

**Пояснительная записка к проекту профессионального стандарта
«Руководитель организации (подразделения) дополнительного профессионального
образования»**

Раздел 1. Общая характеристика вида профессиональной деятельности, трудовых функций

1.1. Информация о перспективах развития вида профессиональной деятельности

Развитие российского дополнительного профессионального образования в современных условиях характеризуются массовым внедрением инноваций (например, сетевые формы реализации образовательных программ, использование дистанционных образовательных технологий и электронного обучения, расширение общественного (профессионально - общественного) участия в оценке деятельности и управлении образовательными организациями и многое другое).

Дополнительное профессиональное образование является основой непрерывного образования взрослых и направлено на обеспечение изменяющихся потребностей экономики необходимыми компетенциями через их развитие и углубление в рамках имеющихся профессий и видов деятельности, а также через формирование совершенно новых компетенций, необходимых для осуществления новых видов деятельности.

Дополнительное профессиональное образование финансируется работодателем или самими обучающимися, чем обуславливается существенное повышение требований к его качеству, поскольку наряду с общими критериями на первый план выходит удовлетворенность требований потребителя. А это раздвигает границы ответственности образовательной организации ДПО, которая еще до проектирования образовательной программы должна выявить эти потребности, и с высокой степенью гибкости реагировать на их изменение. Повышение требований к качеству образования, усложнение устройства образовательных организаций, их связей с внешней средой, необходимость решения задач обеспечения не только качества, но и эффективности деятельности образовательной организации формируют новые требования к менеджеру дополнительного профессионального образования.

В соответствии с федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (далее - Федеральный закон № 273-ФЗ) управление образовательной организацией, независимо от формы собственности, осуществляется на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности (ч. 2 ст. 26). Единоличным исполнительным органом образовательной организации является руководитель образовательной организации (ректор, директор, заведующий, начальник или иной руководитель), который осуществляет текущее руководство деятельностью образовательной организации. Сложившиеся на практике согласно Закону РФ «Об образовании» органы самоуправления новой Федеральный закон № 273-ФЗ именуется коллегиальными органами управления (ч. 4 ст. 26).

В настоящее время роль руководителя образовательной организации по подготовке стратегических решений и осуществлению действий с учетом текущих и перспективных условий деятельности организации детерминирована вызовами, стоящими перед системой образования в целом и конкретной организацией в частности. Широкое распространение в управлении образовательными организациями в последнее десятилетие получил

процессный подход и проектная организация образовательной деятельности. Однако работа многих руководителей и сегодня строится на интуитивном уровне в рамках так называемого «ручного управления».

Сложность управления в дополнительном профессиональном образовании увеличивает высокая степень неоднородности работающих в этой сфере организаций (рисунок 1). Основной особенностью дополнительного профессионального образования является то, что большая часть организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы, является структурными подразделениями вузов, колледжей, научных и производственных компаний, холдингов. Другая особенность в том, что дополнительное профессиональное образование не является уровневым, а продолжает развитие компетенций внутри базового уровня. Поэтому среди организаций, реализующих дополнительное профессиональное образование, существует большое уровневое различие: значительная часть работает на уровне среднего профессионального образования, но есть также значительная группа отраслевых организаций, которые осуществляют повышение квалификации и профессиональную переподготовку руководителей компаний, реализует программы подготовки научно-педагогических кадров.



Рисунок 1 - Структура организаций, реализующих ДПП

В управлении образовательной организацией многие управленческие функции реализуются специфически с учетом особенностей основного и дополнительных видов деятельности, организационной правовой формы, специфики некоммерческих организаций, статуса обособленного структурного подразделения. Свою специфику имеет и делегирование полномочий. Вместе взятое это актуализирует необходимость разработки

профессионального стандарта (далее – ПС) деятельности по управлению образовательной организацией дополнительного профессионального образования).

Анализ квалификационных характеристик, содержащихся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, нормативных правовых актов, иных организационно-распорядительных документов, которыми определены требования к квалификации руководителей образовательных организаций различных типов.

Необходимость разработки ПС руководителя образовательной организации связана с требованиями статьи 51 Федерального закона № 273-ФЗ, которая определяет, что кандидаты на должность руководителя образовательной организации должны иметь высшее образование и соответствовать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках по соответствующим должностям руководителей образовательных организаций и (или) профессиональным стандартам.

При этом Федеральный закон от 02.05.2015 № 122-ФЗ "О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" устанавливает обязательность применения ПС работодателями при наличии в законодательстве требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции.

В настоящее время требования к квалификации руководителей образовательных организаций дополнительного профессионального образования описаны в разделе Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС) «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» (утв. приказом Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. N 1н), который содержит описание должностей руководителей образовательной организации высшего образования и организации дополнительного профессионального образования.

Представленное описание имеет экзemplаристский характер, что затрудняет его использование, как в сфере трудовых отношений, так и в сфере образования при организации подготовки в области управления образовательной организацией.

В части требований к образованию руководителей подразделений всех типов образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам, в профессиональном стандарте предусмотрено высшее образование, для руководителей образовательных организаций дополнительного профессионального образования дополнительно требуется наличие ученой степени и ученого звания. Также определены требования к профильности образования: необходимо, чтобы высшее образование было либо профильным, либо (при отсутствии высшего образования по профилю деятельности) руководитель имел еще и дополнительное профессиональное образование по программе профессиональной переподготовки по управлению образовательной организацией или прошел повышение квалификации по программам в области государственного и муниципального управления, управления персоналом, управления проектами, менеджмента и экономики.

Интересно, что для заместителей руководителя образовательной организации высшего и дополнительного профессионального образования требования к профильности не установлены.

Для занятия должностей руководителей и их заместителей необходим и стаж работы не менее 5 лет (соответственно на педагогических, научных или научно-педагогических должностях). Заметим, что требования к стажу управленческой деятельности в настоящее время отсутствуют. Для руководителей организаций дополнительного профессионального образования также требуется наличие учёной степени и учёного звания.

Для руководителей структурного подразделения в организациях дополнительного профессионального образования требуется высшее образование, причем в отличие от заместителей руководителей соответствующих организаций определены требования к профильности образования: необходимо либо основное, либо дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, управления персоналом, управления проектами, менеджмента и экономики. Требования к стажу здесь составляют 3 года.

Изменения и дополнения, вносимые в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих в части, описывающей квалификацию руководителей образовательных организаций, их заместителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей, иных руководителей образовательных организаций, разработка типовых должностных обязанностей малоэффективны, т.к. их положения неизбежно отстают от динамичной жизнедеятельности современной образовательной организации. Все это обуславливает необходимость создания более эффективных управленческих инструментов на основе нового отношения к процессу и содержанию управления образовательной организацией в форме ПС.

ПС в отличие от квалификационных характеристик описывают деятельность, а не должности и, соответственно, устанавливают требования к образованию и опыту работы, необходимым для выполнения обобщенных трудовых функций (далее - ОТФ) и трудовых функций (далее - ТФ) в них входящих, а не для занятия той или иной должности. При определении требований к квалификации в ПС соответствующая информация ЕКС была проанализирована и актуализирована с учетом мнения экспертов и обсуждения их предложений на заседаниях рабочей группы с участием представителей Минобрнауки России. При этом учитывалось, что к руководству подразделениями ДПО, созданными на предприятиях, как правило, привлекаются специалисты, не всегда обладающие опытом руководства образовательными организациями, но имеющие опыт руководящей работы бизнесе, что очень важно для функционирующей на условиях самофинансирования системы ДПО.

Требования к квалификации руководителя ДПО в соответствии со ст. 51 ФЗ- 273 устанавливаются Квалификационным справочником или профессиональным стандартом. Поскольку ДПО в соответствии с ФЗ-273 не финансируется бюджетом и ориентировано на оказание платных услуг, требование к опыту управления бизнесом становится существенным и устанавливается 3 года стажа руководящей деятельности в образовательных организациях или организациях, осуществляющих образовательную деятельность, или 5 лет стажа руководящей деятельности в иных организациях¹

В результате в проекте ПС зафиксированы следующие требования (таблица 1).

Таблица 1 – Требования к образованию, опыту работы и иные условия допуска к выполнению ОТФ

ОТФ	Требования
<p>Управление обособленным подразделением, осуществляющим образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ</p>	<p><i>Требования к образованию и обучению</i> Высшее образование и дополнительное профессиональное образование в области управления: профессиональная переподготовка по управлению образовательной организацией или повышение квалификации по направлениям: менеджмент и экономика, управление персоналом, управление проектами, государственное и муниципальное управление.</p> <p><i>Требования к опыту практической работы</i> Не менее трёх лет стажа руководящей деятельности в образовательных организациях или организациях, осуществляющих образовательную деятельность, или не менее пяти лет стажа руководящей деятельности в иных организациях</p> <p><i>Особые условия допуска к работе</i> Отсутствие ограничений на занятие педагогической деятельностью, установленных законодательством Российской Федерации.</p> <p>Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации</p> <p><i>Другие характеристики</i> Рекомендуются дополнительное профессиональное образование по профилю профессиональной (управленческой) деятельности не реже одного раза в три года.</p> <p>Отдельные трудовые функции и трудовые действия данной обобщенной трудовой функции, а также их совокупность, могут выполняться лицами, занимающими должности заместителя руководителя подразделения (директора, начальника, декана) в порядке делегирования им полномочий и распределения обязанностей.</p> <p>К образованию лиц, которым делегированы отдельные трудовые функции и трудовые действия данной обобщенной трудовой функции, а также их совокупности предъявляется требование наличия высшего образования (7 уровень квалификации).</p> <p>Требование наличия высшего образования и стажа руководящей деятельности в образовательной организации или организации, осуществляющей обучение, не предъявляется к лицам, занимающим должности заместителя руководителя структурного подразделения, отвечающего за хозяйственную деятельность.</p>
<p>Управление организацией дополнительного профессионального образования</p>	<p><i>Требования к образованию и обучению</i> Высшее образование и дополнительное профессиональное образование в области управления: профессиональная переподготовка по управлению образовательной организацией или повышение квалификации по направлениям: менеджмент и экономика, управление персоналом, управление проектами, государственное и муниципальное управление</p> <p><i>Требования к опыту практической работы</i> Не менее трёх лет стажа руководящей деятельности в образовательных организациях или пяти лет стажа руководящей деятельности в иных организациях</p>

	<p><i>Особые условия допуска к работе</i></p> <p>Отсутствие ограничений на занятие педагогической деятельностью, установленных законодательством Российской Федерации.</p> <p>Отсутствие ограничений на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, развития несовершеннолетних.</p> <p>Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации</p> <p>Прохождение в установленном законодательством Российской Федерации порядке аттестации</p> <p>Ученая степень, за исключением образовательных организаций, не осуществляющих в качестве уставной научно-исследовательскую деятельность</p> <p><i>Другие характеристики</i></p> <p>Рекомендуется дополнительное профессиональное образование по профилю профессиональной (управленческой) деятельности не реже одного раза в три года</p> <p>Отдельные трудовые функции и трудовые действия данной обобщенной трудовой функции, а также их совокупность в части руководства направлением деятельности или структурным подразделением организации, решением отдельных управленческих задач могут выполняться лицами, занимающими должности первого проректора, проректора, заместителя руководителя (директора, заведующего, начальника), руководителя структурного подразделения (декана факультета, директора, начальника, заведующего центра, отдела, службы), заместителя руководителя структурного подразделения в порядке делегирования им полномочий и распределения обязанностей.</p> <p>К образованию лиц, которым делегированы отдельные трудовые функции и трудовые действия данной обобщенной трудовой функции, а также их совокупность в части руководства направлением деятельности или структурным подразделением организации, решением отдельных управленческих задач, предъявляется требование наличия высшего образования (7 уровень квалификации).</p> <p>К образованию лиц, занимающих выборные должности декана факультета, руководителя направления деятельности, связанной с научными исследованиями, предъявляется требование наличия ученой степени, в том числе присвоенной за рубежом, или почетного звания Российской Федерации, бывшего Союза ССР или бывших союзных республик, международного почетного звания или звания лауреата (дипломанта) всероссийских и международных конкурсов (выставок, фестивалей), лауреата государственных премий, или наличия печатных трудов в соответствующей области и не менее трех лет научно-педагогического стажа.</p> <p>Требование наличия высшего образования не предъявляется к лицам, занимающим упомянутые выше руководящие должности, отвечающим за хозяйственную деятельность</p>
--	---

Анализ российских и международных профессиональных стандартов по схожим видам профессиональной деятельности.

Основой ПС в Европе и США являются международные стандарты серии ISO 9000:2015, ISO 29990:2010, ISO 10015:1999, определяющие требования к управлению качеством в организациях (в том числе и образовательных) и компетентности руководителей и сотрудников, обеспечивающих качественное управление деятельностью, а также ISO/IEC 17024:2012, регламентирующие порядок сертификации персонала. Процедуру сертификации при этом осуществляют компетентные негосударственные, в т.ч. международные, органы, создаваемые ассоциациями работодателей (Европейская организация по качеству, Ремесленная палата, Торгово-промышленная палата, общество Ллойда, Германский всеобщий технический союз, Британский объединённый экзаменационный совет, Общество сварщиков США и др.).

В США существует три вида ПС:

- кодекс профессиональной этики, содержащий указания этического характера;
- кодекс квалификационных стандартов, содержащий указания относительно опыта и уровня образования, необходимых для работы;
- кодекс стандартов профессиональной деятельности, содержащий конкретные инструкции по выполнению той или иной работы.

В США действуют отдельные стандарты для государственных служащих федерального уровня. По закону, квалификационные требования к руководителям высшего уровня (executive qualifications) при их найме на работу в федеральные структуры государственной власти должны быть подтверждены (сертифицированы) независимой квалификационной комиссией (Qualifications Review Board) на основе критериев, разработанных и утверждённых Офисом управления персоналом (Office of Personnel Management - OPM). Базовые квалификации для руководителей данного уровня в основном описывают требования к лидерским умениям и требованиям в области корпоративной культуры (SES corporate culture). Корпоративная культура для руководителей правительственных ведомств высшего звена предполагает наличие способности осуществлять стратегическое лидерство и приверженность государственной политике, а также миссии того агентства, которое они будут возглавлять.

Такой подход может быть в определённой степени экстраполирован и на разработку ПС руководителей организаций (подразделений) дополнительного профессионального образования.

В Испании в данной области работает Национальный институт квалификаций, координирующий работу технических комитетов территориального уровня, которые совместными усилиями разрабатывают национальный (модульный) каталог профессиональных квалификаций, отвечающий экономическим реалиям и, в особенности, состоянию рынка труда и уровню развития производства в конкретных отраслях и на территориях. Каждый орган (Агентство или Институт квалификаций) разрабатывает стандарты самостоятельно — для своей отрасли или территории; результаты разработки попадают в общий каталог, и ими могут воспользоваться все желающие. Работая в таком режиме, Испания планирует охватить ПС основные направления деятельности, активно представленные в пределах страны.

Ярким примером ПС, регулирующих уровень достижения, т.е. результат, являются Национальные квалификации профессионального образования и обучения в Великобритании (НКПОО), представляющие собой рамочные квалификации для всех специальностей и отраслей. НКПОО разрабатывались при активном участии представителей отраслей (работодателей). В реализации стандартов важную роль играют

организации, отвечающие за сертификацию выпускников и аккредитацию провайдеров и программ обучения. НКПОО базируются на национальных стандартах профессий, которые определяют стандарты деятельности. Другими словами, они описывают, что ожидается от деятельности компетентного работника в определённой специальности или профессии. Они охватывают все основные характеристики специальности, основываются на лучших образцах деятельности, знаниях и понимании, обеспечивающих компетентную деятельность, а также предполагают способность адаптироваться к возможным изменениям. Применительно к управлению в Британии существуют профессиональные стандарты менеджеров:

- MCI-1(Management Charter Initiative's Management 1 - «Профессиональный сертификат менеджера» - OUBS Professional Certificate in Management)

- MCI-11(Management Charter Initiative's Management 2 - «Профессиональный диплом менеджера» (Professional Diploma in Management)).

