спорта, на протяжении многих лет является одной из актуальнейших задач, важность которой подчеркивается принятыми в Российской Федерации нормативными правовыми актами.

Методические рекомендации по организации и реализации повышения квалификации специалистов, осуществляющих спортивную подготовку (далее – Методические рекомендации) раскрывают основные вопросы организации и осуществления образовательной деятельности по реализации дополнительных профессиональных программ повышения квалификации, разработанных для специалистов сферы физической культуры и спорта.

Методические рекомендации подготовлены с учетом анализа нормативных актов, регламентирующих процесс дополнительного профессионального образования работников образовательных и физкультурно-спортивных организаций, и носят рекомендательный характер.

*Нормативные правовые акты и иные документы:*

Методические рекомендации разработаны с учетом положений следующих нормативных правовых актов:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – Трудовой кодекс);
- Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);
- Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ (в редакции от 24.06.2023) «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 329-ФЗ);
- Постановление Правительства Российской Федерации от 11.10.2023 № 1678 «Об утверждении Правил применения организациями, осуществляющими образовательную деятельность, электронного обучения, дистанционных образовательных технологий при реализации образовательных программ» (далее – Постановление № 1678);
- Постановление Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» (далее – Постановление № 225);
- Постановление Правительства Российской Федерации от 20.10.2021 № 1802 «Об утверждении Правил размещения на официальном сайте образовательной организации в информационно-телекоммуникационной



сети «Интернет» и обновления информации об образовательной организации, а также о признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации» (далее – Постановление № 1802);

– Постановление Правительства Российской Федерации от 31.05.2021 № 825 «О федеральной информационной системе «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении» (далее – Постановление № 825);

– Постановление Правительства Российской Федерации № 1661 от 30.09.2021 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие физической культуры и спорта» и признании утратившими силу некоторых актов и отдельных положений некоторых актов Правительства Российской Федерации»;

– Постановление Правительства Российской Федерации от 26.12.2017 года № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»;

– Распоряжение Правительства РФ от 28.12.2021 № 3894-р «Об утверждении Концепции развития детско-юношеского спорта в Российской Федерации до 2030 года и плана мероприятий по ее реализации»;

– Распоряжение Правительства Российской Федерации от 24.11.2020 № 3081-р «Об утверждении Стратегии развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2030 года»;

– Приказ Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015 № 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации» (далее – Приказ № 999);

Во исполнение поручения Президента Российской Федерации В.В. Путина (подпункт «в» пункт 3 Пр-2466 от 18 декабря 2024 г.), данного по итогам заседания Совета при Президенте Российской Федерации по развитию физической культуры и спорта 19 октября 2023 г., принят приказ Минспорта России от 27 сентября 2024 г. № 958 «Об утверждении комплекса мер, направленных на усиление кадрового потенциала в области физической культуры и спорта»;

– Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.10.2013 № 1185 «Об утверждении примерной формы договора об образовании на обучение по дополнительным образовательным программам» (далее - Приказ № 1185);

– Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении порядка организации и осуществления

образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (далее – Приказ № 499) (утрачивает силу с 1 сентября 2025 г. в связи с изданием приказа Минобрнауки России от 24.03.2025 № 266 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» и будет действовать до 1 сентября 2031 года).

– Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.10.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, разделы «Квалификационные характеристики должностей работников образования», «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта» (далее – Приказ № 761н);

– Письмо Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 31.10.2019 № 03/16360-О «Об организации и осуществлении ДПО посредством реализации программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки»;

– Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.05.2014 № АК-1261/06 «Об особенностях законодательного и нормативного правового обеспечения в сфере ДПО»;

– Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 10 апреля 2014 г. № 06-381 «О направлении Методических рекомендаций по использованию дистанционных образовательных технологий при реализации дополнительных профессиональных образовательных программ».

– Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.03.2015 № АК-610/06 «О направлении методических рекомендаций» (вместе с Методическими рекомендациями по разработке, порядку выдачи и учету документов о квалификации в сфере дополнительного профессионального образования);

– Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 апреля 2015 г. N ВК-1032/06 «О направлении методических рекомендаций»;

– Профессиональные стандарты в части требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых ими трудовых функций, в том числе:

➤ Профессиональный стандарт «Тренер-преподаватель», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.12.2020 № 952н;



➤ Профессиональный стандарт «Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 19.10.2021 № 734н;

➤ Профессиональный стандарт «Специалист по инструкторской и методической работе в области физической культуры и спорта», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21.04.2022 № 237н;

➤ Профессиональный стандарт «Инструктор-методист по адаптивной физической культуре и адаптивному спорту», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.04.2019 № 197н;

➤ Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 28 марта 2019 г. № 193н «Об утверждении профессионального стандарта «Спортивный судья»;

➤ Профессиональный стандарт «Руководитель организации (подразделения организации), осуществляющей деятельность в области физической культуры и спорта», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 27.04.2023 № 363н;

➤ Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.09.2021 № 652н.

Методические рекомендации по профессиональному развитию педагогических работников на основе единых подходов к дополнительным профессиональным программам, которые составляют «Ядро дополнительного профессионального педагогического образования».

#### *Термины и их определения*

В Методических рекомендациях применяются следующие термины, понятия и сокращения:

*Дистанционные образовательные технологии* - образовательные технологии, реализуемые в основном с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников.

*Документ о квалификации* – документ, подтверждающий повышение или присвоение квалификации по результатам дополнительного профессионального образования (удостоверение о повышении квалификации или диплом о профессиональной переподготовке).

*Документ об обучении* - документ, выдаваемый лицам, освоившим дополнительные образовательные программы (в том числе дополнительные

профессиональные программы), по которым не проводилась итоговая аттестация.

*Дополнительная профессиональная программа повышения квалификации* (далее - ДПП ПК, программа) – программа, которая направлена на совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации.

*Дополнительное профессиональное образование* - вид образования в Российской Федерации, которое направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

*Итоговая аттестация* - процедура оценки степени и уровня освоения обучающимися ДПП ПК.

*Календарный график* - распределение видов учебных занятий и их трудоемкости по дням в рамках срока освоения ДПП ПК.

*Компетенция* - способность применять знания, умения и практический опыт для успешной трудовой деятельности.

*Организации, осуществляющие образовательную деятельность* - образовательные организации, а также организации, осуществляющие обучение (юридическое лицо, осуществляющее на основании лицензии наряду с основной деятельностью образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности).

*Профессиональный стандарт* - характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

*Результаты обучения* - усвоенные знания, умения, навыки и освоенные компетенции.

*Сетевая форма реализации ДПП ПК* - реализация программы организацией, осуществляющей образовательную деятельность, совместно с иными организациями, осуществляющими образовательную деятельность, в том числе иностранными.

*Слушатели* - лица, осваивающие ДПП ПК.

*Трудоемкость обучения* - количественная характеристика учебной нагрузки обучающегося, основанная на расчете времени и (или) сложности достижения учебного результата, затрачиваемого им на выполнение всех видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом программы, включая организованную самостоятельную работу.

*Учебный план* - документ, который определяет перечень, трудоемкость,



последовательность и распределение учебных разделов и (или) тем, видов учебной деятельности обучающихся и формы аттестации.

*Форма обучения по программам повышения квалификации* - очная (с отрывом от работы), очно-заочная (без отрыва от работы), заочная (с частичным отрывом от работы).

*Электронное обучение* - организация образовательной деятельности с применением содержащейся в базах данных и используемой при реализации образовательных программ информации и обеспечивающих ее обработку информационных технологий, технических средств, а также информационно-телекоммуникационных сетей, обеспечивающих передачу по линиям связи указанной информации, взаимодействие обучающихся и педагогических работников.

В распоряжении Правительства Российской Федерации от 24.11.2020 № 3081-р «Об утверждении Стратегии развития физической культуры и спорта в Российской Федерации на период до 2030 года» указано, что «...развитие системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадрового резерва в сфере физической культуры, спорта и спортивной медицины» является одной из задач Стратегии, и для ее достижения предусматриваются:

- развитие системы повышения квалификации ... специалистов физкультурно-спортивных организаций, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки, а также совершенствование дополнительных профессиональных программ;

- развитие системы стимулирования спортивных организаций, включая спортивные общества и клубы, общероссийские и региональные спортивные федерации, к переподготовке своих кадров и повышению их квалификации;

- формирование на базе имеющихся организаций в сфере спорта, здравоохранения, образования и медицины механизмов межвузовского и междисциплинарного взаимодействия при формировании образовательных программ, многоуровневой системы повышения квалификации, профессиональной переподготовки и дополнительного образования для подготовки специалистов в сфере физической культуры, спорта и спортивной медицины с соответствующим уровнем компетенций;

- развитие цифровых технологий в образовательных организациях, включая управление образовательным процессом, организацию обучения и повышения квалификации специалистов в сфере физической культуры и спорта в дистанционном онлайн-формате;

- обучение, повышение квалификации, профессиональная переподготовка специалистов в сфере физической культуры и спорта,

направленные на повышение цифровой грамотности и развитие информационно-коммуникационных технологий.