В США и большинстве европейских стран под ПС понимается подробная характеристика измеряемых требований к результатам и качеству выполнения работниками своих функций в рамках конкретного вида профессиональной деятельности (профессии), выраженной в терминах компетенций. При этом устанавливается, что ПС должны быть основаны на функциональном анализе трудовой деятельности и требований к ней, и подлежат постоянному мониторингу и обновлению. Практическая польза от ПС заключается в том, что они применяются для решения следующих задач:

- обеспечение качества профессиональной деятельности в профессиональной области на основе единых требований к выполняемым функциям;

- формирование стандартов профессионального образования и модульных программ обучения, основанных на компетенциях;

- разработка механизмов оценки выпускников учебных заведений профессионального образования, а также персонала различных уровней в ходе процедур сертификации (аттестации);

- формирование национальной рамки и системы квалификаций;

- построение систем сертификации руководителей и специалистов в рамках отрасли или в национальном масштабе.

ПС может носить «обязательный характер», в этом случае он утверждается государством и разрабатывается согласно официально утвержденным процедурам (например, как это происходит в Великобритании). Или же стандарт может носить «добровольный характер», в этом случае он разрабатывается отраслью и утверждается отраслевыми объединениями работодателей. Если же стандарты формируются на основе «общественного договора», они признаются в соответствующем профессиональном сообществе (например, Швеция).

В любом случае миссия ПС состоит в обеспечении единых признаваемых требований к профессиональной деятельности, позволяющих поддерживать ее качество, а также разрабатывать программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации в данной области.

Системное, полное описание трудовых функций деятельности по руководству организациями (подразделениями) дополнительного профессионального образования позволит решить комплекс задач:

в области управления организацией – качественное выполнение всех трудовых функций, описанных в ПС, и обеспечивающих в совокупности достижение цели(ей)

профессиональной деятельности, за счет рационального их распределения и организации взаимодействия руководителей;

в области подготовки кадров - определение перечня и содержания основных и дополнительных образовательных программ, обеспечивающих подготовку руководителей для дополнительного профессионального образования, организационных моделей непрерывного образования руководителей организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы.

1.2. Описание трудовых функций и обобщенных трудовых функций, обоснование их отнесения к конкретным уровням (подуровням) квалификации

В основу разработки ПС был положен цикл управления Европейского Совета по образованию («Planning-Implementation-Evaluation-Review» или «Планируй-Осуществляй-Оценивай-Анализируй и Улучшай»), основанный на цикле всеобщего управления качеством Шухарта-Деминга («Планируй-Делай-Контролируй-Воздействуй»), и методика функционального анализа деятельности путем ее последовательной декомпозиции. Проект ПС сформирован на основе следующих принципов:

- учет возросших требований к профессиональным компетенциям руководителей образовательных организаций;
- учет образцов лучшей практики, опыта организаций, являющихся лидерами в области образования и ориентированных на будущее;
- учет объективной структуры профессиональной деятельности, сложившегося в отрасли разделения труда;
- последовательная декомпозиция области профессиональной деятельности на обобщенные трудовые функции (ОТФ), трудовые функции (ТФ) и трудовые действия (ТД), обеспечивающая полноту перечня и точность формулировок ОТФ, ТФ и ТД
- измеримость (возможность проверки) степени овладения видом трудовой деятельности и соответствующими ему трудовыми функциями.

При выделении ОТФ за основу взят вид управляемой организации:

- образовательная организация дополнительного профессионального образования, являющаяся юридическим лицом или
- структурное подразделение образовательной или иной организации, реализующее деятельность по организации и осуществлению дополнительных профессиональных программ.

В результате выделено 2 ОТФ:

- ОТФ А. Управление обособленным подразделением, осуществляющим образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ
- ОТФ В. Управление организацией дополнительного профессионального образования.
- Для выделения ТФ использовался подход по объектам управления (руководства):
- Управление развитием и качеством в подразделении, осуществляющем образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ

- Управление деятельностью по разработке и реализации дополнительных профессиональных программ
- Управление ресурсным обеспечением подразделения, осуществляющего образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ – (для ОТФ А).
- Управление развитием и качеством в организации дополнительного профессионального образования
- Управление образовательной деятельностью организации дополнительного профессионального образования
- Управление иными уставными видами деятельности организации дополнительного профессионального образования
- Управление ресурсами организации дополнительного профессионального образования
- Представление организации дополнительного профессионального образования в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями - (для ОТФ Б).

Описанная структура ОТФ является гибкой, позволяет лучше отразить общее и особенности руководства образовательными организациями различных типов, однозначно определить уровень квалификации ОТФ, и, в целом, представляется пользователям более удобной для определения должностных обязанностей, разработки образовательных программ, проведения аттестации кандидатов на должность руководителей и руководителей образовательных организаций. Описание ОТФ и ТФ, а также обоснование их отнесения к уровню квалификации, приведено в таблице 2.

Таблица 2 – Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)

Обобщенные трудовые функции			Трудовые функции		
код	наименование	уровень квалификации	наименование	код	уровень (подуровень) квалификации
А	Управление обособленным подразделением, осуществляющим образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ	7	Управление развитием и качеством в подразделении, осуществляющем образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ	А/01.7	7 уровень определен в соответствии со следующими дескрипторами уровней квалификации: - определение стратегии, управление процессами и деятельностью, в том числе, инновационной, принятие решений на уровне организации - ответственность за результаты деятельности организации; - решение задач развития области профессиональной деятельности и (или) организации с использованием разнообразных методов и технологий, в том числе, инновационных; - понимание методологических основ профессиональной деятельности; - определение источников и поиск информации, необходимой для развития области профессиональной деятельности и (или) организации). 8 уровень квалификации определен для управления крупными образовательными организациями дополнительного профессионального образования, осуществляющими научно-исследовательскую
			Управление деятельностью по разработке и реализации дополнительных профессиональных программ	А/02.7	
			Управление ресурсным обеспечением подразделения, осуществляющего образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ	А/03.7	
В	Управление организацией дополнительного профессионального образования	8	Управление развитием и качеством в организации дополнительного профессионального образования	В/01.8	
			Управление образовательной деятельностью организации дополнительного профессионального образования	В/02.8	
			Управление иными уставными видами деятельности организации дополнительного профессионального образования	В/03.8	
			Представление организации дополнительного профессионального образования в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями	В/04.8	

				<p>деятельность, оказывающими влияние на развитие системы образования Российской Федерации, отрасли или субъекта Российской Федерации. В иных случаях ОТФ и ТФ имеют на один уровень квалификации ниже. 8 уровень определен в соответствии со следующими дескрипторами уровней квалификации:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определение стратегии, управление процессами и деятельностью (в том числе, инновационной) с принятием решения на уровне крупных организаций; - ответственность за результаты деятельности крупных организаций и (или) отрасли; - решение задач исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности процессов; - оценка и отбор информации, необходимой для развития области деятельности. <p>Дополнительный фактор: педагогическая деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ в образовательных организациях высшего, среднего профессионального образования и иных организациях имеет 6 – 8 уровень квалификации (см. соответствующие ПС)</p>
--	--	--	--	---

Раздел 2. Основные этапы разработки проектов профессиональных стандартов

2.1. Этапы разработки профессионального стандарта

1. Аналитический: изучение и анализ

- российских и международных ПС и иных квалификационных характеристик по схожим видам профессиональной деятельности;
- состояния и перспектив развития деятельности по управлению образовательными организациями различных типов;
- квалификационных характеристик, содержащихся в ЕКС;
- нормативных правовых актов, иных организационно-распорядительных документов, которыми определены требования к квалификации по профессиям, должностям, специальностям, соответствующим данному виду профессиональной деятельности;
- технологий и содержания профессиональной деятельности.

2. Организационный:

- разработка требований к экспертам-разработчикам;
- формирование экспертной группы;
- планирование и ресурсное обеспечение работы группы;
- постановка задачи разработчикам.

3. Проектировочный - итеративная разработка и обсуждение проекта ПС, включающие повторение следующих действий:

- формирование (доработка) проекта ПС и пояснительной записки к нему;
 - обсуждение проекта ПС с работодателями, в т.ч. федеральными и региональными органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, выполняющими функции учредителей образовательных организаций, профессиональными союзами и профильными профессиональными ассоциациями, представителями профессионального сообщества, иными заинтересованными организациями и лицами (информация представлена в разделах 2 и 3 Пояснительной записки);
 - сбор, анализ и систематизация замечаний и предложений по совершенствованию проекта ПС;
 - принятие обоснованных решений о корректировке проекта ПС по результатам обсуждений: принятии, частичном принятии или отклонении предложений, замечаний;
 - внесение корректив в проект ПС по результатам обсуждений.
- #### 4. Отчетный:
- представление проекта ПС в Минтруд России.

2.2. Информация об организациях, на базе которых проводились исследования, и обоснование выбора этих организаций

ПС разработан рабочей группой ФГБУ «Федеральный институт развития образования», Некоммерческого партнерства «Союз руководителей учреждений и подразделений дополнительного профессионального образования и работодателей», ФГБУ «Государственная академия промышленного менеджмента им. Н.П. Пастухова» в соответствии с решением заседания рабочей группы Министерства образования и науки Российской Федерации по вопросам разработки и применения профессиональных стандартов, состоявшимся 04 мая 2017 года (протокол от 04.05.2017 № № ЛО-43/06пр).

К его разработке привлечены Институт дополнительного профессионального образования ФГБОУ ВПО "Уфимский государственный нефтяной технический университет", Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северный (Арктический) федеральный университет имени М. В. Ломоносова», Федеральное государственное автономное образовательное учреждение

высшего образования "Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского".

Таким образом, среди разработчиков были представлены ведущие организации дополнительного профессионального образования, а также организации высшего образования, иные организации, реализующие дополнительные профессиональные программы.

В совещаниях рабочей группы также принимали участие представители Российского Союза промышленников и предпринимателей, Российского союза химиков, Роснано, крупные работодатели ПАО «Ярославский судостроительный завод», ООО «Ярославская лакокрасочная компания» и т.д. являющиеся заказчиками дополнительного профессионального образования.

Сведения об организациях, привлеченных к разработке проекта ПС, представлены в таблице приложения 1.

В перспективе деятельность по апробации, внедрению и актуализации ПС будет вести Минобрнауки России.

2.3. Описание требований к экспертам, привлекаемым к разработке проекта профессионального стандарта

Методика разработки ПС предполагает формирование экспертной группы, в состав которой должны входить специалисты-эксперты в области разработки ПС, специалисты в области управления образованием, специалисты в области нормирования и охраны труда, другие специалисты. В соответствии с данным положением были разработаны требования к экспертам, привлекавшимся к разработке ПС.

Требования к профессиональным компетенциям экспертов:

- разрабатывать ПС;
- оформлять ПС в соответствии с требованиями к данному типу документов;
- представлять разработанный документ при проведении публичного обсуждения.

Требования к общим компетенциям эксперта:

- решать задачи, метод решения которых полностью или частично неизвестен;
- следовать правилам делового этикета, ясно и свободно выражать свои мысли письменно и устно,
- усваивать и анализировать значительный объем разнообразной информации в области разработки ПС;
- работать в команде.

Требования к знаниям и умениям, обеспечивающим соответствующие компетенции:

Эксперт должен знать:

- законодательство Российской Федерации в области образования и в области разработки ПС, включая
 - Трудовой кодекс РФ в части, регламентирующей трудовые отношения в области образования, труд руководителя организации, разработку и применение ПС и иных квалификационных характеристик;
 - Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и подзаконные нормативные правовые акты;
 - Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
 - Макет ПС, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2013 № 147н;

- Уровни квалификации в целях разработки проектов ПС, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2013 №148н;
 - Методические рекомендации по разработке ПС, утвержденные приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 апреля 2013 г. № 170н;
 - способы и методы работы со служебной информацией и персональными данными;
 - методику и алгоритм разработки ПС;
 - зарубежную и отечественную практику разработки ПС и иных квалификационных требований;
 - содержание и структуру деятельности по управлению образовательными организациями, профессиональные знания и умения, которыми должны руководители образовательных организаций;
 - принципы и методы командной работы, приемы эффективного общения.
- Эксперт *должен уметь*:
- проводить функциональный анализ профессиональной деятельности;
 - формулировать цель вида профессиональной деятельности;
 - выделять обобщенные трудовые функции и сопоставимые с ними трудовые функции с учетом логики последовательной декомпозиции;
 - формулировать перечень трудовых действий, необходимых умений и знаний, раскрывающих содержание трудовых функций;
 - определять уровень (подуровень) квалификации, требуемый для выполнения трудовой функции;
 - взаимодействовать в процессе разработки ПС с другими экспертами

Требования к личностным качествам эксперта

- независимость, то есть способность противопоставлять предубеждениям и массовому мнению свою точку зрения;
- способность видеть проблему с различных точек зрения;
- широкий кругозор, логическое мышление, аналитический склад ума;
- принципиальность и объективность.

Критерии отбора экспертов

При отборе экспертов использовались следующие основные критерии:

- уровень компетентности эксперта в области разработки ПС, а также в области управления образованием
- полнота охвата группой разработчиков всех видов деятельности внутри ПС;
- степень объективности эксперта-участника при оценке, обобщении и анализе данных, принятии решения по формированию содержания ПС.

2.4. Общие сведения о нормативно-правовых документах, регулирующих вид профессиональной деятельности, для которого разработан проект профессионального стандарта

Профессиональная деятельность в проекте ПС описана в соответствии с положениями законодательства в сфере труда и образования, в том числе:

- Трудового кодекса Российской Федерации (в действующей редакции) и подзаконных актов;
- Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и подзаконных актов;
- Приказа Минздравсоцразвития России от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические

медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров(обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»;

– Постановления Правительства РФ от 08.08.2013 N 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

Проект ПС содержит информацию, связывающую разрабатываемый документ, со следующими классификаторами социально-экономической информации и квалификационными характеристиками:

– "ОК 010-2014 (МСКЗ-08). Общероссийский классификатор занятий" (принят и введен в действие Приказом Росстандарта от 12.12.2014 N 2020-ст);

– "ОК 029-2014 (КДЕС Ред. 2). Общероссийский классификатор видов экономической деятельности" (утв. Приказом Росстандарта от 31.01.2014 N 14-ст);

– Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих: раздел "Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования" (утвержден приказом Минздравсоцразвития РФ от 11.01.2011 № 1н) и раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (утвержден приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н).

Раздел 3. Обсуждение проекта профессионального стандарта

Для обсуждения проекта ПС были использованы следующие инструменты.

1) Публикация информации в профильных изданиях:

Реморенко И.М., Попов А.А., Ермаков С.М. Основания и инструменты оценки компетентностей // Журнал руководителя управления образованием, № 3, 2015 г.

Блинов В.И., Клиник О.Ф., Сатдыков А.И., Факторович А.А., Куртеева Л.Н., Есенина Е.Ю. О проекте профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» // Среднее профессиональное образование. – М., № 10, 2016. С. 10-16,

Аниськина Н.Н., Шмелькова Л.В. Подготовка образовательных организаций к применению профессиональных стандартов// Журнал «Дополнительное профессиональное образование в стране и мире», № 1-2,2016,

Аниськина Н.Н. Подготовка руководителей проектов внедрения ФГОС по ТОП-50 в регионах России//Журнал «Дополнительное профессиональное образование в стране и мире», № 5-6,2016.

2) Проведение межрегиональных круглых столов, семинаров и других публичных мероприятий.

В целях обсуждения проекта ПС проведены следующие мероприятия с участием Минобрнауки России, органов управления образованием субъектов Российской Федерации, руководителей образовательных организаций и объединений руководителей образовательных организаций, профессиональных ассоциаций, Общероссийского профессионального союза работников народного образования и науки, представителей профессиональной общественности, средств массовой информации:

– Семинар «Применение профессиональных стандартов в сфере ДПО», организатор: Учебный Центр подготовки руководителей, г. Пушкино (Ленинградская область) 26-28 мая 2016 г

– XIV Международная научно-практическая конференция «Независимая оценка и признание качества образования ДПО» г. Ярославль, ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени И.П. Пастухова» 19-20 мая 2016 г.;

– Профессионально-общественное обсуждение ПС на семинаре «Нормативное правовое регулирование ДПО», 12-14 апреля 2017 г., г. Ярославль, ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени И.П. Пастухова»

– Профессионально-общественное обсуждение ПС на семинаре «Нормативное правовое регулирование ДПО», 09-10 октября 2017 г., г. Ярославль, ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени И.П. Пастухова»

– Профессионально-общественное обсуждение ПС на XV Всероссийской научно-практической конференции «Качество профессионального образования – основа новой экономики» г. Ярославль, ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени И.П. Пастухова», 11-13 октября 2017 г.

– Обсуждение ПС на вебинаре «Применение профессиональных стандартов при регулировании трудовых отношений в образовательных организациях среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования» г. Ярославль, ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени И.П. Пастухова», 10 октября 2017г.

– Совещание по обсуждению проекта ПС с участием представителей Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, 19.01.2018, г. Москва

– Совещание по обсуждению проекта ПС с участием представителей Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Общероссийского профсоюза образования, 14.02.2018, г. Москва.

– Совещание по обсуждению проекта ПС с участием представителей Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Общероссийского профсоюза образования, 17.05. 2018, г. Москва.

– XVI Международная научно-практическая конференция «Профессиональное образование для развития современной экономики», 01.06.2018, г. Ярославль.

Всего проведено 10 очных мероприятий, в которых приняли участие 254 человека из 191 организации (приложение № 2).

Проведение профессионально-общественного обсуждения ПС в формате семинаров-совещаний предусматривало информирование участников по вопросам нормативно-правового регулирования и методики разработки и применения ПС, в т.ч. ПС в области образования, а затем проведение экспертного обсуждения с фиксацией предложений и замечаний (см. Приложение 3). Такая подготовка позволила обеспечить квалифицированное обсуждение проекта.

3) Размещение проекта ПС и информации о мероприятиях по его разработке в сети <http://www.dpo-edu.ru/>, <http://www.gapm.ru/>.

Для информирования о ходе разработки проекта ПС на сайте ФГАУ «ФИРО» размещен постоянный баннер «Разработка профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации»: URL http://www.firo.ru/?page_id=21463 (дата обращения 30.01.2017). Сайт содержит актуальную информацию о совещаниях рабочей группы и рассмотрении вопросов доработки данного профессионального стандарта на заседаниях рабочей группы Минобрнауки России по вопросам разработки и внедрения профессиональных стандартов, мероприятиях по профессиональному общественному обсуждению проекта, а также варианты проектов ПС и информацию о внесенных в них изменениях или пояснительные записки.

Информация о ходе разработки также размещалась на странице ФИРО в социальной сети фейсбук (<https://www.facebook.com/fgaufiro>), Общее число подписчиков аккаунта на 10 июня 2018 года составляет около 1300 человек.

Подробная информация об организациях и экспертах, привлеченных к обсуждению проекта ПС, приводится в таблице приложения № 2 к пояснительной записке.

Всего поступило 115 замечаний. Замечания учтены при разработке актуального проекта. Сводные данные о поступивших замечаниях и предложениях к проекту ПС приводятся в таблице приложения № 3 к пояснительной записке.

Публичное обсуждение позволило обеспечить:

- соответствие основных положений ПС требованиям законодательной и нормативно-правовой базы в сфере образования и трудовых отношений;
- полноту и точность описания обобщенных трудовых функций и трудовых функций, их выделение с учетом сложившегося разделения труда в рассматриваемой области профессиональной деятельности, номенклатуры руководителей образовательных организаций;
- определение современных требований к уровню образования, необходимому для выполнения каждой из обобщенных трудовых функций.

Директор

А.Г. Асмолов

Сведения об организациях, привлеченных к разработке проекта профессионального стандарта

№ п/п	Организация	Должность уполномоченного лица	ФИО	Подпись уполномоченного лица
Разработка проекта профессионального стандарта				
1	Федеральное государственное бюджетное учреждение «Федеральный институт развития образования»	директор	Асмолов Александр Григорьевич	
2	Некоммерческое партнёрство «Союз руководителей учреждений и подразделений дополнительного профессионального образования и работодателей»	президент	Аниськина Нина Николаевна	
3	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Государственная академия промышленного менеджмента им. Н.П. Пастухова»	проректор по маркетингу	Федосеева Татьяна Евгеньевна	
4	Институт дополнительного профессионального образования ФГБОУ ВПО "Уфимский государственный нефтяной технический университет"	начальник учебно-организационного отдела	Лалаева Зоя Александровна	
5	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Северный (Арктический) федеральный университет имени М. В. Ломоносова»	начальник управления дополнительного образования	Анастасия Альбертовна Зайцевская	
6	Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Институт развития образования Иркутской области	заместитель директора	Домбровская Марина Анатольевна	
7	Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования "Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского"	заместитель декана	Бойцова Инта Валентиновна	
8	Общество с ограниченной ответственностью «Информационно-деловой центр «Перспектива»	руководитель	Ольга Александровна Черкасова	

9	Общество с ограниченной ответственностью "Международный институт дополнительного образования"	генеральный директор	Долгушин Владимир Алексеевич	
---	--	----------------------	---------------------------------	--

Сведения об организациях и экспертах, привлеченных к обсуждению проекта профессионального стандарта

Мероприятие	Дата проведения	Организации	Участники	
			Должность	ФИО
Обсуждение ПС в экспертной группе	03.05 – 29.06.2016	ГБУ ДПО Республики Дагестан "Дагестанский кадровый центр"	Заместитель руководителя	Абакаров Абдул Загидиевич
		Уральский институт повышения квалификации и переподготовки специалистов "21-й век"	заместитель директора	Федорук Марина Владимировна
		ЧОУ ДПО ЦНТИ Прогресс	директор	Ушакова Ольга Юрьевна
		ИДПО ФГБОУ ВПО "КНИТУ"	ректор	Иванов Василий Григорьевич
		ООО «Верити»	генеральный директор	Торубаров Владимир Владимирович
		ГБОУ ДПО Институт развития образования Пермского края	начальник отдела	Сыпачева Гузялия Шарибзяновна
		Института дистанционного образования ФГБОУ ВПО «Национальный исследовательский Томский государственный университет»	директор	Можаева Галина Васильевна
		ВНИИ экономики, труда и управления в сельском хозяйстве		Борис Ильич Шайтан
		Уральский государственный педагогический университет	ректор	Симонова Алевтина Александровна

		Автономная некоммерческая профессиональная образовательная организация Кубанский институт профессионального образования	ректор	Ашинов Юнус Нухович
		Федеральное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования "Академия стандартизации, метрологии и сертификации (учебная)"	И.О. ректора	Воронин Валерий Николаевич
		Институт развития дополнительного профессионального образования	Ректор	Безлепкин Валерий Васильевич
		ФГБОУ ВО Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ	директор центра обучения и повышения квалификации ИЭЕМ	Фетисова Татьяна Николаевна
		ФГАУ Федеральный институт развития образования	первый заместитель директора	Лейбович Александр Наумович
		Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Башкирский государственный университет"	Директор Института непрерывного образования	Великжанина Татьяна Борисовна
Семинар «Применение профессиональных стандартов в сфере ДПО», организатор: Учебный Центр подготовки руководителей, г. Пушкино (Ленинградская область)	26-28 мая 2016 г.	Алтайский институт повышения квалификации руководителей и специалистов АПК	проректор по учебной работе	Князева Ольга Михайловна
		Балтийский государственный технический университет «Военмех» им. Д.Ф. Устинова	начальник УДПО	Складнова Елена Евгеньевна
		Балтийский федеральный	директор ЦДПО	Максименко

	университет имени Иммануила Канта		Елена Викторовна
	Башкирский государственный педагогический университет им. М. Акмуллы	начальник УМУ	Калимуллина Гузель Ибрагимовна
	Башкирский государственный университет	зам. начальника отдела профессиональной подготовки и переподготовки	Ермохина Элина Ринатовна
	Брянский государственный университет им. академика И.Г. Петровского	декан ФДО	Савин Александр Владиславович
	Волгоградский государственный университет	доцент кафедры государственного и муниципального управления	Бабич Татьяна Владимировна
	Воронежский институт высоких технологий	декан ФДПО	Орлова Светлана Владимировна
	Глазовский государственный педагогический институт им. В.Г. Короленко	проректор по инновационной деятельности	Уткина Оксана Николаевна
	Государственный аграрный университет Северного Зауралья	директор ИПКиППК	Ахтариева Татьяна Сергеевна
	Донской государственный технический университет	начальник отдела организационного обеспечения мониторинга УДО	Литвиченко Лариса Владимировна
	Институт развития образования Пермского края	зам. директора	Фаязова Альфия Фаритовна
	Институт специальной педагогики и психологии	декан ФДО	Крючкова Лариса

			Леонидовна
	Иркутский национальный исследовательский технический университет	руководитель региональной школы инновационного менеджмента МРЦПКиППК	Хвостов Леонид Александрович
	Калининградский государственный технический университет	декан ФПК	Елагин Николай Николаевич
	Кировская государственная медицинская академия	руководитель ЦДО	Ситников Сергей Владимирович
	Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева	директор ИДОиПК	Лукиянова Анна Александровна
	Кубанский государственный аграрный университет	зам. директора по УМР КРИА КубГАУ	Мыринова Марина Юрьевна
	Кубанский государственный университет	директор ИППК	Павлова Наталья Павловна
	Московская международная высшая школа бизнеса «МИРБИС» (институт)	зам. декана Школы бизнеса по УМР	Шапошникова Ирина Васильевна
	Московский государственный психолого-педагогический университет	зам. декана факультета «социальная коммуникация»	Савченко Светлана Леонидовна
		декан факультета «социальная коммуникация»	Шилина Ирина Борисовна
	Московский государственный юридический университет имени О.Е. Кутафина (МГЮА)	директор ИПК	Зенин Сергей Сергеевич
	НИУ Мордовский государственный университет	директор ИДО	Жадунова Наталья

	имени Н.П. Огарева		Владимировна
	Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого	зам. директора ИДО	Швецов Дмитрий Александрович
	Новосибирский государственный аграрный университет	зам. директора ИДПО по УМР	Чечушкова Марина Анатольевна
	Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского	первый заместитель директора ИНОО	Мельниченко Светлана Александровна
		декан ФПК	Струнина Наталья Николаевна
	Пензенский государственный технологический университет	декан ФПКиПП	Хрусталькова Наталья Александровна
		директор МРЦПК	Гольшевский Олег Анатольевич
	Пермский государственный национальный исследовательский университет	декан педагогического факультета РИНО	Горбацевич Наталья Петровна
		зам. директора РИНО	Троицкая Елизавета Александровна
	Псковский государственный университет	директор ИНО	Андреянова Инна Валерьевна
	Пятигорский государственный лингвистический университет	директор института интегрированных программ высшего и послевузовского образования	Тарасенко Валентина Николаевна

		Российский государственный аграрный заочный университет	декан ФДПО	Крутикова Елена Валерьевна
		Российский НИИ травматологии и ортопедии имени Р.Р. Вредена	заведующий учебно-методическим отделом	Вишнева Марина Геннадьевна
		Российский химико-технологический университет им. Д.И. Менделеева	директор Института профессионального развития	Мясоедова Татьяна Генриховна
		Рязанский государственный университет им. С.А. Есенина	директор Института непрерывного образования	Осипова Елена Петровна
			проректор по непрерывному образованию	Соколов Денис Владимирович
		Самарский государственный архитектурно-строительный университет	проректор по ДПО	Лысов Сергей Николаевич
			ведущий инженер ЦППиПК	Лысова Нина Михайловна
		Самарский государственный технический университет	зам. директора учебно-методического и аттестационного центра «Нефтегазобезопасность»	Мозговой Георгий Сергеевич
		Самарский НИУ имени академика С.П. Королева	руководитель центра развития профессиональных компетенций	Николаева Светлана Викторовна
		Санкт-Петербургский государственный институт кино и телевидения	заведующий отделением ДО ФВДО	Золотарев Алексей Анатольевич
		Санкт-Петербургский государственный технологический институт	директор ЦДО	Крылов Анатолий Николаевич
		Санкт-Петербургский государственный университет	директор ИДПО	Тюрина Елена Витальевна

	промышленных технологий и дизайна		
	Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ»	директор Института непрерывного образования	Кустов Тарас Владимирович
	Санкт-Петербургский медико-социальный институт	зам. декана ФДПО	Логонова Ольга Борисовна
	Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого	зам. директора Высшей инженерной школы	Батаковская Мария Павловна
		зам. директора ВТЭШ Института «Торгово-экономический университет»	Мордасова Елена Борисовна
		начальник УМО курсов повышения квалификации	Петроченко Марина Вячеславовна
	Санкт-Петербургский филиал НИУ ВШЭ	начальник отдела организации обучения по ДПП	Козлова Елена Геннадьевна
	Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.	директор МРЦПК	Канавина Наталья Васильевна
	Саратовский национальный исследовательский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского	начальник учебного и научного отдела ИДПО	Вакулич Надежда Романовна
	Сахалинский государственный университет	заведующий кафедрой управления	Выголов Евгений Юрьевич
	Северный государственный медицинский университет	заведующий учебно-методическим отделом ФПКиППС	Эмке Лариса Георгиевна

	Северо-Западный учебный центр	зам. директора	Корешева Светлана Георгиевна
	Северо-Осетинский государственный университет им. К.Л. Хетагурова	директор ЦПКиПК	Кубалова Людмила Муратовна
	Сибирский государственный университет путей сообщения	зам. директора ИПКиПК по учебно-организационной	Савочкина Ольга Александровна
	Сибирский федеральный университет	руководитель ЦДПО	Перфильева Надежда Сергеевна
	Смольный институт Российской академии образования	начальник отдела платных образовательных услуг	Бакараева Наталья Викторовна
	Тольяттинский государственный университет	начальник управления ДПО	Даценко Елена Викторовна
	Университет Иннополис	ведущий специалист по УМР	Сахбиев Тимур Рафилович
	Университет управления «ТИСБИ»	директор ИНО	Доронина Наталья Анатольевна
	Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина	начальник отдела управления проектами ИПиПК	Мельник Наталья Борисовна
		директор ИПиПК	Черепанова Екатерина Сергеевна
	Федеральный научно-клинический центр детской гематологии, онкологии и иммунологии имени Дмитрия Рогачева	руководитель отдела ДПО	Григорьянц Лилия Яковлевна
		руководитель отдела	Никитина

			лицензирования, аккредитации и подготовки КВК	Татьяна Петровна
		Южно-Уральский государственный университет (НИУ)	зам. директора ИДО	Павловская Марина Сергеевна
		Якутская государственная сельскохозяйственная академия	специалист по УМР	Борисова Марина Кимовна
			специалист по УМР	Колодезникова Лидия Романовна
		Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского	заведующий кафедрой	Новиков Михаил Васильевич
			руководитель центра образовательного консалтинга	Тарханова Ирина Юрьевна
XIV Международная научно-практическая конференция «Независимая оценка и признание качества образования ДПО» г. Ярославль, ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени И.П. Пастухова»	19-20 мая 2016 г.	Академия Пастухова	ректор	Аниськина Нина Николаевна
		РГПУ им А.И. Герцена	Доцент кафедры управления образованием	Тимченко Виктор Владимирович
		АНО ДПО «Центр профессиональной подготовки кадров»	Директор	Чанышева Оксана Анатольевна
		МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр»	Методист	Девяткина Алевтина Александровна
		МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр»	Директор	Шувалова Светлана Олеговна
		ФГБОУ ДПО «Государственная	Проректор по маркетингу	Федосеева