При анализе нормативных правовых документов, рассматривающих вопросы дополнительного профессионального образования работников сферы физической культуры и спорта, необходимо руководствоваться на нормативные правовые документы в области образования, которые регламентируют процесс дополнительного профессионального образования педагогических работников.

Аналитический обзор вышеуказанных нормативных правовых документов Российской Федерации в области образования и в сфере физической культуры и спорта, показывает, что в настоящее время уделяется большое внимание вопросам дополнительного профессионального образования в целом, и повышению квалификации в частности. Также актуализируется и задача непрерывного профессионального образования работников.

## II. Роль и место процесса повышения квалификации работников в системе непрерывного образования

В настоящее время очень актуален вопрос непрерывного образования специалистов любой сферы деятельности, в том числе профессиональной области работников, участвующих в спортивной подготовке.

В связи с этим уместно рассмотреть сущность непрерывного образования и дать характеристику форм образования, которые в совокупности составляют систему непрерывного образования.

Непрерывное образование - процесс, направленный на пополнение знаний, умений и навыков в связи с новыми требованиями профессии или на компенсацию недостатков, упущений предшествующего образования. Это постоянное обновление запаса знаний, умений и навыков, необходимых для успешной профессиональной самореализации.

Согласно положениям Федерального закона № 273-ФЗ, непрерывное образование является профессиональной потребностью каждого педагога, так как существует необходимость постоянного обновления знаний, изучения и применения на практике новых методов и технологий работы.

Процесс непрерывного образования осуществляется через формальное, неформальное и информальное образование.

Формальное образование – это организованный образовательный процесс, завершающийся выдачей документа государственного (аттестата, диплома) или установленного образца (удостоверение о повышении квалификации, диплом о профессиональной переподготовке). Формальное



образование получают в различных организациях, осуществляющих образовательную деятельность.

Неформальное образование - организованный образовательный процесс, не завершающийся выдачей документа государственного или установленного образца. Это различные курсы, тренинги, короткие программы, которые предлагаются на любом этапе образования или трудовой деятельности как организациями, осуществляющими образовательную деятельность, так и общественными организациями, клубами, центрами и пр. Неформальное образование структурировано, может иметь образовательную цель, определенные временные рамки, инфраструктурную поддержку, но при этом получаемые обучающимися знания не сертифицируются. Применительно к ДПО неформальное образование может быть представлено образовательными семинарами, мастер-классами, научно-практическими конференциями и пр.

Информальное образование по сути является самообразованием. Это индивидуальная познавательная деятельность, сопровождающая повседневную жизнь человека и необязательно имеющая целенаправленный характер. Это обучение и учение в процессе повседневной жизнедеятельности. Информальное образование - это освоение социально-культурного опыта, происходящее вне рамок педагогически организованного процесса и лишенное его основных атрибутов. Это спонтанное образование, реализующееся за счёт собственной активности человека. Применительно к ДПО информальное образование - профессиональное общение с коллегами, обмен опытом с квалифицированными специалистами физической культуры и спорта, работа с методической литературой, наблюдения в сфере физической культуры и спорта, посещение открытых учебно-тренировочных занятий и иных мероприятий, близких профессиональной деятельности и т.д. Информальное образование именуется таковым потому, что его результаты никак не оформляются документально и обычно не получают признания со стороны общества.

В настоящее время понятия «формальное образование», «неформальное образование» и «информальное образование» активно используются в современной педагогической литературе и отражают три типа организации обучения, существенно отличающиеся друг от друга.

Существование неформального и информального образования наряду с формальным образованием объясняется растущим многообразием познавательно-информационных запросов разных специалистов, которые не всегда возможно удовлетворить в рамках существующих форм традиционного образования. Это, прежде всего, касается тех специалистов, которые хотели бы продолжать образование, но в силу своей повседневной

занятости, избирательности интересов и других причин нуждаются в более гибких организационных формах образовательной деятельности, чем те, которые предлагаются существующей системой формального образования.

Кроме того, существование неформального и информального образования обусловлено тем, что никакая, даже самая совершенная система образования не в состоянии обучить человека всему тому, что может понадобиться при разрешении проблем, возникающих в практической жизни.

Важно обратить внимание, что неформальное образование, также как и информальное образование, не являются альтернативой формальному образованию. Они вместе являются составными частями обучения на протяжении всей жизни человека, причем каждое направлено на достижение своих собственных целей и результатов. Они дополняют друг друга. Если формальное образование создает «общую базу», то неформальное и информальное образование развивает ее, углубляя компетентность в сферах, представляющих интерес для самих обучающихся, или же формирует умения, выходящие за пределы целей формальной образовательной системы. Таким образом, формальное, информальное и неформальное образование являются взаимодополняющими и взаимоподдерживающими элементами процесса непрерывного обучения, продолжающегося всю жизнь.

Система ДПО является одной из форм непрерывного *профессионального* образования. Как подвид дополнительного образования и, соответственно, как часть общей системы образования (ч. 6 ст. 10 Федерального закона 273-ФЗ), ДПО играет важную роль в обеспечении возможности реализации права на образование в течение всей жизни, то есть непрерывного образования.

ДПО выступает в качестве важного элемента образовательной деятельности, роль которого растет из-за резкого ускорения научно-технического прогресса, обеспечивающего быстрое устаревание полученных знаний и потребность в усвоении стремительно нарастающих новых знаний.

Основным направлением развития ДПО следует считать нацеленность этой системы на формирование у обучающихся навыков, способствующих самостоятельному открытию у них знаний, формированию собственных представлений относительно возможностей решения проблем профессионального характера. Обеспечение этого направления и развития требует формирования открытого образовательного пространства, способствующего самоопределению, самореализации в соответствии с интересами, образовательными установками, потребностями и возможностями обучающегося.



Траектория ДПО должна проходить через весь жизненный цикл человека, включая формальное, неформальное и информальное образование. При этом формальное ДПО должно активно поддерживаться неформальным образованием и самообразованием (информальным образованием). Эта поддержка заключается в том, что неформальное образование и самообразование частично компенсируют «пробелы» формального ДПО. Формальное и неформальное образование должны являться равноправными участниками процесса и, следовательно, результаты образования, полученные в любых формах как набор индивидуальных компетенций, должны не только учитываться, но и взаимодополнять друг друга. Такой подход позволяет работникам образовательных учреждений получать доступ к знаниям по мере необходимости или собственному желанию.

Резюмируя, надо отметить, что непрерывное ДПО – это система учебной деятельности, направленная на совершенствование знаний, навыков и умений человека на протяжении всей его жизни, главным фактором которой является личная мотивация и различные образовательные ресурсы.

Несмотря на целый ряд преимуществ неформального и информального ДПО, о которых говорилось выше, на данный момент приходится констатировать, что из-за отсутствия признания результатов неформального и информального образования, а также в связи с возрастанием при трудоустройстве значения документов об образовании (дипломов, аттестатов, удостоверений), подтверждающих квалификацию специалиста, при выборе формы получения ДПО работники в первую очередь выбирают формальное образование.

К формальному ДПО на основании ст. 76 Федерального закона № 273-ФЗ относятся профессиональная переподготовка и повышение квалификации.

Трудовой кодекс в разделе IX. «Квалификация работника, профессиональный стандарт, подготовка и дополнительное профессиональное образование работников» в статье 195.1. определяет понятие «квалификация работника» как уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника.

В соответствии с Федеральным законом № 273-ФЗ обязанностью педагогических работников является осуществление своей деятельности на высоком профессиональном уровне, в связи с чем педагогические работники должны систематически повышать этот уровень (п.п.1,7 ч.1 ст. 48), получая дополнительное профессиональное образование не реже чем один раз в три года (п.2 ч.5 ст. 47).

Установленная законом периодичность получения ДПО применительно к специалистам, участвующим в реализации спортивной подготовки, способствует:

- обновлению профессиональных знаний: повышение квалификации позволяет получать информацию о нововведениях в области избранного вида спорта, совершенствовать накопленные знания и умения;

- углублению знаний в специализированных областях, например, в технике и тактике игры, физиологии и психологии спорта и пр.;

- совершенствованию профессиональных навыков: обучение по программам повышения квалификации помогает лучше разбираться в структуре спортивной деятельности, качественно выполнять работу, обеспечивая результативный тренировочный процесс и стабильный рост спортивного результата;

- более глубокому самоанализу профессиональной деятельности:

- обеспечению профессионального статуса: подтвержденный профессионализм уровнем компетенций, в соответствии с изменяющимися требованиями к профессии, помогает закрепить стабильное профессиональное положение специалиста (тренера-преподавателя, инструктора-методиста и др.);

- продвижению по карьерной лестнице;

- профилактике эмоционального выгорания: процесс обучения позволяет смотреть на знакомую деятельность по-новому, что помогает оставаться в состоянии мобилизации, эмоционального комфорта и профессионализма.