	академия промышленного менеджмента»		Галина Евгеньевна
	Академия Пастухова	Зам.зав.каф. ИСМ	Бабнова Елена Викторовна
	Академия Пастухова	Начальник управления делами	Павлова Елена Вениаминовна
	ГПОУ ЯО «Ярославский градостроительный колледж»	Директор	Лисицына А.П.
	ФГБОУ ВО Ульяновский ГПУ им. И.Н.Ульянова	Директор ЦПК и ПП	Фахретдинова М.В.
	МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр»	Зам. директора	Икарта Н.А.
	МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» Тугаевского М.Р.	Директор	Козина Е.Н.
	ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования»	Проректор	Зуева М.Я.
	ФГАОУ ВО «НИ Томский ГУ»	Специалист по УМР	Кариенко И.М.
	ЧУ ДПО УЦ «Перспектива»	Зав.отделом ПК и сертификации	Денисова М.Ю.
	ГПОУ ЯО «Ярославский градостроительный колледж»	Руководитель ЦДПП	Терешина Л.Б.
	Академия Пастухова	Первый проректор	Рудая И.Л.
	НИУ ПОО Уральский институт подготовки кадров «21-й век»	Первый проректор	Федорук М.В.
	НОУ ДПО «Смарт Консалт»	Генеральный директор	Ковалев А.В.
	Владивосточный филиал Российской таможенной академии	Декан факультета ПК	Филичев Б.Ю.
	Северный Арктический ФУ им. М.В.Ломоносова	Нач. управления ДО	Зайцевская А.А.
	Нижевартовский государственный университет	Зав. кафедрой доп. образования	Ежукова И.Ф

		Академия Пастухова	Доцент	Алимова Ю.Н.
		ИвГМА	Пом. р-ра по качеству	Корягина И.И.
		Набережно - Челнинский институт К(П)ФУ	Доцент	Касеянов С.В.
		АНО ДПО «ИМСУиУ» г. Москва	Зав. кафедрой	Юдинова В.В.
		ФГБОУ ВПО «Магнитогорский гос. технический университет»	Директор ИДПО	Ибрагимова Ольга Васильевна
		ФГБОУ ВО «Уфимский гос. нефтяной технический университет»	Нач. отдела	Лалаева Зоя Александровна
		Академия Пастухова	Ведущий юрисконсульт	Руднева Наталья Александровна
		Академия Пастухова	Помощник ректора	Дерябина Виктория Владимировна
		Академия Пастухова	Зам. зав. кафедры УП	Олешкова Ирина Николаевна
		Академия Пастухова	Ст. препод. Каф. ГМХ	Лобанова Ольга Львовна
		Академия Пастухова	Зам. зав. кафедры ГМУ	Кортаева А.И.
		Академия Пастухова	Заведующий НИО	Ковалева Лариса Эдуардовна
		АНО ДПО «Верифис»	Директор	Л.П. Репях
АНО ДПО УСЦ Гармония	Директор	В.П. Лагурина		
Профессионально-общественное обсуждение ПС на семинаре «Нормативное правовое регулирование	12-14 апреля 2017 г.	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Воронежский государственный	Директор ИДО ВГУИТ	Юрова Ирина Сергеевна

ДПО», г. Ярославль, ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени И.П. Пастухова»	университет инженерных технологий»		
	федеральное государственное автономное научное учреждение «Научно-исследовательский институт «Специализированные вычислительные устройства защиты и автоматика»	Менеджер учебного отдела	Пичугина Анна Владимировна
	ФГБОУ ВО Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет)	Директор Института дополнительного профессионального образования	Быков Леонид Владимирович
	ФГБОУ ВО Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет)	Ведущий инженер Факультета повышения квалификации преподавателей	Комовникова Наталья Владимировна
	ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»	старший преподаватель кафедры "Управление развитием пространственно-экономических систем"	Маракулина Юлия Николаевна
	ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»	руководитель информационно-аналитического центра	Пономарева Ирина Сергеевна
	Муниципальное учреждение дополнительного профессионального образования «Информационно-образовательный Центр»	заместителя директора по научно-методической работе МУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» г. Рыбинска.	Семенова Ольга Юрьевна
	ЧОУ ДПО "УЦ"Энергетик"	методист	Полонская Елена

			Владимировна
		ЧОУ ДПО "УЦ"Энергетик"	методист Покровская Мария Николаевна
		Частное образовательное учреждение высшего образования Южный институт менеджмента	директор Центра ДПО Яцук Людмила Владимировна
		Частное учреждение дополнительного профессионального образования Институт повышения квалификации "Конверсия"- Высшая школа бизнеса	Старший методист учебного отдела Пакулина Ольга Евгеньевна
		Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Ростовской области "Новочеркасский колледж промышленных технологий и управления"	методист Войнова Лилия Сергеевна
		ФГБОУ ВО «Иркутский национальный исследовательский технический университет»	Руководитель региональной школы инновационного менеджмента межотраслевого регионального центра повышения квалификации и профперподготовки специалистов Хвостов Леонид Александрович
		ФГБОУ ВО «УГАТУ»	Директор ЦДО Уразбахтин Рустем Нурович
		Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Учебно-консультационный центр	Главный специалист по организационно-методической работе Клюкина Ирина Евгеньевна

		аварийно-спасательных формирований		
		федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Московский политехнический университет"	и.о. декана факультета дополнительного образования	Венедиктова Вера Павловна
		федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Московский политехнический университет"	зам. начальника центра ПП и ПК	Шилова Александра Дмитриевна
Профессионально-общественное обсуждение ПС на семинаре «Нормативное правовое регулирование ДПО», г. Ярославль, ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени И.П. Пастухова»	09-10 октября 2017 г.	САФУ имени М.В. Ломоносова	директор центра развития проф. компетенций САФУ имени М.В. Ломоносова	Бекетова Елена Николаевна
		САФУ имени М.В. Ломоносова	начальник отдела проектов САФУ имени М.В. Ломоносова	Шевчук Екатерина Юрьевна
		Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение культуры и дополнительного образования «Институт культурных программ»	Зав.отделом образовательных программ	Балеста Нина Александровна
		Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение культуры и дополнительного образования «Институт культурных программ»	Ст. методист	Хмаладзе Юлия Вячеславовна
		ФГБОУ ВО Астраханский государственный технический университет	Заместитель директора ИДПО	Ильязова Марьям Даниловна

		ФГБОУ ВПО «Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет»	Заместитель проректора по учебной работе Дьячкова Ольга Николаевна
		ФГБОУ ВО Ивановский гос. хим.-тех. ун-т	директор ИДПО Месник Михаил Олегович
		ФГАОУ ДПО «Академия стандартизации, метрологии и сертификации (учебная)»	Главный специалист учебно-методического отдела Янданова Саяна Александровна
		Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Казанский торгово-экономический техникум»	Зам. директора по инновационному и непрерывному образованию Батдалов Ильнур Наилевич
		ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный институт кино и телевидения»	Менеджер отделения доп. образования Угрехелидзе Анна Омариевна
		ФГБОУ ВО Ивановский государственный энергетический ун-т им.В.И. Ленина	И.о.декана ФПКП Бабанова Надежда Николаевна
		Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ивановский государственный энергетический университет имени В.И. Ленина» (ИГЭУ)	Директор Центра дополнительной профессиональной подготовки (ЦДПП), директор Института повышения квалификации и переподготовки кадров (в

			энергетике) (ИПК и ПК)	
		Государственное автономное учреждение Чувашской Республики дополнительного профессионального образования «Институт усовершенствования врачей» Министерства здравоохранения Чувашской Республики	начальник учебно-методического управления	Яковлева Людмила Леонидовна
		Автономная некоммерческая организация дополнительного профессионального образования «Стандарт-Диагностика»	Методист АНОДП «Стандарт-Диагностики»	Федорова Елена Геннадьевна
		Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Архангельской области «Архангельский медицинский колледж»	Заведующая отделом дополнительного образования	Уланова Ольга Сергеевна
		ФГБОУ ДОП «Российская академия кадрового обеспечения агропромышленного комплекса»	Проректор по учебной и научной работе	Лищина Галина Николаевна
		Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Казанский торгово-экономический техникум»	методист	Булатова Венера Фатыховна
XV Всероссийская научно-практическая конференция «Качество профессионального	11-13 октября 2017 г.	ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента	ректор	Аниськина Нина Николаевна

образования – основа новой экономики» г. Ярославль, ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени И.П. Пастухова»	имени Н.П. Пастухова»		
	ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова»	Заведующий кафедрой СиП	Акимова Юлия Николаевна
	ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова»	Главный редактор	Акишин Валерий Николаевич
	ГПОУ ЯО Ярославский градостроительный колледж	методист центра доколледжной и профессиональной подготовки	Бабенко Ольга Борисовна
	Санкт-Петербургское ГБУКИДО "Институт культурных программ"	заведующая отделом образовательных программ	Балеста Нина Александровна
	ФГБОУ ДПО «Санкт-Петербургский центр последипломного образования работников со средним медицинским и фармацевтическим образованием ФМБА России»	Директор	Бахтина Ирина Сергеевна
	ФГАОУ ВО «Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова»	Директор центра развития профессиональных компетенций	Бекетова Елена Николаевна
	ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова»	Начальник Учебного управления	Бурмистрова Елена Владимировна
	МУ ДПО "Информационно-образовательный Центр"	старший методист	Виноградова Полина Леонидовна
ГБПОУ Иркутской области «Ульканский межотраслевой	преподаватель	Вставская Наталья	

	техникум»		Владимировна
	ГАПОУ «Сельскохозяйственный техникум»	директор	Гайструк Николай Юрьевич
	ГПОУ ЯО Ярославский колледж управления и профессиональных технологий	заведующий отделением дополнительного образования, ответственный за качество	Галкина Марина Борисовна
	ГАПОУ «Медногорский индустриальный колледж»	Директор	Горшкова Инна Валерьевна
	ЧОУ ВО Институт программных систем «УГП имени А.К. Айламазяна»	Руководитель отдела по работе с персоналом	Гриценко Наталья Александровна
	ГПОУ «Сыктывкарский колледж сервиса и связи»	преподаватель	Дёмина Елена Анатольевна
	ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный архитектурно-строительный университет» (СПбГАСУ)	заместитель проректора по учебной работе	Дьячкова Ольга Николаевна
	Институт пути, строительства и сооружений МИИТ	Доцент кафедры менеджмента	Ерохина Зинаида Николаевна
	ФГБОУ ВО Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского	начальник отдела воспитательной работы, доцент кафедры социальной педагогики и организации работы с молодёжью	Зайцева Марина Александровна
	ГПОУ ЯО «Ярославский градостроительный колледж»	директор	Зуева Марина Леоновна
	ГАПОУ "Саратовский архитектурно-строительный колледж"	методист	Исакова Муясара Исмаатовна
	МУ ДПО "Информационно-	заместитель директора	Карастелина

	образовательный Центр"		Светлана Владимировна
	ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова»	Заведующий научно-информационным отделом	Ковалева Лариса Эдуардовна
	ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет»	специалист по учебно-методической работе Центра менеджмента качества и трансфера технологий	Ковалева Анна Александровна
	РЭУ им. Г.В. Плеханова Ярославский филиал	доцент	Кормягина Наталья Николаевна
	ФГБУ ПОО «Государственное училище олимпийского резерва по хоккею»	преподаватель	Корсакова Татьяна Сергеевна
	Ярославский государственный технический университет	старший преподаватель	Кочерова Вера Владимировна
	ГАПОУ «Орский нефтяной техникум им. Героя Советского Союза В.А. Сорокина»	директор	Кочеткова Татьяна Борисовна
	ФГБУ ПОО «Государственное училище олимпийского резерва по хоккею»	директор	Крошева Елена Александровна
	ГОУ ДО ЯО «Центр детского и юношеского туризма и экскурсий»	директор	Логинова Александра Николаевна
	Ярославский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова	Руководитель Центра дополнительного образования и управления проектами	Логинова Валентина Николаевна
	АНО ДПО "Центр образования"	директор	Лозовский Леонид

			Шарапович
		СПб ГБПОУ «Петровский колледж»	Первый заместитель директора по УВР Лукашева Светлана Олеговна
		ГУ ЯО «Центр оценки и контроля качества образования»	главный специалист отдела обеспечения государственной аккредитации образовательной деятельности Мальцев Александр Васильевич
		ГПОУ ЯО Ярославский градостроительный колледж	руководитель отдела управления качеством и внешних коммуникаций Масленникова Татьяна Львовна
		ГБОУ ДПО Севастопольский центр развития образования	методист Мелешко Ирина Валерьевна
		ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова»	Проректор по общим вопросам Мельник Ирина Олеговна
		ЧОУ ВО Институт программных систем «УГП имени А.К. Айламазяна»	преподаватель Мельникова Татьяна Николаевна
		ГУ ЯО «Центр оценки и контроля качества образования»	главный специалист отдела организации итоговой аттестации и мониторинга качества образования Меньшикова Людмила Александровна
		ФГБОУ ВО ИГХТУ	директор ИДПО Месник Михаил Олегович
		ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого»	начальник учебно-организационного отдела Института дополнительного образования Мордасова Елена Борисовна
		ЧОУ ДПО «Учебный центр «Ракурс»	директор Мостовой Алексей

			Алексеевич
	ФГАОУ ДПО Академия повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования	первый проректор по образовательной и научной деятельности	Новоселова Светлана Юрьевна
	ФГБОУ ДПО "ИРДПО"	проректор	Орлова Елена Валерьевна
	АНО ДПО «Алтайский институт госзакупок»	преподаватель	Панченко Наталья Владимировна
	ГАПОУ «Новотроицкий политехнический колледж»	Директор	Перчаткина Марина Викторовна
	ФГБОУ ДПО «ИРДПО»	Зав. кафедрой «Психология и педагогика высшей школы»	Петренко Инна Владимировна
	ГУ ЯО «Центр оценки и контроля качества образования»	начальник отдела обеспечения государственной аккредитации образовательной деятельности	Петухова Нина Ивановна
	ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова»	Заведующий кафедрой ГМУ	Пластинина Елена Александровна
	Ивановская государственная медицинская академии	проректор	Полозов Владимир Викторович
	ФКОУ ВО «Вологодский институт права и экономики Федеральной службы исполнения наказаний»	доцент	Почеткова Елена Сергеевна
	ФГБОУ ВО «Тверской государственный технический университет»	специалист по учебно-методической работе Центра менеджмента качества и трансфера технологий	Раткевич Екатерина Алексеевна

	ФГБОУ ВО "Северо-западный государственный медицинский университет им. И.И. Мечникова" ФГБОУ ВО "СЗГМУ им. И.И. Мечникова"	Профессор кафедры педиатрии и детской кардиологии	Романцов Михаил Григорьевич
	ОГБПОУ «Костромской политехнический колледж»	зам. директора по учебной работе	Саввина Светлана Сергеевна
	ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого»	руководитель дирекции проектно-программной деятельности Института дополнительного образования	Савкина Татьяна Александровна
	Институт пути, строительства и сооружений МИИТ	Доцент кафедры менеджмента	Савчук Рамиля Рафиковна
	ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого»	заместитель директора Института дополнительного образования	Саморуков Вячеслав Иванович
	ГАПОУ «Оренбургский колледж экономики и информатики»	директор	Селиверстов Сергей Андреевич
	ФГАОУ ВО «Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого»	зав. организационно-методическим сектором Института дополнительного образования	Сенчугова Виктория Юрьевна
	Ярославский филиал РЭУ им. Г.В. Плеханова	Ведущий специалист центра ДО и управления проектами	Соколова Ирина Борисовна
	Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского	доцент кафедры безопасности жизнедеятельности	Суворова Галина Михайловна
	ГАПОУ СО «Уральский политехнический колледж-Межрегиональный Центр	старший методист	Ташлинцева Татьяна Васильевна

	Компетенций»		
	ГПОУ ЯО Ярославский градостроительный колледж	руководитель центра доколледжной и профессиональной подготовки	Терешина Любовь Борисовна
	ГАПОУ «Новотроицкий строительный техникум»	директор	Труханов Владимир Алексеевич
	Самарский государственный технический университет (самГТУ)	старший преподаватель	Тупоносова Елена Павловна
	ФГБОУ ДПО "ИРДПО"	начальник УМУ	Устинова Ольга Ильинична
	ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова»	Проректор по маркетингу	Федосеева Татьяна Евгеньевна
	ЧОУ ВО Институт программных систем «УГП имени А.К. Айламазяна»	Руководитель отдела развития и менеджмента качества	Федотова Наталья Александровна
	Санкт-Петербургское государственное бюджетное учреждение культуры и дополнительного образования "Институт культурных программ"	старший методист	Хмаладзе Юлия Вячеславовна
	ГАПОУ «Педагогический колледж»	Преподаватель	Холдобин Дмитрий Владимирович
	АНО ДПО «Алтайский институт госзакупок»	заместитель директора	Цыганова Наталья Васильевна
	ГБПОУ «Дзержинский химический техникум имени Красной Армии»	преподаватель технических дисциплин, зав. заочным	Чуева Майя Михайловна

			отделением	
		ГУ ЯО «Центр оценки и контроля качества образования»	главный специалист отдела организации итоговой аттестации и мониторинга качества образования	Чуринова Елена Александровна
		Ярославский торгово-экономический колледж	заместитель директора по учебной работе	Шапурина Лидия Васильевна
		ФГАОУ ВО «Северный (Арктический) федеральный университет имени М.В. Ломоносова»	Начальник отдела проектов управления дополнительного образования	Шевчук Екатерина Юрьевна
		ГПОУ Ярославской области Даниловский политехнический колледж	преподаватель	Широков Алексей Николаевич
		ФГБОУ ВО Ярославская ГСХА	руководитель центра дополнительного профессионального образования	Юмплюд Юлия Юрьевна
Обсуждение ПС на вебинаре «Применение профессиональных стандартов при регулировании трудовых отношений в образовательных организациях среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования» г. Ярославль, ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента	10 октября 2017 г.	ООО «Ярославская лакокрасочная компания»	директор по управлению качеством	Феофанова Елена Олеговна
		Ростовский филиал ОАО «СТГ»	Начальник отдела качества	Кучмай Юлия Евгеньевна
		Ярославский государственный педагогический университет им. К.Д. Ушинского	доцент кафедры безопасности жизнедеятельности	Суворова Галина Михайловна
		АО «Судостроительный завод «Вымпел»	начальник отдела метрологии, лицензирования, стандартизации и сертификации	Разов Андрей Владимирович
		ОАО «Ростовский оптико-механический завод»	Начальник отдела управления качеством	Проскурина Елена Александровна

имени И.П. Пастухова», 10 октября 2017г.		ПАО «Ярославский судостроительный завод»	Начальник службы менеджмента качества	Клюкина Татьяна Юрьевна
		АО «Объединение «Ярославские Краски»	сервис-директор	Доценко Ольга Алексеевна
		ЧОУ ВО Институт программных систем «УГП имени А.К. Айламазяна»	преподаватель	Мельникова Татьяна Николаевна
		ГУ ЯО «Центр оценки и контроля качества образования»	главный специалист отдела организации итоговой аттестации и мониторинга качества образования	Меньшикова Людмила Александровна
		ФГБОУ ВО ИГХТУ	директор ИДПО	Месник Михаил Олегович
		ЗАО «Архангельского фанерного завода»	Начальник ОИСМ	Федотова Любовь Юрьевна
		Саратовский подшипниковый завод	ведущий специалист ОСК (отдел стандартизации и качества)	Полетаева Татьяна Олеговна
Совещание по обсуждению проекта ПС с участием представителей Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, 19.01.2018, г. Москва	19.01.2018	ФГБУ «ФИРО»	Ведущий научный сотрудник центра профессионального образования и систем квалификаций	Есенина Екатерина Юрьевна
		Федеральное ГБУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента им. Н.П. Пастухова»	ректор	Аниськина Нина Николаевна
				Волошина Ирина Александровна

				Прянишникова Ольга Дмитриевна
				Зайцева Ольга Михайловна
		ФГБУ «ФИРО»	Ведущий научный сотрудник центра профессионального образования и систем квалификаций	Есенина Екатерина Юрьевна
Совещание по обсуждению проекта ПС с участием представителей Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации и Общероссийского профсоюза образования, 14.02. 2018, г. Москва	14.02.2018	ФГБУ «ФИРО»	ведущий научный сотрудник центра профессионального образования и систем квалификаций	Есенина Екатерина Юрьевна
		Федеральное ГБУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента им. Н.П. Пастухова»	ректор	Аниськина Нина Николаевна
		Федеральное ГБУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента им. Н.П. Пастухова»	проректор по маркетингу	Федосеева Татьяна Евгеньевна
		ФГБУ "Всероссийский научно- исследовательский институт труда" Минтруда России	Директор по развитию системы профессиональных квалификаций	Волошина Ирина Александровна
			Старший научный сотрудник	Прянишникова Ольга Дмитриевна
		Общероссийский профсоюз образования	заведующий отделом, главный правовой инспектор труда ЦС Профсоюза	Хмельков Сергей Борисович

Сводные данные о поступивших замечаниях и предложениях к проекту профессионального стандарта

№ п/п	ФИО эксперта	Организация, должность	Замечание, предложение	Принято, отклонено, частично принято (с обоснованием принятия или отклонения)
1.	Мельниченко Л.Н.	ФГАОУ ДПО «ГИНФО», ректор	В трудовой функции 3.2.1 «Управление развитием образовательной организации дополнительного профессионального образования» предлагается дополнить: трудовые действия - пунктом «Руководство разработкой маркетинговой стратегии образовательной организации дополнительного профессионального образования»; необходимые знания - пунктом «Методология маркетингового управления образовательной организацией дополнительного профессионального образования»	Принято.
2.			В трудовой функции 3.2.6. «Представление образовательной организации дополнительного профессионального образования в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления, общественными и иными организациями» предлагается дополнить: трудовые действия - пунктом «Осуществлять руководство разработкой коммуникационной стратегии (PR-стратегии) образовательной организации дополнительного профессионального образования»; необходимые знания - пунктом «Методология	Принято.

			формирования общественного мнения и позиционирования образовательной организации дополнительного профессионального образования в контексте реализации коммуникационной стратегии»	
3.	Пилипенко С.А.	Департамент государственной политики в сфере высшего образования, Заместитель директора Департамента	Исключить коды ОКВЭД, которые могут быть установлены в соответствии с уставами образовательных организаций, но не являются основным видом деятельности образовательной организации дополнительного профессионального образования: 72 Научные исследования и разработки 73.2 Исследование конъюнктуры рынка и изучение общественного мнения 74.90 Деятельность профессиональная, научная и техническая прочая, не включенная в другие группировки 70.2 Консультирование по вопросам управления.	Принято частично. Коды 85.2, 85.41 и 74.90 исключены. Отклонено в части кодов 70.2, 72, 73.2 по следующим основаниям. 1. Консультирование по вопросам управления является составной частью всех дополнительных профессиональных программ для руководителей, особенно, когда они реализуются с использованием дистанционных образовательных технологий. 2. Организации дополнительного профессионального образования в качестве основной цели осуществляют деятельность по дополнительным профессиональным программам, программам ординатуры и программы подготовки научно-педагогических кадров, что невозможно без: - научных исследований и разработок (код 72), исследования и разработки являются частью программы ординатуры, программы подготовки научно-педагогических кадров, часто являются составляющей дополнительной профессиональной программы, в проекте эта деятельность представлена ОТФ 3.2.3;

				- исследования конъюнктуры рынка и изучения общественного мнения (код 73.2), т.к. эта деятельность в обязательном порядке предваряет заключение договоров на дополнительное профессиональное образование.
4.			<p>ОТФ 3.1: ОКЗ 1345 «Руководители служб и подразделений в сфере образования»</p> <p>ОТФ 3.2: ОКЗ 1120 «Руководители учреждений, организаций и предприятий»</p> <p>Требует уточнения разграничение обобщенных трудовых функций, относящихся к виду занятий ОКЗ 1120 «Руководители учреждений, организаций и предприятий» и 1345 «Руководители служб и подразделений в сфере образования».</p>	<p>Данное разграничение введено по причине различия функций и уровня ответственности руководителей образовательных организаций ДПО, являющихся юридическими лицами, и подразделений ДПО, функционирующих в вузах, колледжах, научных организациях, на предприятиях, общая численность которых порядка 5 тысяч. В отличие от организаций ДПО, подразделения не несут ответственность перед налоговыми органами, органами прокуратуры и т.д. Целый ряд жизненно важных процессов (например, управление научной деятельностью, управление ресурсами) может быть выведен из под управления руководителя подразделения ДПО</p>
5.	Мосичева И.А.	Департамент науки и технологий Минобрнауки России	<p>Некорректное указание видов экономической деятельности:</p> <ul style="list-style-type: none"> - образование профессиональное (код 85.2); - исследование конъюнктуры рынка и изучение общественного мнения (код 73.2), - деятельность профессиональная, научная и техническая прочая, не включенная в другие группировки (код 74.90), 	<p>Принято частично.</p> <p>Коды 85.2, 85.41 и 74.90 исключены.</p> <p>Отклонено в части:</p> <ul style="list-style-type: none"> - консультирования по вопросам управления (код 70.2), которое является составной частью всех дополнительных профессиональных программ для руководителей, особенно, когда они

			<ul style="list-style-type: none"> - консультирование по вопросам управления (код 70.2). - необходимо конкретизировать вид деятельности образование профессиональное (код 85.2), так как в него входят виды деятельности, которые не может осуществлять организация ДПО, такие как: образование профессиональное среднее, образование высшее – бакалавриат, образование высшее – специалитет, образование высшее – магистратура; - исключить виды деятельности исследование конъюнктуры рынка и изучение общественного мнения (код 73.2), деятельность профессиональная, научная и техническая прочая, не включенная в другие группировки (код 74.90), консультирование по вопросам управления (код 70.2), которые не являются профильными и, при необходимости, могут указываться в уставе конкретной организации. 	<p>реализуются с использованием дистанционных образовательных технологий;</p> <p>- исследования конъюнктуры рынка и изучения общественного мнения (код 73.2), т.к. эта деятельность в обязательном порядке предваряет заключение договоров на дополнительное профессиональное образование.</p>
6.			<p>Наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности ОТФ 3.1, ОТФ3.2</p> <p>Перечислены</p> <ul style="list-style-type: none"> - Финансовый директор (заместитель директора по финансам) Заместитель директора (начальника) учреждения (организации) по научной работе - Главный бухгалтер - Главный инженер - Главный редактор - Директор (начальник) вычислительного (информационно-вычислительного) центра - Заведующий научно-технической библиотекой - Заведующий общежитием 	<p>Принято.</p> <p>Указанные должности исключены</p>

			<p>- Начальник отдела кадров. Работники, занимающие данные должности, не осуществляют руководство организацией ДПО и/или руководство деятельностью по реализации дополнительных профессиональных программ в подразделениях образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение. Более того, для данных должностей существуют специальные профессиональные стандарты.</p>	
7.			<p>Раздел «Требования к образованию и обучению», указано «высшее образование». В соответствии с приказом Минтруда России от 12.04.2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» требуется указать «Образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата» (6 уровень квалификации) или «Образовательные программы высшего образования – программы магистратуры» (7 уровень квалификации)</p>	Принято.
8.			<p>Требования к знаниям в ряде случаев не являются специфичными для осуществления конкретного вида деятельности (например, знание Конституции Российской Федерации, основы делопроизводства, принципы и технологии эффективной коммуникации, ведения переговоров)</p>	<p>Принято частично. Исключены требования к знаниям Конституции Российской Федерации, основ делопроизводства. Сохранены требования знания принципов и технологий эффективной коммуникации, ведения переговоров, поскольку переговоры являются одной из важных функций руководителя</p>
9.	Сильянов Е.А.	Департамент государственной политики в сфере защиты прав детей	<p>ОТФ 3.1 и ОТФ 3.2 Исходный текст проекта не учитывает положения статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации, закрепляющей ограничения на занятие трудовой деятельностью в</p>	<p>Отклонено, т.к. данный профессиональный стандарт не распространяется на дополнительные образования «дополнительное</p>

		Минобрнауки России	<p>сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних. Включить в графу «Особые условия допуска к работе» закрепляющей ограничения на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних.</p>	<p>образование детей и взрослых», а подвид «дополнительное профессиональное образование» не охватывает сферу образования, воспитания, развития несовершеннолетних, организации их отдыха и оздоровления, медицинского обеспечения, социальной защиты и социального обслуживания, в сфере детско-юношеского спорта, культуры и искусства с участием несовершеннолетних. На дополнительные профессиональные программы в соответствии со ст. 76 ФЗ-273 принимаются совершеннолетние лица, имеющие высшее или среднее профессиональное образование (или получающие его в образовательных организациях высшего или среднего профессионального образования, которые указанные функции реализуют).</p>
10.			<p>В трудовых функциях проекта профессионального стандарта не учтен вопрос разработки и реализации программ психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развития и социальной адаптации; охраны здоровья обучающихся, в том числе пропаганды и обучения навыкам здорового образа жизни, требованиям охраны труда профилактики и запрещения курения, употребления алкогольных, слабоалкогольных напитков, пива, наркотических средств и психотропных веществ, их прекурсоров и аналогов</p>	<p>Отклонено. Ст.42 ФЗ-273 относится и предлагаемые положения ПС «Педагог» относятся к образовательным программам основного образования. Положения, относящиеся ко всем видам образовательных программ и содержащиеся в ст. 41 ФЗ-273, отражены в проекте через требования к знаниям и умениям руководителя по охране здоровья и обеспечения безопасности труда обучающихся и работников, а также к оказанию первичной медико-</p>

			<p>и других одурманивающих веществ. Указанные полномочия предусматриваются статьями 41, 42 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ). Предлагается учесть в проекте положения профстандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», утвержденного приказом Минтруда России от 18 октября 2013 г. № 544н, которые регламентируют обязанность каждого педагога (дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитателя, учителя) «знать и уметь применять психолого-педагогические технологии (в том числе инклюзивные), необходимые для адресной работы с различными контингентами учащихся, в том числе с детьми с особыми образовательными потребностями (аутистами, детьми с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.) и детьми с ограниченными возможностями здоровья».</p>	<p>санитарной помощи. Требования по наличию медицинских центров в организациях ДПО отменены Федеральным законом N 313-ФЗ от 03.07.2016 г. Также в связи с тем, что обучающиеся в организациях ДПО – взрослые и, как правило, работающие люди, оплачивающие свое обучение сами или обучающиеся за счет работодателя, организации ДПО не могут без их согласия вводить в учебные программы разделы, содержащие какую-либо пропаганду. Это может стать возможным только при возвращении финансирования со стороны Минобрнауки России подобных программ, что в настоящий момент в отношении ДПО противоречит ФЗ-273. Поэтому вводить предлагаемые требования к руководителю организации ДПО нецелесообразно.</p>
11.			<p>Не учитывается пункт 6 протокола заседания Совета при Правительстве Российской Федерации по вопросам попечительства в социальной сфере от 5 апреля 2017 г. № 3 «О предоставлении социально ориентированным некоммерческим организациям услуг, включая общественно полезные услуги, в том числе для детей и взрослых с инвалидностью» по включению необходимых компетенций сферы общественно полезных услуг Дополнить трудовой</p>	<p>В проекте ПС «Руководитель организации (подразделения) ДПО данная трудовая функция может рассматриваться в рамках ОТФ 3.2.6 «Представление организации дополнительного профессионального образования в отношениях с органами государственной власти, органами местного самоуправления,</p>