### **III. Рекомендации организации и реализации повышения квалификации специалистов, работающих в организациях, реализующих спортивную подготовку**

#### *Разработка и утверждение ДПП ПК*

Особенности разработки дополнительных профессиональных программ повышения квалификации и возможные сложности при их проектировании обусловлены спецификой ДПО, которая заключается в том, что содержание реализуемой дополнительной профессиональной программы должно учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии



с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

На основании ч. 5 ст. 12 Федерального закона № 273-ФЗ организации, осуществляющие образовательную деятельность (далее – Организации), самостоятельно разрабатывают ДПП ПК, но при этом они должны руководствоваться Приказом № 499, который определяет структуру программ ДПО, реализуемым во всех сферах деятельности, в том числе в сфере физической культуры и спорта и методическими рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 апреля 2015 г. № ВК-1032/06 «О направлении методических рекомендаций».

При проектировании (разработке) ДПП ПК возможно использование следующего алгоритма работы, который включает восемь последовательных этапов.

#### *Этап 1. Определение темы ДПП ПК*

Тема ДПП ПК должна кратко и емко отражать содержание программы, при этом она должна соотноситься с трудовыми действиями соответствующего профессионального стандарта или с определенными квалификационными требованиями, указанными в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям.

При определении темы ДПП ПК для специалистов, работающих в организациях, реализующих спортивную подготовку, рекомендуется брать за основу профессиональные стандарты, определяющие характеристику квалификаций работников сферы «физическая культура и спорт», «образование и наука», либо разделы «Квалификационные характеристики должностей работников образования», «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта» Приказа № 761н.

#### *Этап 2. Определение цели ДПП ПК*

Цель ДПП ПК – совершенствование и (или) получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации. Цель – это стратегический результат, который должен быть достигнут к концу освоения ДПП ПК. Цель должна быть достижима (через планируемые результаты обучения) и измерима. Тема и цель программы должны соответствовать друг другу.

Алгоритм формулировки цели ДПП ПК следующий: совершенствование и (или) получение новой профессиональной компетенции в области ... (далее указывается тема программы).

*Примеры формулировки цели программ повышения квалификации для работников, реализующих спортивную подготовку:*

1. Тема ДПП ПК «Специфика организации учебно-тренировочного процесса по виду спорта «триатлон»», цель программы – совершенствование профессиональных компетенций слушателей в области организации учебно-тренировочного процесса по виду спорта «триатлон».

Пример 2. Тема ДПП ПК «Спортивные, физкультурные мероприятия (соревнования): стратегия, планирование, проблемы и перспективы», цель программы – совершенствование и (или) формирование профессиональных компетенций слушателей в области планирования, организации и проведения спортивных, физкультурных мероприятий (соревнований).

*Этап 3. Планирование своевременного направления специалистов на обучение по программам повышения квалификации*

Для координации и контроля процесса своевременного направления специалистов на обучение по программам повышения квалификации Организации рекомендуется разработать локальные документы, регламентирующие этот процесс, а именно составить:

1. перспективный план направления сотрудников Организации на обучение по программам повышения квалификации;
2. график направления сотрудников Организации на обучение по программам повышения квалификации.

Данные локальные документы не являются обязательными для Организаций, то есть Трудовой кодекс не обязывает работодателей составлять их. Однако наличие этих документов упорядочит процесс своевременного направления сотрудников на повышение квалификации, поможет систематизировать информацию об имеющемся у сотрудников Организации образовании и наметит перспективы дальнейшего совершенствования их профессиональной деятельности.

Перспективный план направления сотрудников Организации на обучение по программам повышения квалификации (далее – Перспективный план) – это документ, в котором фиксируют планируемые мероприятия по обучению кадров на определенный период времени. Исходя из того, что по закону каждый работник должен обучаться не реже 1 раза в 3 года, Перспективный план целесообразно составлять на трехлетний период.

Структура и содержание Перспективного плана должна определяться Организацией самостоятельно. Как правило, такой документ составляется в виде таблицы и содержит информацию о сотрудниках, занимаемой ими



должности, уровне их образования, предыдущих датах обучения по ДПП ПК с указанием темы программы, планируемых сроках очередного обучения и пр. Примерное оформление перспективного плана представлено в Таблице № 1.

График направления сотрудников Организации на обучение по программам повышения квалификации (далее – График) является дополнением к Перспективному плану. График составляется на более короткий период времени (обычно на 1 год). График – это документ, в котором указывается информация не только о направлении специалистов на обучение по ДПП ПК в текущем году, но и о результате их обучения по итогам освоения программы повышения квалификации. Примерное оформление Графика и его структура представлены в Таблице № 2.

График – более оперативный документ по сравнению с Перспективным планом. При составлении Перспективного плана руководствуются нормой «1 раз в 3 года», в График же включается информация не только о тех сотрудниках, которым «положено» обучиться в текущем году, но и о тех, которым требуется пройти незапланированное обучение<sup>1</sup>. Например, внеплановое повышение квалификации может быть предусмотрено:

- для совершенствования профессиональных компетенций специалиста, если в процессе анализа его профессиональной деятельности или по итогам проведения аттестационных процедур был выявлен недостаточный уровень профессионализма данного работника;

- если появляются новые задачи, для выполнения которых нужно учиться: например, в группу спортивной подготовки зачислены дети с ограниченными возможностями здоровья, а у тренера-преподавателя отсутствуют необходимые для работы с ними знания и умения;

- если специалист долго не работал, например, был в декретном отпуске;

- если планируется повышение работника в должности и пр.

Несмотря на то, что Перспективный план и График не относятся к обязательным локальным документам Организаций, реализующих спортивную подготовку, их оформление и ведение будут полезны при:

- осуществлении контроля за своевременным направлением на обучение повышение квалификации работников Организации;

- ежегодном заполнении статистических форм о результатах деятельности Организации: организации, реализующие спортивную подготовку, в зависимости от контингента обучающихся заполняют статистические формы №№ 5-ФК и 3-АФК на основании приказов Росстата от

07.11.2024 № 530 «Об утверждении формы федерального статистического наблюдения № 5-ФК (сводная) «Сведения по подготовке спортивного резерва» и указаний по ее заполнению» и от 07.11.2024 № 531 «Об утверждении формы федерального статистического наблюдения № 3-АФК «Сведения об адаптивной физической культуре и спорте» и указаний по ее заполнению». В соответствующие разделы указанных статистических форм вносятся сведения о тренерско-преподавательском составе, в том числе и информация о количестве человек, прошедших повышение квалификации (за отчетный период). Оперативно заполнить разделы статистических форм поможет информация, взятая из Графика;

- при расчете финансовых затрат Организации: в соответствии с ч. 2 ст. 99 Федерального закона № 273-ФЗ ДПО педагогических работников включено в норматив и обеспечено финансированием. Данные Графика позволяют просчитать, сколько человек должно быть обучено в текущем году, какова будет общая стоимость обучения по ДПП ПК, и решить, за счет каких средств будет оплачено ДПО текущего года - за счет бюджета организации или за счет средств от приносящей доход деятельности (платных образовательных услуг, если такие реализуются). При расчете временных затрат следует обращать внимание на сроки проведения торговых процедур при реализации ФЗ-44, ФЗ-223;

- при поддержании стабильной работы Организации, когда на обучение с отрывом от работы направляются один или несколько сотрудников одновременно: предвидя возможные сложности в организации учебно-тренировочного процесса из-за отсутствия ряда работников (по данным Графика), в Организации заранее составляется оптимальное расписание учебно-тренировочных занятий, чтобы учебно-тренировочный процесс в Организации не был нарушен;

- при проведении аттестации на соответствие занимаемой должности: по регламенту в аттестационную комиссию представляют отзывы о работниках, выходящих на аттестацию. Данные Графика помогут оперативно подготовить информацию для такого отзыва, указав сведения о наличии ДПО;

- регулярное повышение квалификации педагогических работников, в том числе и тех, которые осуществляют профессиональную деятельность в организациях, осуществляющих спортивную подготовку, регламентируется на законодательном уровне Трудовым кодексом Российской Федерации Федеральным законом № 273-ФЗ.