		<p>функцией «Координация работы по признанию социально ориентированной некоммерческой организации – исполнителем общественно полезных услуг», предусматривающей:</p> <p>трудоые действия:</p> <p>«Организация работы по подготовке документов, необходимых для признания социально ориентированной некоммерческой организации – исполнителем общественно полезных услуг»;</p> <p>«Осуществление взаимодействия с заинтересованными федеральными органами исполнительной власти, государственными органами соответствующих субъектов Российской Федерации при подаче документов о признании социально ориентированной некоммерческой организации - исполнителем общественно полезных услуг»;</p> <p>«Осуществление контроля за сотрудниками при подготовке ими документов, необходимых для признания социально ориентированной некоммерческой организации - исполнителем общественно полезных услуг»;</p> <p>«Осуществление проверки комплектности и качества подготовленных сотрудниками документов, необходимых для признания социально ориентированной некоммерческой организации - исполнителем общественно полезных услуг»;</p> <p>необходимые умения:</p> <p>«Планировать работу сотрудников, осуществлять постановку целей и формулировать задачи»;</p> <p>«Вырабатывать варианты решений и оценивать риски, связанные</p>	<p>общественными и иными организациями», в подразделениях ДПО данная функция относится к руководителю организации-юридического лица, частью которого это подразделение является.</p> <p>Уровень предлагаемой детализации не целесообразен, т.к. попечительство в социальной сфере для организаций ДПО не является обязательным.</p>
--	--	--	---

			с признанием социально ориентированной некоммерческой организации – исполнителем общественно полезных услуг»; необходимые знания: «Федеральное законодательство и другие нормативные правовые акты, регламентирующие процедуру признания социально ориентированной некоммерческой организации исполнителем общественно полезных услуг»	
12.	Тетерская С.Г.	ФГАОУ ДПО АПК и ППРО Врио ректора	Основная цель вида профессиональной деятельности. Обеспечение развития образовательной организации (подразделения), качества и эффективности образовательной и иных уставных видов ее деятельности. Необходимо дополнить формулировку: «Обеспечение функционирования и развития образовательной организации...».	Принято
13.			Наименование обобщенной трудовой функции А. Руководство деятельностью по реализации дополнительных профессиональных программ ... В. Руководство организацией дополнительного профессионального образования. Заменить термин «руководство» термином «управление», поскольку он является более широким и включает в себя планирование, организацию, контроль и руководство (последнее используется по отношению к персоналу). Поскольку трудовые функции включают также деятельность по разработке образовательных программ, предлагается изменить формулировку А: «...деятельностью по разработке и реализации ...».	Принято
14.			Трудовые функции	Принято

			А/01.7 Руководство развитием образовательной деятельности по реализации дополнительных профессиональных программ Для обеспечения единообразия и смысловой точности заменить термин «руководство» термином «управление».	
15.			Трудовые функции А/02.7 Руководство деятельностью по разработке и реализации дополнительных профессиональных программ Для обеспечения единообразия и смысловой точности заменить термин «руководство» термином «управление».	Принято
16.			Трудовые функции А/03.7 Руководство видами деятельности, сопутствующими реализации дополнительных профессиональных программ Для обеспечения единообразия и смысловой точности заменить термин «руководство» термином «управление».	Принято
17.			Трудовые функции А/05.7 Управление качеством дополнительных профессиональных программ Целесообразно расширить формулировку: «Управление качеством в подразделениях образовательных организаций и организаций, осуществляющих обучение...».	Принято
18.			Трудовые функции В/02.8 Руководство образовательной деятельностью организации дополнительного профессионального образования Для обеспечения единообразия и смысловой точности заменить термин «руководство» термином	Принято

			«управление».	
19.			Трудовые функции В/03.8 Руководство научно-исследовательской деятельностью образовательной организации дополнительного профессионального образования Для обеспечения единообразия и смысловой точности заменить термин «руководство» термином «управление».	Принято
20.			Трудовые функции В/04.8 Руководство иными уставными видами деятельности образовательной организации дополнительного профессионального образования Для обеспечения единообразия и смысловой точности заменить термин «руководство» термином «управление».	Принято
21.			Наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности ЕКС: Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) образовательного учреждения Руководитель (заведующий, начальник, директор, управляющий) структурного подразделения Финансовый директор (заместитель директора по финансам) Заместитель директора (начальника) учреждения (организации) по научной работе Главный бухгалтер Главный инженер Главный редактор Директор (начальник) вычислительного (информационно-вычислительного) центра Заведующий научно-технической библиотекой Заведующий общежитием	Принято. В базовую группу для обобщенной трудовой функции (группа А) включены: Проректор вуза (25873 ОКПДТР); Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) образовательного учреждения (ЕКС); Декан факультета (21296 ОКПДТР); Директор (начальник) курсов (21422 ОКПДТР); Директор учебно-курсового комбината (21583 ОКПДТР); Директор учебного пункта (21580 ОКПДТР); Руководитель (заведующий, начальник, директор, управляющий) структурного подразделения (ЕКС); Заведующий кафедрой (21980 ОКПДТР). В базовую группу для обобщенной трудовой функции (группа В) включены:

			<p>Начальник отдела кадров ОКПДТР: Проректор вуза Декан факультета Заведующий кафедрой Начальник управления Директор (начальник) курсов Директор учебно-курсового комбината Директор учебного пункта Необходимо уточнение по включению этих категорий в базовые группы для двух обобщенных трудовых функций (группа А и В) и двух уровней квалификации (7 и 8).</p> <p>Целесообразно их включение в группу В (8 уровень квалификации), поскольку обеспечение деятельности любого подразделения является частью руководства организацией дополнительного профессионального образования, то есть, частью обобщенной трудовой функции более высокого уровня сложности.</p>	<p>ОКПДТР Руководители учреждений, организаций и предприятий (ОКЗ 1120); Руководитель (директор, заведующий, начальник) образовательного учреждения (ЕКС); Ректор (ОКПДТР 26069); Проректор вуза (25873 ОКПДТР); Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) образовательного учреждения (ЕКС); Директор (начальник) курсов (21422 ОКПДТР); Директор учебно-курсового комбината (21583 ОКПДТР); Директор учебного пункта (21580 ОКПДТР); Руководители служб и подразделений в сфере образования (ОКЗ 1345); Руководители служб и подразделений в сфере информационно-коммуникационных технологий (ОКЗ 1330); Руководитель (заведующий, начальник, директор, управляющий) структурного подразделения; Декан факультета (ОКПДТР 21296); Заведующий кафедрой (ОКПДТР 21980); Начальник управления (ОКПДТР 25026).</p>
22.			<p>Трудовая функция 3.1.1. Трудовые действия Руководство разработкой положения (внесением изменений в положение) подразделения, осуществляющего образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ Возможна замена на более широкое понятие:</p>	<p>Принято в формулировке: «Руководство разработкой локальных нормативных актов подразделения, осуществляющего образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ, обеспечение его рассмотрения, согласования и принятия в соответствии</p>

			«разработка локальных нормативных актов подразделения».	с федеральным законодательством и уставом организации, а также обеспечение его утверждения»
23.			<p>Необходимые умения</p> <p>Анализировать деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ и сопутствующих ей видов деятельности, изменения, происходящие во внутренней и внешней среде, процесс и результаты реализации программы ее развития, управленческие риски</p> <p>Необходимо уточнение: о какой программе идет речь?</p>	<p>Принято в формулировке:</p> <p>Анализировать деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ и сопутствующих ей видов деятельности, изменения, происходящие во внутренней и внешней среде, процесс и результаты реализации программы развития образовательной организации и организации, осуществляющей обучение в части, относящейся к подразделению, управленческие риски</p>
24.			<p>Необходимые умения</p> <p>Обеспечивать формирование и функционирование системы маркетинга образовательных услуг в подразделении, осуществляющем образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ, ориентированной на требования рынка труда и работодателей, удовлетворение и развитие образовательных запросов обучающихся, использовать для принятия управленческих решений информацию о трудоустройстве выпускников, их востребованности на рынке труда, карьерном росте и иную маркетинговую информацию</p> <p>Заменить фразу «...информацию о трудоустройстве выпускников их востребованности на рынке труда, карьерном росте и иную маркетинговую информацию» на формулировку «... информацию об использовании результатов освоения</p>	<p>Отклонено, т.к. информация о трудоустройстве выпускников, их востребованности на рынке труда, карьерном росте и иная маркетинговая информация необходима не только для использования в дальнейшей педагогической практике, но прежде всего для принятия управленческих решений в отношении востребованности программы рынком.</p> <p>Формулировка пункта отредактирована (упрощена).</p>

			дополнительной профессиональной программы в дальнейшей педагогической практике ...».	
25.			Трудовая функция 3.1.2. Трудовые действия Организация разработки и утверждение дополнительных профессиональных программ, реализуемых подразделением Целесообразна более широкая формулировка трудовых действий: «Планирование и организация образовательной деятельности подразделения, включая разработку, утверждение и реализацию дополнительных профессиональных программ».	Принято частично в формулировке: «Планирование образовательной деятельности подразделения на основе анализа требований рынка и конкурентной среды, организация разработки и утверждение дополнительных профессиональных программ»
26.			Трудовая функция 3.1.2. Трудовые действия Организация приема обучающихся в подразделение, осуществляющее образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ Необоснованно процесс обучения ограничен лишь приемом обучающихся: отсутствуют требования к самому процессу обучения и его завершению. То же с. 22. Предлагается: «Организация приема, учебного процесса и его завершения подразделением, осуществляющим образовательную деятельность ...».	Принято частично в формулировке: «Управление продвижением дополнительных профессиональных программ к потребителю, организация набора обучающегося контингента и приема его в образовательную организацию дополнительного профессионального образования»
27.			Трудовая функция 3.1.2. Трудовые действия Управление процессами достижения образовательных результатов и эффектов деятельности образовательной по реализации дополнительных профессиональных программ	Принято
28.			Необходимые умения	Принято

			<p>Применять в профессиональной деятельности правовые нормы, регулирующие разработку и реализацию образовательных программ</p> <p>Во всем тексте вместо понятия «образовательная программа» использовать понятие «дополнительная профессиональная программа» (см. Закон № 273-ФЗ ст.76)</p>	
29.			<p>Необходимые умения</p> <p>Оказывать больным и пострадавшим первую помощь до оказания медицинской помощи при несчастных случаях, травмах, отравлениях и других состояниях, и заболеваниях, угрожающих их жизни и здоровью</p> <p>Предлагается более корректная формулировка: «Организовать оказание больным и пострадавшим первой помощи (далее по тексту)».</p>	<p>Принято в формулировке: «Организовывать оказание первой помощи больным и пострадавшим до оказания медицинской помощи при несчастных случаях, травмах, отравлениях и других состояниях и заболеваниях, угрожающих их жизни и здоровью»</p>
30.			<p>Необходимые знания</p> <p>Современные образовательные теории, технологии и средства обучения, границы и возможности их использования в дополнительном профессиональном образовании и при реализации иных дополнительных образовательных программ</p> <p>Вероятно, лишняя часть предложения.</p>	<p>Принято</p>
31.			<p>Трудовая функция 3.1.3.</p> <p>Трудовые действия</p> <p>Руководство планированием сопутствующих видов деятельности в подразделении ...</p> <p>Предлагается: «Планирование и организация сопутствующих видов деятельности в подразделении...»</p>	<p>Принято</p>
32.			<p>Трудовая функция 3.1.3.</p> <p>Трудовые действия</p> <p>Формирование системы управления, в том числе</p>	<p>Принято</p>

		стимулирования сопутствующими видами деятельности подразделения Предлагается: «Стимулирование персонала, реализующего сопутствующие виды деятельности в подразделении, осуществляющем образовательную деятельность ...».	
33.		Трудовая функция 3.1.3. Трудовые действия Привлечение к сопутствующим видам деятельности подразделения ведущих российских и зарубежных специалистов Исключить из состава обязательных трудовых действий, поскольку это является частным случаем образовательной практики.	Принято
34.		Трудовая функция 3.1.3. Трудовые действия Оценка качества и эффективности, при необходимости принятие управленческих решений по коррекции деятельности Изменить формулировку: «Контроль сопутствующих видов деятельности, включая оценку ее качества и эффективности, принятие управленческих решений по коррекции деятельности».	Принято в формулировке: «Контроль и оценка качества сопутствующих видов деятельности, принятие управленческих решений их по коррекции и улучшению»
35.		Необходимые умения Осуществлять связи с общественностью, представлять достижения и приоритеты развития образовательной организации в научно-исследовательской деятельности. И далее: Анализировать процесс и результаты научно-исследовательской деятельности образовательной организации дополнительного профессионального	Принято

			образования Возможно, ошибочно сопутствующие виды деятельности сужены до научно-исследовательской деятельности? (и далее см. по разделу)	
36.			Необходимые знания Модели морального и материального стимулирования и мотивации персонала Возможна замена на «сотрудников организации». То же на стр.16, 26.	Не принято, в ТФ 3.1.3 (необходимые знания) данное требование отсутствует. В ТФ 3.1.2 данная замена не целесообразна, т.к. не является принципиальной. Термин «персонал» распространен в практике управления образовательными организациями и в данном случае используется для подчеркивания необходимости более широкого знания проблемы, руководитель должен знать модели и методы стимулирования не только штатных работников, но и привлекаемых на различных основаниях.
37.			Трудовая функция 3.1.4. Необходимые умения Оценивать экономическую эффективность деятельности подразделения Предлагается формулировка: «Оценивать эффективность деятельности подразделения по критериям, установленным учредителем и самой организацией».	Принято
38.			Необходимые знания Возможно упорядочить представленные требования, указав вначале знание законодательства, постановлений, порядка, требований, а затем уже источников, опыта и др.	Принято
39.			Необходимые знания Основы практической психологии Использовать формулировку на стр. 24: «Основы практической	Принято. Предлагаемым требованием дополнены также необходимые знания в ТФ 3.1.2,

			психологии, необходимые для руководства образовательной деятельностью, включая вопросы возрастного и профессионального развития, психологии личности и групп».	т.к. эта ТФ относится к управлению образовательной деятельностью
40.			Трудовая функция 3.1.5. Управление качеством в организации дополнительного профессионального образования Ошибка! Формулировка взята из трудовой функции В/07.8 (см. стр. 2). Предлагаем учесть рекомендованную выше формулировку для А/05.7.	Принято
41.			Трудовые действия Управление процессом формирования миссии, видения, политики и целей в области качества подразделения, осуществляющего образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ, развитие в подразделении лидерства, вовлечение персонала в деятельность по обеспечению качества образования Целесообразно устранить избыточную детализацию. Предлагаемая формулировка: «Управление процессом формирования политики и целей в области качества подразделения, осуществляющего образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ, в соответствии с соответствующими политикой, целями и системой управления качеством организации».	Принято частично. Слово «миссии» исключено, но «видение» и «политика и цели» не являются дублирующими смыслами. Принята формулировка: «Управление процессом формирования стратегического видения, политики и целей в области качества подразделения, осуществляющего образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ, в соответствии с соответствующими политикой, целями и системой управления качеством организации». Поскольку развитие в подразделении лидерства, вовлечение персонала в деятельность по обеспечению качества образования имеет важное значение для эффективного управления, данный пункт выделен в самостоятельный.
42.			Трудовые действия	Замечание учтено. Пункт сформулирован

		<p>Разработка и (или) актуализация процессной модели подразделения, осуществляющего образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ, определение целей и ключевых показателей оценки процессов.</p> <p>Распределение ответственности в процессах</p> <p>Выбор модели управления качеством является прерогативой организации. Включение определенной модели в профессиональный стандарт является дискриминирующим фактором.</p> <p>Предлагается исключить данное трудовое действие.</p>	<p>следующим образом: «Определение содержания, целей и ключевых показателей всех реализуемых подразделением видов деятельности, включая деятельность по обеспечению ресурсами основных процессов. Распределение ответственности в процессах»</p>
43.		<p>Трудовые действия</p> <p>Формирование в подразделении, осуществляющем образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ, риск-ориентированного мышления, руководство разработкой и поддержанием в организации системы менеджмента рисков и возможностей.</p> <p>Предлагается: исключить данное трудовое действие, поскольку трудовое действие по формированию мышления не соответствует содержанию управленческой деятельности, а «руководство разработкой и поддержанием в организации системы менеджмента рисков и возможностей» не соответствует уровню полномочий руководителя структурного подразделения и не может включаться в отрыве от контекстных условий (от существующей в организации системы управления).</p>	<p>Принято</p>
44.		<p>Трудовые действия</p> <p>Организация деятельности по управлению документированной информацией системы обеспечения качества подразделения, осуществляющего образовательную деятельность по</p>	<p>Принято частично: указанный пункт исключен, управление информационными потоками объединено с управлением внутренними и внешними коммуникациями.</p>

		реализации дополнительных профессиональных программ Целесообразна более общая формулировка: «Планирование и организация деятельности по обеспечению качества в подразделении, осуществляющем образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ».	Предлагаемая формулировка отклонена, так как она практически тождественна ТФ 3.1.5 и не раскрывает ее сути.
45.		Трудовые действия Управление знаниями в подразделении... Предлагается исключить ввиду неоднозначности понятия и избыточной детализации в рамках данной трудовой функции. Мониторинг, измерение, анализ и оценка результатов деятельности Предлагается уточняющая формулировка: «Мониторинг, анализ и оценка качества деятельности подразделения, осуществляющего образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ».	Принято в формулировке: «Мониторинг, анализ и оценка результатов деятельности подразделения, осуществляющего образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ»
46.		Трудовая функция 3.2.1. Необходимые умения Строить конструктивное взаимодействие с участниками отношений в сфере образования, в т.ч. обучающимися, их родителями (законными представителями)... Предлагается формулировка в следующей редакции: «Строить конструктивное взаимодействие с участниками отношений в сфере образования».	Принято
47.		Трудовая функция 3.2.2. Трудовые действия Организация разработки и утверждение образовательных программ, реализуемых образовательной организацией	Принято частично в формулировке: «Планирование образовательной деятельности организации дополнительного профессионального

		дополнительного профессионального образования Целесообразна более широкая формулировка трудовых действий: «Планирование и организация образовательной деятельности организации дополнительного профессионального образования, включая разработку, утверждение и реализацию дополнительных профессиональных программ».	образования на основе анализа требований рынка и конкурентной среды, организация разработки и утверждение дополнительных профессиональных программ»
48.		Трудовая функция 3.2.2. Трудовые действия Организация приема обучающихся в образовательную организацию дополнительного профессионального образования Предлагается: «Организация приема, учебного процесса и его завершения в образовательной организации дополнительного профессионального образования».	Отклонено, т.к. в организациях ДПО набор обучающихся является ключевым процессом, который многими недооценивается. Трудовое действие введено в ПС в формулировке: «Управление продвижением дополнительных профессиональных программ к потребителю, организация набора обучающегося контингента и приема его в образовательную организацию дополнительного профессионального образования»
49.		Трудовая функция 3.2.2. Трудовые действия Управление процессами достижения образовательных результатов и эффектов деятельности образовательной организации дополнительного профессионального образования Предлагается исключить это трудовое действие, так как оно дублирует уже включенные трудовые действия и представлено в неясной формулировке.	Отклонено. Формулировка данного ТД изменена на следующую, исключая дублирование: «Управление процессом реализации дополнительных профессиональных программ с ориентацией на достижение запланированных образовательных результатов и целей организации»
50.		Трудовая функция 3.2.3. Трудовые действия Формирование системы управления, в том числе стимулирования научно-исследовательской деятельностью образовательной	Принято

		организации дополнительного профессионального образования Вставить запятую после слова стимулирования.	
51.		Трудовая функция 3.2.3. Трудовые действия Привлечение к научно-исследовательской деятельности образовательной организации дополнительного профессионального образования ведущих российских и зарубежных специалистов Исключить из состава обязательных трудовых действий, поскольку это является частным случаем образовательной практики и контекстным условием деятельности организации.	Отклонено. Развитие сетевого взаимодействия, академической мобильности и обмена педагогическими кадрами является одной из стратегических задач руководителя организации ДПО. И если в подразделении эта задача может быть отнесена к полномочиям руководства организации, в которую это подразделение входит, в данном случае отказаться от этой трудовой функции нельзя.
52.		Трудовая функция 3.2.3. Необходимые умения Анализировать опыт научно-исследовательской деятельности образовательных организаций дополнительного профессионального образования в Российской Федерации и в мире 1.Требование можно расширить, добавив, «а также опыт научно-исследовательской деятельности иных образовательных организаций, реализующих дополнительное профессиональное образование». 2.То же с. 29. Некорректная формулировка, возможно: «перспективные направления научно-исследовательской деятельности» без уточнения специфики образовательных организаций. Определиться с использованием терминологии, в данном разделе уместнее использовать «профессорско-преподавательский состав».	1. Принято 2. Принято частично для ТФ 3.23. и ТФ 3.2.4 (необходимые знания) в формулировках: «Перспективные направления научных исследований и тенденции развития научной деятельности в сфере непрерывного и дополнительного профессионального образования в Российской Федерации и в мире» и «Перспективные направления и тенденции развития в Российской Федерации и в мире видов деятельности, введенных в статус уставной деятельности образовательной организации дополнительного профессионального образования» соответственно

53.			<p>Трудовая функция 3.2.3. Необходимые умения Добавить необходимое умение: «Представлять результаты научно-исследовательской деятельности (в соответствии с индивидуальными планами и планами образовательной организации) в различных форматах профессионально-общественного обсуждения и научно-практических мероприятий.</p>	Принято
54.			<p>Трудовая функция 3.2.3. Необходимые умения Формировать политику в области охраны труда и здоровья, обеспечивать комфортные и безопасные условия труда. И далее: Оказывать больным и пострадавшим первую помощь до оказания медицинской помощи при несчастных случаях, травмах, отравлениях и других состояниях, и заболеваниях, угрожающих их жизни и здоровью Заменить часть фразы «Оказывать больным и пострадавшим первую помощь...» на более корректную формулировку: «Организовать оказание больным и пострадавшим первой помощи (далее по тексту)».</p>	Принято
55.			<p>Трудовая функция 3.2.3. Необходимые умения Необходимые знания Требования охраны труда Возможна конкретизация требований для данной трудовой функции.</p>	Принято в формулировке: «Требования нормативных документов по охране труда и стандартов охраны здоровья и обеспечения безопасности труда работников организации и обучающихся»
56.			<p>Трудовая функция 3.2.4. Трудовые действия Привлечение к иным уставным</p>	Принято. Данное трудовое действие отнесено к образовательной и научной

			видам деятельности образовательной организации дополнительного профессионального образования ведущих российских и зарубежных специалистов Исключить из состава обязательных трудовых действий, поскольку это является частным случаем образовательной практики и контекстным условием деятельности организации.	деятельности. Обоснование см. выше в п. 24.2
57.			Трудовая функция 3.2.4. Трудовые действия Оценка качества и эффективности, при необходимости принятие управленческих решений по коррекции деятельности Уточнить формулировку. Предлагается: «...по коррекции иных уставных видов деятельности»	Принято в формулировке: «Оценка качества и эффективности, при необходимости принятие управленческих решений по коррекции и улучшению иных уставных видов деятельности образовательной организации дополнительного профессионального образования»
58.			Трудовая функция 3.2.6. Необходимые умения Соблюдать деловой этикет, выстраивать общение с учётом национальных и корпоративных особенностей собеседника Предлагается: «Соблюдать деловой этикет и нормы делового общения».	Принято
59.			Трудовая функция 3.2.7. Трудовые действия Управление процессом формирования миссии, видения, политики и целей в области качества образовательной организации дополнительного профессионального образования, развитием в организации лидерства, вовлечение персонала в деятельность по обеспечению качества образования Целесообразно устранить избыточную детализацию. Предлагаемая формулировка: «Управление процессом формирования и реализации политики и	Принято частично. Слово «миссии» исключено, но «видение» и «политика и цели» не являются дублирующими смыслами. Принята формулировка: «Управление процессом формирования стратегического видения, политики и целей в области качества образовательной организации дополнительного профессионального образования». Поскольку развитие в организации

			целей в области качества образовательной организации дополнительного профессионального образования».	лидерства, вовлечение персонала в деятельность по обеспечению качества образования имеет важное значение для эффективного управления, данный пункт выделен в самостоятельный.
60.			Трудовая функция 3.2.7. Трудовые действия Разработка и актуализация процессной модели организации дополнительного профессионального образования, определение целей и ключевых показателей оценки процессов. Распределение ответственности в процессах Выбор модели управления качеством является прерогативой организации. Включение определенной модели в профессиональный стандарт является дискриминирующим фактором. Предлагается исключить данное трудовое действие.	Замечание учтено. Пункт сформулирован следующим образом: «Определение содержания, целей и ключевых показателей всех реализуемых организацией видов деятельности, включая деятельность по обеспечению ресурсами основных процессов. Распределение ответственности в процессах»
61.			Трудовая функция 3.2.7. Трудовые действия Формирование в организации дополнительного профессионального образования риск-ориентированного мышления, руководство разработкой и поддержанием в организации системы менеджмента рисков и возможностей Предлагается: исключить трудовое действие по формированию мышления как несоответствующее содержанию управленческой деятельности. Действие «руководство разработкой и поддержанием в организации системы менеджмента рисков и возможностей» исключить ввиду того, что такая система не может устанавливаться как обязательная вне контекста деятельности организации.	Принято

62.			<p>Трудовая функция 3.2.7. Трудовые действия Организация деятельности по управлению документированной информацией системы обеспечения качества организации дополнительного профессионального образования Целесообразна более общая формулировка: «Планирование и организация деятельности по обеспечению качества в организации дополнительного профессионального образования».</p>	<p>Принято частично: указанный пункт исключен, управление информационными потоками объединено с управлением внутренними и внешними коммуникациями. Предлагаемая формулировка отклонена, так как она практически тождественна ТФ 3.2.7 и не раскрывает ее сути.</p>
63.			<p>Трудовая функция 3.2.7. Трудовые действия Управление знаниями в организации дополнительного профессионального образования Предлагается исключить ввиду неоднозначности понятия и избыточной детализации в рамках данной трудовой функции.</p>	<p>Принято</p>
64.			<p>Трудовая функция 3.2.7. Трудовые действия Мониторинг, измерение, анализ и оценка результатов деятельности Предлагается уточняющая формулировка: «Мониторинг, анализ и оценка качества деятельности организации дополнительного профессионального образования».</p>	<p>Принято в формулировке: «Мониторинг, анализ и оценка результатов деятельности образовательной организации дополнительного профессионального образования»</p>
65.	Копылов Ю.В.	ФГБОУ «Госкурсы» ИН-ЯЗ», и.о. директора	<p>Включить квалификационное требование об обязательном наличии у руководителя организацией дополнительного профессионального образования ученой степени и\или ученого звания</p>	<p>Отклонено, т.к. при подготовке проекта ПС разработчики ориентировались на сложившееся разделение труда и существующую практику. На практике для руководителя организации ДПО существенно большее значение имеет не степень и звание, а знание отраслей, на</p>

				<p>которые ориентирована организация (подразделение) и управленческие навыки.</p> <p>Учитывая, что для практиков даже при наличии ученой степени получение ученого звания может составлять трудность, разработчики приняли решение снять требование наличия ученого звания с руководителя организации ДПО.</p> <p>При этом дополнительно в разделе 3.2. «Особые условия допуска к работе» требование по наличию ученой степени снято для образовательных организаций, не осуществляющих в качестве уставной научно-исследовательскую деятельность. Для организаций ДПО, имеющих научную деятельность, предлагаемая поправка реализована, т.к. союз «и/или» допускает как наличие, так и отсутствие ученого звания. В стандарте применен нижний порог данного требования.</p>
66.	Куприянова Т.В.	Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации Центральный совет Заместитель председателя	Согласно пункту 8 Правил разработки и утверждения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. (с изменениями и дополнениями) (далее – Правила), разработка проектов профессиональных стандартов за счёт средств федерального бюджета осуществляется в соответствии с утверждаемым Минтрудом России перечнем профессиональных стандартов, сформированным с учётом приоритетных направлений развития экономики и	В соответствии с решением заседания рабочей группы Министерства образования и науки Российской Федерации по вопросам разработки и применения профессиональных стандартов, состоявшимся 04 мая 2017 года (протокол от 04.05.2017 № ЛО-43/06пр) разработка и направление на утверждение проекта профессионального стандарта «Руководитель

		профсоюза	<p>предложений Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее – Перечень).</p> <p>Однако в соответствии с приказом Минтруда России от 8 мая 2013 г. № 200 «Об утверждении перечня проектов профессиональных стандартов, разработка которых предусмотрена в 2013 году за счет средств федерального бюджета» (с изменениями, внесенными приказом Минтруда России №294 от 4 июля 2013 г.), предусмотрена разработка профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление в сфере образования)». К сожалению, представителям Общероссийского Профсоюза образования неизвестны нормативные правовые акты Минтруда России, которые явились основанием для разделения проекта единого профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление в сфере образования)» на отдельные профессиональные стандарты руководителей в зависимости от типа образовательной организации, в связи с чем является открытым вопрос о наличии (отсутствии) правовых оснований для их разработки за счёт средств федерального бюджета.</p>	<p>образовательной организации» в Минтруд России были признаны нецелесообразными. Были даны поручения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ФГАУ¹ «Федеральный институт развития образования» (Лейбовичу А.Н.) совместно с ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова» (Аниськиной Н.Н.) на основе проекта профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» и с учётом состоявшегося обсуждения подготовить проект профессионального стандарта по управлению профессиональной образовательной организацией и проект профессионального стандарта по управлению организацией дополнительного профессионального образования. <p>Срок – II квартал 2017 г. Поручение выполнено.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2) Департаменту государственной политики в сфере высшего образования Минобрнауки России (Соболеву А.Б.) определить
--	--	-----------	--	---

¹ в настоящий момент ФГБУ «Федеральный институт развития образования»

				<p>ответственную организацию разработчика и подготовить предложения по разработке профессионального стандарта по управлению образовательной и научной деятельностью образовательной организации высшего образования.</p> <p>Срок – II квартал 2017 г. О выполнении поручения у разработчиков проектов профессиональных стандартов «Руководитель профессиональной образовательной организации» и «Руководитель организации дополнительного профессионального образования» информации нет.</p> <p>На заседании от Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации присутствовали М.В. Авдеенко; С.С. Шадрин. От ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации - И.А. Волошина</p>
67.	Экспертное заключение	Профессиональный союз работников народного образования и науки Российской Федерации	Начиная с июля 2013 г., Общероссийский Профсоюз образования проводил экспертизу всех вариантов профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление в сфере образования)» и отмечал в своих экспертных заключениях, что анализ описания трудовых функций руководителей различного уровня, который был определен	Профессиональный стандарт руководителя организации (подразделения) дополнительного профессионального образования (далее – ПС Руководитель ДПО) распространяется не только на организации ДПО, являющиеся самостоятельными юридическими

		(письмо № 91 от 19 февраля 2018 г.)	<p>проектом профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» в зависимости от занимаемой должности и типа учреждения не выявил существенной разницы между планируемым функционалом руководителей образовательных организаций различных типов. Следовательно, при разделении единого профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» на отдельные профессиональные стандарты по типу образовательной организации предлагаем их разработку и обсуждение вести параллельно, и утверждать единым пакетом документов, т.к. организации дополнительного профессионального образования (далее - ДПО) могут существовать как в виде структурных подразделений образовательных организаций высшего образования (далее – ООВО), так и иметь статус самостоятельного юридического лица. Поэтому считаем нецелесообразным рассмотрение проекта профессионального стандарта «Руководитель организации (подразделения) дополнительного профессионального образования» без рассмотрения проекта профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (подразделения образовательной организации) высшего образования». Утверждение предложенного профессионального стандарта без профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (подразделения образовательной организации) высшего образования» может привести к расхождению в описании различных характеристик трудовых функций для руководителей одного уровня, что, в</p>	<p>лицами, и структурные подразделения образовательных организаций высшего образования, но также и на структурные подразделения профессиональных образовательных организаций, научных организаций, промышленных предприятий и холдингов. Причем доля не учитываемых в экспертном заключении структур ДПО составляет почти 50% общей массы организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы (далее - ДПП). В 2017 году по данным Рособнадзора 7 257 организаций имели лицензии на осуществление образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, из них 6452 представили отчеты по форме 1ПК. Доля ООВО составляет только 18% от общей численности организаций, реализующих ДПП в Российской Федерации и половину от численности ПОО. При этом научные и иные организации, реализующие ДПП, на которые не было предусмотрено распространение профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление в сфере образования)» составляют почти 12% и число их постоянно растет. Отсюда следует, что разработка профессионального стандарта</p>
--	--	-------------------------------------	---	---