К обязанностям работодателя относятся:

<sup>1</sup> Незапланированное обучение сотрудников оплачивается Организацией только в том случае, если позволяет бюджет образовательной организации.



- направление педагога на ДПО по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года (согласно подпункт 2 п. 5 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ);
- оплата обучения этого специалиста;
- выбор программы его обучения;
- создание необходимых условий для совмещения работы с обучением, если педагог получает ДПО без отрыва от работы (в соответствии с абз. 5 ст. 196 Трудового кодекса);
- сохранение места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы, если ДПО педагог получает с отрывом от работы (согласно ст. 187 Трудового кодекса);
- оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, работникам, направляемым на ДПО с отрывом от работы в другую местность (ст. 168 Трудового кодекса).

#### *Этап 4. Определение планируемых результатов обучения*

Планируемые результаты – это взаимосвязанные умения и знания, на основании присвоения которых происходит совершенствование компетенций обучающихся. При формулировании планируемых результатов также учитываются профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационные требования к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей, которые устанавливаются в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

*Пример представления в ДПП ПК планируемых результатов обучения по ДПП ПК:*

Форма представления планируемых результатов

Профессиональные компетенции <sup>1</sup>	Умения и знания <sup>2</sup> , осваиваемые в рамках программы
ПК 1.	Знать: Уметь:
ПК 2.	Знать: Уметь:

<sup>1</sup> Профессиональные компетенции формулируются на основе профессионального стандарта квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям, или квалификационных требований к профессиональным знаниям и навыкам, необходимым для исполнения должностных обязанностей

<sup>2</sup> В таблице фиксируются знания и умения, на основании присвоения которых будут совершенствоваться или формироваться зафиксированные в столбце 1 компетенции. Для каждого запланированного умения фиксируется набор знаний, без которых данное умение не может быть реализовано

Достижение планируемых результатов обучения – главная задача программы. Остальные структурные элементы ДПП ПК (объем, содержание и формы учебной работы по ДПП ПК, формы аттестации и оценочные материалы) должны обеспечивать достижение планируемых результатов обучения и их диагностику.

#### *Этап 5. Определение категории слушателей ДПП ПК*

Основанием для определения категории слушателей является либо имеющийся у них образовательный ценз, либо занимаемая должность.

Согласно ст. 76 Федерального закона № 273-ФЗ к освоению ДПП ПК допускаются лица, имеющие или получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование. При этом законодательство об образовании Российской Федерации в области ДПО не содержит ограничений, связанных с выбором граждан соответствующих образовательных программ (письмо Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 31 октября 2019 г. № 03/16360-О «Об организации и осуществлении ДПО посредством реализации программ повышения квалификации и программ профессиональной переподготовки»). В связи с этим в ДПП ПК достаточно указать в категории слушателей следующую формулировку «лица, имеющие или получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование». Такая же формулировка используется, если разрабатывается ДПП ПК для смешанной категории слушателей (например, руководителей физкультурно-спортивных организаций, тренеров, тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов и пр.). В этом случае формулировка дополняется указанием области профессиональной деятельности слушателей: «лица, имеющие или получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование в области физической культуры и спорта».

Если ДПП ПК разрабатывается для специалистов, занимающих определенную должность в организации (например, тренер-преподаватель), то в категории слушателей используется формулировка с указанием этой должности. Например, «лица, занимающие должность тренера-преподавателя в организациях, реализующих дополнительные образовательные программы спортивной подготовки». При этом возможна детализация наименования должности, например, «тренер-преподаватель по виду спорта «бокс».

#### *Этап 6. Определение формы обучения и срока освоения ДПП ПК*



Форма обучения по ДПП ПК – очная, очно-заочная, заочная, в том числе с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, сетевая (если к разработке и реализации ДПП ПК привлекаются организации-партнеры).

Рекомендуемый срок освоения ДПП ПК – от 16 часов. Срок освоения (трудоемкость) программы указывается в часах и включает время, отводимое на все виды работ, включая итоговую аттестацию. Срок освоения программы должен обеспечивать возможность достижения планируемых результатов обучения.

#### *Этап 7. Определение содержания ДПП ПК*

Содержание ДПП ПК должно отражать возможность достижения слушателями планируемых результатов обучения. Содержание ДПП ПК включает учебный план, учебный график и содержание учебных разделов и (или) тем.

Учебный план ДПП ПК – это перечень, трудоемкость, последовательность и распределение учебных разделов и (или) тем, видов учебной деятельности обучающихся и формы аттестации.

Календарный график – распределение видов учебных занятий и их трудоемкости по дням в рамках срока освоения ДПП ПК. Форму календарного учебного графика Организация разрабатывает самостоятельно.

Содержание ДПП ПК должно включать необходимое и достаточное содержание каждой учебной темы, виды учебных занятий, количество часов, предусмотренных для их освоения.

К видам учебных занятий ДПП ПК относятся лекции, практические занятия, семинары, вебинары, тренинги и пр. (аудиторные занятия/контактная работа с преподавателем) и самостоятельная работа слушателей. Очная и очно-заочная формы обучения, в том числе с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий предполагает чередование контактной работы с преподавателем с самостоятельной работой слушателей над содержанием тем/разделов ДПП ПК в соответствии с графиком учебного процесса. Допускается до 50% аудиторной нагрузки очной формы обучения переводить на самостоятельное изучение слушателями при очно-заочной форме обучения и 70% часов при заочной форме обучения. На занятия лекционного типа рекомендуется отводить не более 40% часов аудиторных занятий.

Содержание лекционных занятий должно быть представлено через дидактические единицы изучаемого материала, практических занятий – через описание деятельности слушателей.

При планировании содержания ДПП ПК, предназначенной для тренеров-преподавателей, важно иметь в виду, что приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30.08.2023 № 686н «О внесении изменений в некоторые профессиональные стандарты, утвержденные приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации» в профессиональный стандарт «Тренер-преподаватель» (утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.12.2020 № 952н) внесены изменения, касающиеся требований к образованию и обучению. Теперь лица, претендующие на должность «тренера-преподавателя», должны иметь:

либо среднее профессиональное образование в области физической культуры и спорта и программы повышения квалификации по направлению профессиональной деятельности в области физической культуры, спорта, включая *антидопинговое обеспечение*;

либо высшее образование в области физической культуры и спорта или педагогики с направленностью «физическая культура» и программы повышения квалификации по направлению профессиональной деятельности в области физической культуры и спорта, включая *антидопинговое обеспечение*;

либо высшее образование (непрофильное) и дополнительное профессиональное образование – программы профессиональной переподготовки по направлению профессиональной деятельности в области физической культуры, спорта, включая *антидопинговое обеспечение*.

Исходя из изменившихся требований к образованию и обучению тренеров-преподавателей, в учебный план и содержание ДПП ПК, разрабатываемых для тренеров-преподавателей, необходимо включать для изучения тему, связанную с антидопингом. Содержание данной учебной темы определяется Организацией самостоятельно.

#### *Этап 8. Определение форм аттестации и средств оценки результатов обучения по ДПП ПК*

Диагностика достижения планируемых результатов обучения осуществляется с помощью оценочных материалов, которые должны максимально отражать применение содержания обучения в профессиональной деятельности.



Оценка качества освоения ДПП ПК проводится в отношении соответствия результатов освоения к заявленной цели и запланированным результатам обучения.

Формы аттестации и соответствующие оценочные материалы Организация определяет самостоятельно. Часы, отводимые на итоговую аттестацию по ДПП ПК, входят в общую трудоемкость программы. Объем времени, отводимого на итоговую аттестацию слушателей, устанавливается учебным планом ДПП ПК.

#### *Этап 9. Определение организационно-педагогических условий реализации ДПП ПК*

Организационно-педагогические условия ДПП ПК должны включать требования:

- к квалификации педагогических/научно-педагогических кадров, представителей учреждений и организаций, обеспечивающих реализацию программы,

- к учебно-методическому и информационному обеспечению программы,

- к материально-техническим условиям реализации программы.

Для реализации ДПП ПК Организация должна сформировать преподавательский состав из имеющихся в штате или привлекаемых на ином законном основании педагогических работников, численность и имеющиеся образование которых обеспечивают качественное осуществление образовательной деятельности по ДПП ПК и соответствуют требованиям, установленным законодательством (вопросы, относящиеся к педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, регламентируются главой 5 Федерального закона № 273-ФЗ).

В подраздел «Учебно-методическое и информационное обеспечение программы» ДПП ПК необходимо внести перечень современных и доступных источников, поддерживающих процесс обучения: нормативно-правовые акты, минимально достаточный список основной и дополнительной литературы, пособия и методические рекомендации, профильные периодические издания и т.д.

При перечислении материально-технических условий реализации программы следует указать перечень необходимых технических средств обучения, используемых в учебном процессе: компьютерное и мультимедийное оборудование, пакет прикладных обучающих программ (при наличии); аудиовизуальные средства обучения и др.

Организациям при проектировании ДПП ПК следует учитывать, что:

- разработка ДПП ПК осуществляется в инициативном порядке работниками Организации или по заявке, поступившей от организации, органов государственной власти, общественной организации и пр. Например, ДПП ПК может быть разработана по заявке органов исполнительной власти региона, в ведении которого находятся организации физической культуры и спорта, спортивных федераций по видам спорта, отдельных физкультурно-спортивных организаций и пр.;

- ДПП ПК создаются на основе макета, разработанного Организацией и утвержденной локальным нормативным актом (приказом); наличие макета ДПП ПК обеспечит единообразие в оформлении программ;

- структура ДПП ПК может включать в себя помимо описанных выше дополнительные разделы, содержание которых определяется Организацией самостоятельно, если иное не установлено федеральными нормативными актами;

- к реализации программы допускаются только после их утверждения приказом по Организации;

- разработчики ДПП ПК обязаны обновлять содержание обучения программ по мере необходимости, но не реже 1 раза в 3 года. Обновленные ДПП ПК допускаются к реализации после их утверждения приказом Организации;

- перечень утвержденных ДПП ПК с учебными планами и аннотациями рекомендуется размещать в информационно-телекоммуникационной системе «Интернет» на официальном сайте Организации.

#### *Прием на обучение по утвержденным ДПП ПК*

Правила приема граждан на обучение по утвержденным ДПП ПК определяются Организацией самостоятельно.

Организация объявляет прием граждан для обучения по ДПП ПК только при наличии лицензии на осуществление образовательной деятельности по подвиду «дополнительное профессиональное образование».

Прием на обучение по ДПП ПК может проводиться в течение всего календарного года в сроки, устанавливаемые Организацией самостоятельно.

Организациям рекомендуется формировать открытые и общедоступные информационные ресурсы, содержащие информацию об их деятельности, и обеспечивать доступ к таким ресурсам посредством размещения их в информационно-телекоммуникационных сетях, в том числе на официальном



сайте Организации в сети «Интернет» в соответствии с Постановлением № 1802.

На обучение по ДПП ПК допускаются лица, имеющие или получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование. Прием на обучение проводится на принципах равных условий приема для всех поступающих.

Прием на обучение осуществляется по заявлению поступающего. В заявлении поступающим указываются следующие обязательные сведения:

- фамилия, имя, отчество (последнее - при наличии);
- наименование программы, по которой он планирует обучаться.

Поступающий на обучение может заключать с Организацией договор об оказании платных образовательных услуг (далее – договор об обучении), составленный с учетом положений Приказа № 1185 или обучаться по договору, заключенному Заказчиком об оказании платных образовательных услуг в пользу поступающего с Организацией. В качестве Заказчика обучения может выступать физическое или юридическое лицо, обязующееся оплатить обучение лица, поступающего на обучение.

Вместе с заявлением поступающий предоставляет пакет документов, в состав которого должны входить:

- копия документа, удостоверяющего личность и гражданство;
- копия диплома о среднем профессиональном/высшем образовании либо справка о получении высшего/среднего профессионального образования (если слушатель является студентом организации, реализующей образовательные программы соответствующего уровня);
- копию договора об обучении.

Другие документы, который должен предоставить поступающий (при необходимости), определяются Организацией самостоятельно.

По усмотрению Организации поступающий подает все документы либо лично или через доверенное лицо, либо через операторов почтовой связи общего пользования, либо в электронной форме на адрес электронной почты Организации.

При приеме на обучение Организация знакомит поступающего со своим Уставом, лицензией на осуществление образовательной деятельности, с правилами приема в Организацию на обучение по ДПП ПК, а также другими документами, регламентирующими осуществление образовательной деятельности в Организации. Факт ознакомления, поступающего с указанными выше документами, фиксируется в заявлении о приеме, а также в договоре об обучении и заверяется подписью поступающего.

Подписью поступающего в заявлении о приеме и договоре об обучении

фиксируется также согласие на обработку персональных данных в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

Поступающие с ограниченными возможностями здоровья принимаются на обучение по ДПП ПК при наличии условий у Организации. С целью осуществления наиболее продуктивного взаимодействия с поступающими-инвалидами и поступающими с ОВЗ в образовательной деятельности, необходимо учитывать состояние здоровья, физические, психические, личностные особенности людей данной категории.

На каждого поступающего в обязательном порядке заводится личное дело. Личное дело – совокупность документов, содержащих сведения о лице, поступающем на обучение по ДПП ПК, в том числе персональные данные, которые не могут быть переданы третьим лицам, кроме как в случаях, установленных законодательством Российской Федерации.

Личное дело формируется перед зачислением в Организацию для составления приказа о зачислении на обучение.

Формирование личного дела начинается с момента предоставления поступающим заявления о приеме на обучение и ведется в течение всего периода освоения ДПП ПК до момента отчисления слушателя в связи с успешным освоением программы или по другим основаниям.

Личное дело каждого слушателя должно содержать документы, предоставленные при приеме на обучение. После завершения обучения в личное дело добавляется копия полученного документа о квалификации (удостоверения о повышении квалификации) или копия справки, выданной слушателю по завершению обучения (для студентов, получающих высшее/среднее профессиональное образование одновременно с освоением ДПП ПК).

Организация обеспечивает сохранность личных дел слушателей в течение установленных сроков их хранения, согласно требованиям законодательства об архивном деле (сроком на 5 лет).

#### *Организация учебного процесса по утвержденным ДПП ПК (порядок реализации ДПП ПК)*

Порядок организации учебного процесса по ДПП ПК Организация устанавливает самостоятельно.

Комплектование учебной группы обучающихся по конкретной ДПП ПК осуществляется на основании заключенных договоров об обучении. После комплектования учебной группы издается приказ о зачислении.

Приказ о зачислении является основанием для возникновения между



слушателем и Организацией, реализующей ДПП ПК, образовательных отношений: у лица, принятого на обучение, возникают права и обязанности обучающегося, предусмотренные законодательством об образовании и локальными нормативными актами Организации.

В приказе о зачислении должна содержаться информация о виде и названии ДПП ПК, сроках ее реализации.

Приказом Организации также утверждается расписание, которое регламентирует учебный процесс по конкретной ДПП ПК.

Обучение по ДПП ПК начинается с даты, предусмотренной учебным расписанием по ДПП ПК.

Обучение по ДПП ПК осуществляется в сроки, определяемые договором об образовании. Срок освоения ДПП ПК должен обеспечивать возможность достижения планируемых результатов, заявленных в ДПП ПК.

Для всех видов аудиторных занятий устанавливается академический час продолжительностью 45 минут.

Реализация ДПП ПК в Организации может осуществляться с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭОиДОТ), а также с применением исключительно ЭОиДОТ в соответствии с ч. 1,2 ст. 16 Федерального закона № 273-ФЗ. Требования к содержанию и применению ЭОиДОТ при реализации ДПП ПК определяются отдельным локальным нормативным правовым актом Организации, составленным с учетом Постановления № 1678.

ДПП ПК может реализовываться Организацией как самостоятельно, так и посредством сетевых форм реализации. Сетевая форма реализации ДПП ПК обеспечивает возможность освоения слушателями программы с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность, а также при необходимости с использованием ресурсов иных организаций.

В реализации программ повышения квалификации с использованием сетевой формы также могут участвовать научные организации, медицинские организации, организации культуры, физкультурно-спортивные и др. Организации совместно разрабатывают и утверждают ДПП ПК. Использование сетевой формы реализации ДПП ПК осуществляется на основании договора между организациями.

Освоение ДПП ПК завершается итоговой аттестацией.

Образовательные отношения прекращаются в связи с отчислением обучающегося из Организации по завершению обучения или досрочно по инициативе обучающегося.

Основанием для прекращения образовательных отношений по завершению обучения является распорядительный акт Организации (приказ об отчислении обучающихся). При досрочном прекращении образовательных отношений по инициативе обучающегося в трехдневный срок после издания приказа об отчислении обучающегося, отчисленному лицу выдается справка об обучении в соответствии с ч. 12 ст. 60 Федерального закона № 273-ФЗ.

Права и обязанности обучающихся, предусмотренные законодательством об образовании и локальными нормативными актами Организации, прекращаются с даты принятия приказа об отчислении.

Лицам, успешно освоившим соответствующую ДПП ПК и прошедшим итоговую аттестацию, выдается документ о квалификации: удостоверение о повышении квалификации (подпункт 1 п. 10 ст. 60 Федерального закона № 273-ФЗ); удостоверение о повышении квалификации, образец которого самостоятельно устанавливается Организацией.

Слушатели, не прошедшие итоговую аттестацию или получившие на итоговой аттестации неудовлетворительные результаты, отчисляются, и им выдается справка об обучении или о периоде обучения по образцу, самостоятельно устанавливаемому Организацией.

Оформление документа о квалификации (удостоверения о повышении квалификации) регламентируется локальным нормативным актом, определяющим порядок оформления, выдачи и хранения документов о ДПО в Организации, составленным с учетом письма Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.03.2015 № АК-610/06.

Документ о квалификации оформляется на бланке, являющемся защищенной от подделок полиграфической продукцией. Образец документа о квалификации утверждается локальным нормативным актом Организации.

Для учета выдачи оформленных документов о квалификации оформляются ведомости выдачи документов о квалификации. Ведомость выдачи документов о квалификации оформляется по окончании обучения по каждой ДПП ПК.

В случае освоения ДПП ПК параллельно с получением среднего профессионального и (или) высшего образования удостоверение о повышении квалификации выдается выпускнику после получения им соответствующего документа об образовании.

Информация о выданных слушателям документах о квалификации на основании ч. 9, 10 ст. 98 Федерального закона № 273-ФЗ и Постановления № 825 вносится в федеральную информационную систему «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении».



#### IV. Разъяснения особенностей повышения квалификации специалистов, работающих в организациях, реализующих спортивную подготовку

*В какой организации можно проходить повышение квалификации?*

Пройти обучение по ДПП ПК возможно в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, - в образовательных организациях, а также в организациях, осуществляющих обучение (пп. 18 – 20 ст. 2 Федерального закона № 273-ФЗ).

Образовательная организация - некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана.

Организация, осуществляющая обучение - юридическое лицо, осуществляющее на основании лицензии наряду с основной деятельностью образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности.

Лицензия - специальное разрешение на право осуществления юридическим лицом или индивидуальным предпринимателем конкретного вида деятельности (выполнения работ, оказания услуг, составляющих лицензируемый вид деятельности), которое подтверждается записью в реестре лицензий.

Лицензия на образовательную деятельность – это разрешение, которое подтверждает, что Организация может законно обучать людей. Она устанавливает правовую основу для работы Организации и подтверждает, что Организация соответствует установленным нормам и требованиям.

Ознакомиться с лицензией можно на официальном сайте Организации. В соответствии со ст. 29 Федерального закона № 273 образовательные организации должны обеспечить открытость и доступность информации о лицензии на осуществление образовательной деятельности (выписке из реестра лицензий на осуществление образовательной деятельности).

Подлинность лицензии на образовательную деятельность можно проверить, зайдя на сайт Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки ([obrnadzor.gov.ru](http://obrnadzor.gov.ru)), перейти на вкладку «Лицензирование образовательной деятельности» и открыть сводный реестр лицензий.

В системе дополнительного образования работает множество как государственных, так и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность: центры повышения квалификации, курсы профессиональной переподготовки, различные онлайн-школы, институты,

университеты и т.п. Важно выбрать ту организацию, которая сможет оказать качественные образовательные услуги именно в сфере ДПО

Следует разделять близкие понятия – дополнительное образование и дополнительное профессиональное образование.

ДПО – это разновидность дополнительного образования, которое в свою очередь делится на ДПО и дополнительное образование детей и взрослых.

Целью дополнительного образования детей и взрослых является совершенствование различных интеллектуальных, духовно-нравственных, физических способностей человека. В рамках ДПО осуществляется профессиональное совершенствование человека.

Для дополнительного образования детей и взрослых, в отличие от ДПО, не требуется наличия у обучающихся базового профессионального образования. Для получения ДПО факт наличия или получения среднего профессионального или высшего образования обязателен.

*С какой периодичностью работник организации, реализующей спортивную подготовку, должен проходить повышение квалификации?*

В организациях, реализующих спортивную подготовку, могут работать как педагогические работники, так и специалисты в области физической культуры и спорта.

К педагогическим работникам (на основании Постановления № 225) относятся тренеры-преподаватели, старшие тренеры-преподаватели, инструкторы-методисты, старшие инструкторы-методисты. В соответствии с ч. 5 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

Требования о прохождении повышения квалификации специалистами в области физической культуры и спорта, работающих в организациях, реализующих спортивную подготовку, содержатся в профессиональных стандартах в подразделе 3.1. Обобщенная трудовая функция раздела III. «Характеристика обобщенных трудовых функций»:

№ п/п	Наименование профессионального стандарта	Код ПС	Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ	Периодичность ДПО
1.	Инструктор-методист по адаптивной физической культуре	05.004	от 02.04.2019 № 197н	ПК – 1 раз в 2 года
2.	Специалист по инструкторской и методической работе в	05.005	от 21.04.2022 № 237н	ПК – 1 раз в 3 года



№ п/п	Наименование профессионального стандарта	Код ПС	Утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ	Периодичность ДПО
	области физической культуры и спорта			
3.	Тренер-преподаватель	05.012	от 24.12.2020 № 952н	ПК – не реже 1 раза в 5 лет
4.	Тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре и спорту	05.015	от 19.10.2021 № 734н	не указано

В квалификационных требованиях к должностям педагогических работников, работающих в организациях, осуществляющих спортивную подготовку, включенных в раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденного Приказом № 761н, не содержатся требования о прохождении повышения квалификации:

инструктор-методист: высшее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы или высшее профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы;

педагог дополнительного образования: высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области, соответствующей профилю кружка, секции, студии, клубного и иного детского объединения без предъявления требований к стажу работы, либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование по направлению «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу работы.

Квалификационные требования к должностям специалистов, занятых в области физической культуры и спорта, работающих в организациях, осуществляющих спортивную подготовку, включены в раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденный Приказом № 761н, и также не содержат требований о прохождении повышения квалификации:

тренер - преподаватель по адаптивной физической культуре: высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование

в области физической культуры и спорта и дополнительное профессиональное образование в области адаптивной физической культуры без предъявления требований к стажу работы либо высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области адаптивной физической культуры без предъявления требований к стажу работы;

инструктор-методист по адаптивной физической культуре: высшее профессиональное образование в области адаптивной физической культуры или высшее профессиональное образование в области физической культуры и спорта и дополнительное профессиональное образование в области адаптивной физической культуры, стаж работы по направлению профессиональной деятельности в должностях специалистов не менее 1 года либо среднее профессиональное образование в области адаптивной физической культуры или среднее профессиональное образование в области физической культуры и спорта и дополнительное профессиональное образование в области адаптивной физической культуры, стаж работы по направлению профессиональной деятельности в должностях специалистов не менее 3 лет;

старший инструктор-методист по адаптивной физической культуре: высшее профессиональное образование в области адаптивной физической культуры или высшее профессиональное образование в области физической культуры и спорта и дополнительное профессиональное образование в области адаптивной физической культуры, стаж работы по направлению профессиональной деятельности в должностях специалистов не менее 3 лет либо среднее профессиональное образование в области адаптивной физической культуры или среднее профессиональное образование в области физической культуры и спорта и дополнительное профессиональное образование в области адаптивной физической культуры, стаж работы по направлению профессиональной деятельности в должностях специалистов не менее 5 лет;

старший тренер-преподаватель по адаптивной физической культуре: высшее профессиональное образование в области адаптивной физической культуры или высшее профессиональное образование в области физической культуры и спорта и дополнительное профессиональное образование в области адаптивной физической культуры, стаж работы в физкультурно-спортивных организациях не менее 3 лет либо среднее профессиональное образование в области адаптивной физической культуры или среднее профессиональное образование в области физической культуры и спорта и дополнительное профессиональное образование в области адаптивной физической культуры, стаж работы в физкультурно-спортивных организациях не менее 5 лет.

В связи с вышесказанным необходимо констатировать, что квалификационные требования к работникам могут содержаться как



в квалификационных справочниках, так и в профессиональных стандартах. В установленных случаях квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках и профессиональных стандартах, обязательны к применению. В остальных случаях они носят рекомендательный характер и применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией.

Таким образом, следует признать, что периодичность ДПО, указанная выше, носит рекомендательный характер. Вопросы периодичности прохождения работниками организаций, реализующей спортивную подготовку, повышения квалификации решаются работодателем самостоятельно (на основании ст.196 Трудового кодекса).

*Кто должен оплачивать дополнительное обучение педагогов?*

При ответе на данный вопрос необходимо понимать, кто был инициатором обучения. Если обучение организовано по инициативе работодателя в рамках норм Федерального закона № 273-ФЗ, то денежные средства должны предусматриваться в бюджете образовательной организации, поскольку обучение необходимо для ведения непосредственной профессиональной деятельности. При этом именно работодателю предоставлено право определять перечень работников, которым необходимо пройти обучение, и программы дополнительного профессионального образования.

У педагогов есть право предложить программы, которые, на их взгляд, больше будут отвечать возникшим профессиональным запросам. Но все же итоговое решение принимает работодатель. Также как и периодичность обучения.

Оплату за обучение педагогов можно организовать за счет средств от приносящей доход деятельности (платных образовательных услуг): руководитель организации, понимая необходимость повышения квалификации своих работников, должен аккумулировать средства в рамках указанного финансирования и обеспечивать оплату курсов.

Доводы руководителей образовательных организаций, настаивающих на обучении педагогов за их собственный счет в связи с отсутствием средств, не могут быть приняты во внимание, поскольку в соответствии с ч. 2 ст. 99 Федерального закона № 273-ФЗ ДПО педагогических работников включено в норматив и обеспечено финансированием. Об этом же говорит и Трудовой кодекс: платить за обучение педагогических работников должен работодатель.

Если же педагог по собственному желанию решает повысить профессиональный уровень, самостоятельно выбрав курсы и учебное заведение, или если он хочет чаще проходить обучение по программам повышения квалификации, то расходы по своему обучению он несет самостоятельно.

*Могут ли педагогического работника не допустить к работе за отказ пройти курсы повышения квалификации?*

Требования о допуске к работе только при наличии подтвержденного документом о квалификации (удостоверением о повышении квалификации) ДПО противоречат нормам действующего законодательства. В силу ч. 1 ст. 46 Федерального закона № 273-ФЗ право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, или профессиональным стандартам. Из вышеизложенной нормы права очевидно, что каких-либо требований в части периодичности прохождения курсов законодатель не предъявляет.

*Можно ли отнести к программам повышения квалификации семинары, тренинги, если их объем меньше 16 академических часов? Или их объем более 16 академических часов, но итоговая аттестация по ним не проводилась?*

Ст. 2 Федерального закона № 273-ФЗ установлено, что образовательная деятельность — это деятельность по реализации образовательных программ. При этом под образовательной программой понимается комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий и форм аттестации, который представлен в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, а также оценочных и методических материалов.

В соответствии с п. 12 Приказа № 499, минимально допустимый срок освоения программ повышения квалификации не может быть менее 16 часов. Кроме того, в соответствии с ч. 14 ст. 76 Федерального закона № 273-ФЗ освоение дополнительных профессиональных образовательных программ завершается итоговой аттестацией обучающихся в форме, определяемой организацией, осуществляющей образовательную деятельность, самостоятельно.

Таким образом, указанная в вопросе образовательная деятельность не может относиться к дополнительному профессиональному образованию.



Вместе с тем сообщаем, что согласно ч. 15 ст. 60 Федерального закона № 273-ФЗ организации, осуществляющие образовательную деятельность, вправе выдавать лицам, освоившим образовательные программы, по которым не предусмотрено проведение итоговой аттестации, документы об обучении (сертификаты, свидетельства), по образцу и в порядке, которые установлены этими организациями самостоятельно.

*Являются ли сертификат, свидетельство документами об образовании?*

В соответствии со ст. 65 Трудового кодекса при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, обязано предъявить работодателю документ об образовании и (или) о квалификации. Федеральный закон № 273-ФЗ предусматривает следующие документы, подтверждающие факт освоения программ ДПО:

– диплом о профессиональной переподготовке (выдается после освоения дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки со сроком освоения более 250 часов);

– удостоверение о повышении квалификации (выдается после освоения дополнительной профессиональной программы повышения квалификации со сроком освоения от 16 часов).

В связи с этим ни сертификат, ни свидетельство не входят в систему документов о квалификации по ДПО.

Сертификат, также как и свидетельство подтверждают факт обучения специалиста на выбранных курсах, при этом в связи с отсутствием аттестации по итогам обучения, данные документы не гарантируют, что обучающийся действительно освоил новые знания и навыки.

Таким образом, и сертификат, и свидетельство являются документами об обучении, выдаваемыми при получении неформального образования (о чем говорилось в разделе 2 настоящих Методических рекомендаций). Такие документы об обучении могут приветствоваться работодателем, так как доказывают, что специалист развивает профессиональные навыки. Но указанные документы об обучении не отменяют необходимость формального образования – освоение ДПП ПК не реже 1 раза в 3 года.

*Могут ли образовательные организации выдавать свидетельства и сертификаты о прохождении семинаров, тренингов и мастер-классов?*

В соответствии с ч. 15 ст. 60 Федерального закона № 273-ФЗ организации, осуществляющие образовательную деятельность, вправе выдавать лицам, освоившим образовательные программы, по которым не предусмотрено

проведение итоговой аттестации, документы об обучении по образцу и в порядке, которые установлены этими организациями самостоятельно.

*Какой печатью заверяются документы об образовании по итогам освоения дополнительных профессиональных программ?*

В соответствии с ч. 2 ст. 60 Федерального закона № 273-ФЗ документы о квалификации заверяются печатями организаций, осуществляющих образовательную деятельность, то есть заверяются печатью, которая закреплена в уставе Организации.

Обращаем внимание, что законодательством Российской Федерации об образовании не установлено, что Организации, заверяют выдаваемые ими документы о квалификации установленного образца печатью с изображением Государственного герба Российской Федерации.

*Кто подписывает удостоверение о повышении квалификации, образец которого самостоятельно устанавливается организацией?*

В соответствии с ч. 1 ст. 25 Федерального закона № 273-ФЗ Организация действует на основании устава, утвержденного в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. Документ о квалификации выдается на бланке, образец которого самостоятельно устанавливается Организацией. Документ о квалификации подписывает руководитель Организации либо лицо, его заменяющее, за которым данное право закреплено нормативным правовым актом.

*Какой документ (на каких бланках) можно выдать взамен утерянного документа о квалификации?*

Дубликат документа о квалификации выдается на бланке, образец которого самостоятельно устанавливается Организацией независимо от того, когда слушатель прошел обучение, успешно освоил соответствующую ДПП ПК и прошел итоговую аттестацию.

*Как в организациях, реализующих спортивную подготовку, координировать и контролировать процесс своевременного направления специалистов на обучение по программам повышения квалификации? Как удовлетворить запросы специалистов на обучение с учетом возможностей Организации, включая финансовые затраты?*

Напомним, регулярное повышение квалификации педагогических работников, в том числе и тех, которые осуществляют профессиональную деятельность в организациях, осуществляющих спортивную подготовку,



регламентируется на законодательном уровне Трудовым кодексом и Федеральным законом № 273-ФЗ.

К обязанностям работодателя относятся:

- направление педагога на ДПО по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года (согласно подпункт 2 п. 5 ст. 47 Федерального закона № 273-ФЗ);

- оплата обучения этого специалиста;

- выбор программы его обучения;

- создание необходимых условий для совмещения работы с обучением, если педагог получает ДПО без отрыва от работы (в соответствии с абз. 5 ст. 196 Трудового кодекса);

- сохранение места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы, если ДПО педагог получает с отрывом от работы (согласно ст. 187 Трудового кодекса);

- оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки, работникам, направляемым на ДПО с отрывом от работы в другую местность (ст. 168 Трудового кодекса).

Для координации и контроля процесса своевременного направления специалистов на обучение по программам повышения квалификации Организации рекомендуется разработать локальные документы, регламентирующие этот процесс, а именно составить:

3. перспективный план направления сотрудников Организации на обучение по программам повышения квалификации;

4. график направления сотрудников Организации на обучение по программам повышения квалификации.

Данные локальные документы не являются обязательными для Организаций, то есть Трудовой кодекс не обязывает работодателей составлять их. Однако наличие этих документов упорядочит процесс своевременного направления сотрудников на повышение квалификации, поможет систематизировать информацию об имеющемся у сотрудников Организации образовании и наметит перспективы дальнейшего совершенствования их профессиональной деятельности.

*Перспективный план направления сотрудников Организации на обучение по программам повышения квалификации* (далее – Перспективный план) – это документ, в котором фиксируют планируемые мероприятия по обучению кадров на определенный период времени. Исходя из того, что по закону

каждый работник должен обучаться не реже 1 раза в 3 года, Перспективный план целесообразно составлять на трехлетний период.

Структура и содержание Перспективного плана должна определяться Организацией самостоятельно. Как правило, такой документ составляется в виде таблицы и содержит информацию о сотрудниках, занимаемой ими должности, уровне их образования, предыдущих датах обучения по ДПП ПК с указанием темы программы, планируемых сроках очередного обучения и пр. Примерное оформление перспективного плана представлено в Таблице № 1.

*График направления сотрудников Организации на обучение по программам повышения квалификации* (далее – График) является дополнением к Перспективному плану. График составляется на более короткий период времени (обычно на 1 год). График – это документ, в котором указывается информация не только о направлении специалистов на обучение по ДПП ПК в текущем году, но и о результате их обучения по итогам освоения программы повышения квалификации. Примерное оформление Графика и его структура представлены в Таблице № 2.

График – более оперативный документ по сравнению с Перспективным планом. При составлении Перспективного плана руководствуются нормой «1 раз в 3 года», в График же включается информация не только о тех сотрудниках, которым «положено» обучиться в текущем году, но и о тех, которым требуется пройти незапланированное обучение<sup>2</sup>. Например, внеплановое повышение квалификации может быть предусмотрено:

- для совершенствования профессиональных компетенций специалиста, если в процессе анализа его профессиональной деятельности или по итогам проведения аттестационных процедур был выявлен недостаточный уровень профессионализма данного работника;

- если появляются новые задачи, для выполнения которых нужно учиться: например, в группу спортивной подготовки зачислены дети с ограниченными возможностями здоровья, а у тренера-преподавателя отсутствуют необходимые для работы с ними знания и умения;

- если специалист долго не работал, например, был в декретном отпуске;

- если планируется повышение работника в должности и пр.

Несмотря на то, что Перспективный план и График не относятся к обязательным локальным документам Организаций, реализующих спортивную подготовку, их оформление и ведение будут полезны при:

<sup>2</sup> Незапланированное обучение сотрудников оплачивается Организацией только в том случае, если позволяет бюджет образовательной организации.



осуществлении контроля за своевременным направлением на обучение повышение квалификации работников Организации;

ежегодном заполнении статистических форм о результатах деятельности Организации: организации, реализующие спортивную подготовку, в зависимости от контингента обучающихся заполняют статистические формы №№ 5-ФК и 3-АФК на основании приказов Росстата от 07.11.2024 № 530 «Об утверждении формы федерального статистического наблюдения № 5-ФК (сводная) «Сведения по подготовке спортивного резерва» и указаний по ее заполнению» и от 07.11.2024 № 531 «Об утверждении формы федерального статистического наблюдения № 3-АФК «Сведения об адаптивной физической культуре и спорте» и указаний по ее заполнению». В соответствующие разделы указанных статистических форм вносятся сведения о тренерско-преподавательском составе, в том числе и информация о количестве человек, прошедших повышение квалификации (за отчетный период). Оперативно заполнить разделы статистических форм поможет информация, взятая из Графика;

при расчете финансовых затрат Организации: в соответствии с ч. 2 ст. 99 Федерального закона № 273-ФЗ ДПО педагогических работников включено в норматив и обеспечено финансированием. Данные Графика позволяют просчитать, сколько человек должно быть обучено в текущем году, какова будет общая стоимость обучения по ДПП ПК, и решить, за счет каких средств будет оплачено ДПО текущего года - за счет бюджета организации или за счет средств от приносящей доход деятельности (платных образовательных услуг, если такие реализуются);

при поддержании стабильной работы Организации, когда на обучение с отрывом от работы направляются один или несколько сотрудников одновременно: предвидя возможные сложности в организации учебно-тренировочного процесса из-за отсутствия ряда работников (по данным Графика), в Организации заранее составляется оптимальное расписание учебно-тренировочных занятий, чтобы учебно-тренировочный процесс в Организации не был нарушен;

при проведении аттестации на соответствие занимаемой должности: по регламенту в аттестационную комиссию представляют отзывы о работниках, выходящих на аттестацию. Данные Графика помогут оперативно подготовить информацию для такого отзыва, указав сведения о наличии ДПО.

Выше упоминалось, что программу повышения квалификации для работников Организации выбирает ее руководитель (работодатель). При

выборе программы обучения руководителю или уполномоченному им лицу желательно ориентироваться на следующий алгоритм.

#### 1. Выбор организации, реализующей программу.

Для повышения квалификации специалистов и педагогических кадров, занятых в сфере физической культуры и спорта, целесообразно в качестве образовательных организаций выбирать подведомственные Министерству спорта Российской Федерации федеральные государственные бюджетные образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования (академии, университеты, институты, училища), иные федеральные государственные бюджетные учреждения (например Федеральное государственное бюджетное учреждение «Федеральный центр подготовки спортивного резерва»), реализующие программы ДПО, так как эти организации на постоянной основе совершенствуют содержание образовательных программ ДПО с учётом квалификационных требований к профессиям и должностям специалистов сферы физической культуры и спорта. Все эти организации имеют лицензию на осуществление образовательной деятельности и гарантируют качество образовательных услуг.

#### 2. Определение актуальности программы (ее темы, цели, содержания) для работника, направляемого на обучение.

Выбирая программу обучения, следует либо учитывать существующие профессиональные запросы работников, их профессиональные потребности, необходимость в устранении профессиональных недостатков, либо подбирать программы с универсальной тематикой и содержанием, которые подойдут любому специалисту сферы физической культуры и спорта. Примером универсальной программы является курс, в рамках изучения которого рассматриваются современные технологии повышения эффективности учебно-тренировочного процесса.

#### 3. Оценка формы обучения и продолжительность реализации программы.

Следует обратить внимание, как реализуется программа – с отрывом или без отрыва от работы, какая продолжительность курса. Направляя на обучение работника, нужно предусмотреть возможные риски нарушения учебно-тренировочного процесса, связанные с отсутствием работника по месту основной работы, и своевременно подготовить замену на время его отсутствия.

В рамках контроля процесса обучения работников по программам повышения квалификации Организация должна вести учет сведений по ДПО. После завершения обучения сотрудники должны предоставить в Организацию копию документа, подтверждающую освоение ДПП ПК (удостоверение о повышении квалификации). На основании полученного



документа сведения о повышении квалификации заносятся в График, а копии документа вкладываются в личное дело сотрудника.

Если работник повышал квалификацию по собственной инициативе, самостоятельно выбрав программу и оплатив свое обучение, то при предъявлении работодателем полученное по итогам освоения ДПП ПК удостоверение о повышении квалификации, Организация имеет право проверить подлинность данного удостоверения в федеральной информационно-системе «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении». После этого данные об удостоверении заносятся в График.

Приложение № 2.  
Примерная форма  
Перспективного плана

Перспективный план направления сотрудников Организации на обучение по программам повышения квалификации

№ п/п	Ф.И.О. сотрудника	Занимаемая должность	Образование (высшее, среднее профессиональное, неоконченное ВО или СПО) с указанием образовательной организации, полученной квалификации, года выпуска	Дополнительное профессиональное образование (год обучения, наименование программы, образовательная организация, название и № документа о ДПО)		Оrientировочные даты направления на ПК		
				Профессиональная переподготовка	Повышение квалификации	2025	2026	2027

Образец заполнения<sup>3</sup>

1.	Иванов И.И.	Тренер-преподаватель	2009 г., МПГУ, специальность «физическая культура и спортивная подготовка», квалификация «учитель физической культуры»	нет	2015 г., УЦ «Перспектива», «Организационные основы тренировочного процесса», удостоверение о ПК № 0987 2019 г., УЦ «Перспектива», «Психология в спорте», удостоверение о ПК № 1111	+		
2.	Петров П.П.	Инструктор-методист	2021 г., МГУК, специальность «культурология», квалификация «культуролог»	2023 г., МГАФК, специальность «Менеджмент в сфере физической культуры и спорта», квалификация «менеджер в области физической культуры и спорта»			+	

<sup>3</sup> В этом и последующих образцах заполнения приводится вымышленная информация. Любые совпадения с реальными людьми и организациями являются случайными



Приложение № 3.  
Примерная форма  
графика

График направления сотрудников Организации на обучение по программам повышения квалификации

№ п/п	Ф.И.О. сотрудника, направляемого на ПК в 20__ году	Занимаемая должность	Данные о повышении квалификации в 2025 году			
			Образовательная организация	Тема ДПП ПК	Даты освоения	№ документа о квалификации

Образец заполнения

№ п/п	Ф.И.О. сотрудника, направляемого на ПК в 20__ году	Занимаемая должность	Данные о повышении квалификации			
			Образовательная организация	Тема ДПП ПК, трудоемкость) часа)	Даты освоения	№ документ о квалификации
1.	Сергеев С.С.	Тренер-преподаватель	АНО «ДПО»	Современные технологии в работе тренеров при подготовке спортсменов (72 ч.)	03.03.2025-20.03.2025	Удостоверение о повышении квалификации ПК№ 73355667

<sup>4</sup> Указывается стоимость обучения по ДПП ПК, если оплата производилась Организацией. Если обучение осуществлялось по инициативе работника и самостоятельно о нем оплачивалась, информация о стоимости не вносится.