			<p>свою очередь, усложнит процесс применения обоих профессиональных стандартов.</p>	<p>«Руководитель организации высшего образования» безусловно желательна в пакете с представленными стандартами, но его отсутствие не должно стать препятствием к рассмотрению и вводу стандарта «Руководитель организации (подразделения) ДПО», область применения которого будет коррелирована с указанным ПС лишь на 18%.</p> <p>Кроме этого, практика разработки профессиональных стандартов в России показывает, что профессиональные стандарты, принадлежащие к одной области профессиональной деятельности, могут разрабатываться и утверждаться постепенно, по мере их подготовки заинтересованными объединениями работодателей, работодателями, профессиональными сообществами, саморегулируемыми организациями и иными некоммерческими организациями, образовательными организациями профессионального образования и другими заинтересованными организациями (разработчиками проектов профессиональных стандартов). Требования рассмотрения проектов профессиональных стандартов, принадлежащих к одной области профессиональной деятельности, одним пакетом в российском законодательстве нет.</p>
--	--	--	---	--

				<p>Поручение о подготовке отдельных проектов профессиональных стандартов «Руководитель профессиональной образовательной организации» и «Руководитель организации дополнительного профессионального образования» было дано на основании рекомендации Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (пункт 7.8 протокола заседания Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям от 29 марта 2017 г. № 18), а также на основании выводов экспертно-профессионального сообщества по результатам работы над проектом профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации», которые были представлены на заседании рабочей группы Министерства образования и науки Российской Федерации по вопросам разработки и применения профессиональных стандартов 04 мая 2017 года. Еще раз отметим, что на заседании от Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации присутствовали М.В. Авдеенко; С.С. Шадрин.</p> <p>Поручение выполнено с учетом</p>
--	--	--	--	--

				<p>методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта (утверждены приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 апреля 2013 г. № 170н); методических рекомендаций по проведению профессионально-общественного обсуждения и организации экспертизы проектов профессиональных стандартов (утверждены приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 сентября 2014 г. N 671н).</p> <p>Возможные расхождения в описании различных характеристик трудовых функций для руководителей одного уровня могут быть преодолены в процессе профессионально-общественного обсуждения и экспертизы проекта профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (подразделения образовательной организации) высшего образования».</p>
68.			<p>Необходимость разработки и применения профессиональных стандартов руководителей в сфере образования, нуждается в обосновании по следующим причинам:</p>	<p>В соответствии с информацией ПАК «Профессиональные стандарты», размещенной на официальном сайте Минтруда России², цель разработки ПС - создание объективной основы для</p>

² <http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/spravочно-informatsionnyy-blok/reference-info/>, дата обращения – 01.03.2018

			<p>1) Профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями в части требований к квалификации, в то время как требования к квалификации руководителей организаций ДПО уже установлены Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования», утверждённый приказом Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. № 1н) (далее – раздел ЕКС), и при необходимости могут быть актуализированы;</p>	<p>формирования программ профессионального образования/обучения/подготовки; для оценки профессиональных квалификаций вне зависимости от путей их получения; для подбора, развития и расстановки персонала.</p> <p>При разработке ПС осуществляется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - актуализация квалификационных характеристик ВПД, реализуемых в экономике страны; - актуализация перечня должностей, представленных в экономике страны, установление их соответствия конкретным ВПД. <p>Для достижения указанных целей решаются следующие задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определение и анализ актуальных для современной отечественной экономики ВПД в отраслевом и межотраслевом разрезе; - фиксация результатов анализа ВПД в соответствии с принятым (утвержденным) макетом ПС; - широкое экспертное обсуждение разработанных проектов ПС и достижение консенсуса; - установление необходимого сопряжения ПС с квалификационными справочниками (классификаторами) для обеспечения преемственности квалификаций. <p>На практике требования к квалификации</p>
--	--	--	--	---

			<p>2) Профессиональные стандарты не стандартизируют должностные обязанности (письмо Минтруда России (Ельцова Л.Ю.) от 6 июня 2017 г. № 14-2/10/В-4361 [по вопросам внедрения профессиональных стандартов]), в то время как трудовой договор с руководителем государственного (муниципального) учреждения заключается на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 275 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)) и включающей перечень обязанностей, фактически не связанный с содержанием профессиональных стандартов;</p>	<p>руководителей организаций ДПО, которые установлены Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования», утверждённым приказом Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. № 1н), не выполняются более чем в половине случаев, поскольку они либо не выполнимы, либо отсутствует целесообразность их выполнения. В частности, среди самостоятельных организаций ДПО большая часть является центрами, школами, курсами, ориентированными на повышение квалификации линейного состава специалистов по узкопрофильным программам, где для руководителя требуется в первую очередь подготовка по данному профилю, а не наличие ученой степени и ученого звания и педагогический стаж. Но и в отношении другой части организаций ДПО, которые реализуют полный спектр ДПП (включая профессиональную переподготовку руководителей и специалистов), требования к ученому званию стали</p>
--	--	--	---	---

			<p>3) Порядок аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя государственной или муниципальной образовательной организации устанавливается учредителями этих образовательных организаций (часть 4 статьи 51 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), а перечень необходимых знаний установлен квалификационными характеристиками соответствующих должностей в разделе ЕКС и при необходимости может быть актуализирован.</p>	<p>практически нереализуемым после того, как изменилась система присвоения званий и были отменены ученые звания по кафедрам. Это специфическая особенность организаций ДПО. Также, учитывая, что все организации ДПО функционируют как бизнес-единицы, не имея бюджетного финансирования, в отличие от организаций, реализующих основные образовательные программы, руководителю требуется не столько опыт педагогической работы, сколько управленческий. Это также не предусмотрено Единым квалификационным справочником. Квалификационные требования не учитывают данную специфику деятельности руководителя дополнительного профессионального образования (через их актуализацию это также невозможно реализовать), а это является существенным для развития отрасли.</p> <p>Профессиональные стандарты действительно не стандартизируют должностные обязанности (письмо Минтруда России (Ельцова Л.Ю.) от 6 июня 2017 г. № 14-2/10/В-4361 [по вопросам внедрения профессиональных стандартов]), а направлены на стандартизацию деятельности.</p>
--	--	--	--	--

				<p>Трудовой договор с руководителем государственного (муниципального) учреждения, заключаемый на основе типовой формы, и включающей перечень обязанностей, является сводом внешних требований к руководителю и не определяет деятельность по реализации этих требований. Содержанием профессиональных стандартов является стандартизация деятельности, направленной на реализацию данного свода требований.</p> <p>Таким образом, Трудовой договор и Профессиональный стандарт дополняют друг друга, не пересекаясь.</p>
69.			<p>1) Формулировка «высшее образование и дополнительное профессиональное образование по профилю профессиональной деятельности» (далее соответственно – ВО и ДПО) нуждается в корректировке, так как имеет двусмысленное толкование: фраза «по профилю профессиональной деятельности» может быть отнесена либо одновременно к ВО и ДПО, либо только к ДПО;</p> <p>2) В особых условиях допуска к работе ряда категорий соответствующих руководителей отсутствует требование о наличии учёной степени, что является:</p> <ul style="list-style-type: none"> – необоснованным снижением требований к их квалификации по сравнению с ЕКС; – фактором неоправданных назначений на руководящие должности в организации, к педагогическим работникам которых предъявляется 	<p>1) Принято.</p> <p>2) Отклонено.</p> <p>Следует отметить, что руководитель организации ДПО не относится к категории «педагогические работники». Для случая, когда функции обособленного подразделения ДПО выполняет факультет или кафедра, требования наличия у руководителя ученой степени введены в стандарт в</p>

			<p>требование о наличии учёной степени;</p> <p>3) Учёт (в качестве альтернативы стажу педагогической или руководящей деятельности в образовательных организациях) стажа руководящей деятельности в иных организациях является предпосылкой фактически произвольных назначений на руководящие должности в организации ДПО управленцев из любых отраслей;</p> <p>4) В связи с тем, что требование о наличии ДПО по профилю профессиональной деятельности не реже одного раза в три года не является требованием к содержанию и уровню образования и обучения, а определяет лишь периодичность ДПО работников образовательных организаций, предлагаем видоизменить или исключить данное требование к образованию и обучению, например, перенеся его в раздел «другие характеристики» в формулировке: «рекомендуется дополнительное профессиональное образование по профилю профессиональной деятельности не реже одного раза в три года».</p>	<p>разделе «другие характеристики». Для самостоятельных организаций ДПО требования наличия у руководителя ученой степени введены для тех организаций, которые реализуют полный спектр ДПП и также и научную деятельность. Обоснование этого, а также нецелесообразности сохранения требования к наличию у руководителя ДПО звания доцента приведены в комментарии по п. 2.1.</p> <p>3) Отклонено. Обоснование приведено в комментарии к п. 2.1: отсутствие управленческого опыта (даже при наличии педагогического стажа и всех степеней, и званий) для бизнеса опаснее чем «произвольные назначения на руководящие должности в организации ДПО управленцев из любых отраслей».</p> <p>4) Принято.</p>
70.			<p>1) При определении некоторых трудовых действий руководителя, а также необходимых умений отсутствуют критерии их измеримости. К примеру, в качестве характеристики необходимых умений руководитель должен «принимать управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности, предупреждать и разрешать конфликты при наличии различных мнений участников образовательных отношений». Не ясно, что в данном случае имеют в виду разработчики под термином «неопределенность» – отсутствие у руководителя</p>	<p>1) Принято частично. Необходимость «принимать управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности» является существенным требованием для обеспечения опережающего развития образования в условиях быстро меняющейся экономики и образовательной среды. Не случайно сейчас на первый план во всех видах деятельности выходит требование по управлению рисками. Положение о</p>

		<p>необходимой информации по конкретному вопросу, недостаток профессионализма или пробел в нормативно-правовом регулировании? О каких конфликтах идет речь?</p> <p>2) В разделе «возможные наименования должностей, профессий» при описании характеристик обобщенной трудовой функции «управление обособленным подразделением, осуществляющим образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ» в профессиональном стандарте «Руководитель организации (подразделения) дополнительного профессионального образования» включены должности декана и заведующего кафедрой. На практике, действительно, к трудовым функциям деканов и заведующих кафедрами относится деятельность по руководству структурными подразделениями, но при этом в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678, декан и заведующий кафедрой относятся к профессорско-преподавательскому составу и являются педагогическими работниками. Поэтому, наряду с трудовыми функциями по управлению и руководству, деканы и заведующие кафедрами также должны выполнять трудовые функции по подготовке и реализации образовательных программ, участвовать непосредственно в процессе обучения и научно-</p>	<p>предупреждении и разрешении (управленческих, межличностных) конфликтов отнесены к социальной ответственности. Формулировка скорректирована: «Предупреждать и разрешать конфликты участников образовательных отношений»</p> <p>2) Отклонено. Действительно деканы и заведующие кафедрами также должны выполнять трудовые функции по подготовке и реализации образовательных программ, участвовать непосредственно в процессе обучения и научно-исследовательской деятельности. В данном стандарте рассматривается управленческая, а не педагогическая деятельность. Исключить эти должности из списка нельзя, так как ПС должен отражать сложившуюся практику, а она такова. Необходимость учета наряду с трудовыми функциями по управлению и руководству деканов и заведующих кафедрами трудовых функций по подготовке и реализации образовательных программ, участия непосредственно в процессе обучения и научно-исследовательской деятельности возможно рассмотреть в процессе профессионально-общественного</p>
--	--	--	--

		<p>исследовательской деятельности. Однако данные трудовые функции не предусмотрены в каких-либо профессиональных стандартах сферы образования, что является либо недоработкой уже вступившего в силу профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», либо должно быть отражено в профессиональном стандарте «Руководитель образовательной организации (подразделения образовательной организации) высшего образования», который пока не представлен для экспертного заключения Общероссийскому Профсоюзу образования.</p> <p>В связи с вышеизложенным предлагаем исключить должности декана и заведующего кафедрой, а также должность «проректор вуза» из раздела «возможные наименования должностей, профессий», и включить в раздел «другие характеристики» текст следующего содержания: «Отдельные трудовые функции и трудовые действия данной обобщенной трудовой функции, а также их совокупность в части руководства направлением деятельности или структурным подразделением организации, решением отдельных управленческих задач могут выполняться лицами, занимающими должности проректора, заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения (декана факультета, заведующего кафедрой, директора, начальника, заведующего центра, отдела, службы), заместителя руководителя структурного подразделения в порядке делегирования им полномочий и распределения обязанностей»</p>	<p>обсуждения и экспертизы проекта профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (подразделения образовательной организации) высшего образования».</p>
--	--	---	--

71.			<p>Согласно пункту 8 Правил разработки и утверждения профессиональных стандартов, утверждённых постановлением Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. (с изменениями и дополнениями) (далее – Правила), разработка проектов профессиональных стандартов за счёт средств федерального бюджета осуществляется в соответствии с утверждаемым Минтрудом России перечнем профессиональных стандартов, сформированным с учётом приоритетных направлений развития экономики и предложений Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (далее – Перечень).</p> <p>Однако в соответствии с приказом Минтруда России от 8 мая 2013 г. № 200 «Об утверждении перечня проектов профессиональных стандартов, разработка которых предусмотрена в 2013 году за счет средств федерального бюджета» (с изменениями, внесенными приказом Минтруда России №294 от 4 июля 2013 г.), предусмотрена разработка профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление в сфере образования)». К сожалению, представителям Общероссийского Профсоюза образования неизвестны нормативные правовые акты Минтруда России, которые явились основанием для разделения проекта единого профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление в сфере образования)» на</p>	<p>В соответствии с решением заседания рабочей группы Министерства образования и науки Российской Федерации по вопросам разработки и применения профессиональных стандартов, состоявшимся 04 мая 2017 года (протокол от 04.05.2017 № ЛО-43/06пр)</p> <p>разработка и направление на утверждение проекта профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» в Минтруд России были признаны нецелесообразными. Были даны поручения:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ФГАУ³ «Федеральный институт развития образования» (Лейбовичу А.Н.) совместно с ФГБОУ ДПО «Государственная академия промышленного менеджмента имени Н.П. Пастухова» (Аниськиной Н.Н.) на основе проекта профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» и с учётом состоявшегося обсуждения подготовить проект
-----	--	--	---	--

³ в настоящий момент ФГБУ «Федеральный институт развития образования»

			<p>отдельные профессиональные стандарты руководителей в зависимости от типа образовательной организации, в связи с чем является открытым вопрос о наличии (отсутствии) правовых оснований для их разработки за счёт средств федерального бюджета.</p>	<p>профессионального стандарта по управлению профессиональной образовательной организацией и проект профессионального стандарта по управлению организацией дополнительного профессионального образования.</p> <p>Срок – II квартал 2017 г. Поручение выполнено.</p> <p>2) Департаменту государственной политики в сфере высшего образования Минобрнауки России (Соболеву А.Б.) определить ответственную организацию разработчика и подготовить предложения по разработке профессионального стандарта по управлению образовательной и научной деятельностью образовательной организации высшего образования.</p> <p>Срок – II квартал 2017 г. О выполнении поручения у разработчиков проектов профессиональных стандартов «Руководитель профессиональной образовательной организации» и «Руководитель организации дополнительного профессионального образования» информации нет.</p>
--	--	--	---	---

				<p>На заседании от Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации присутствовали М.В. Авдеенко; С.С. Шадрин. От ФГБУ «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации - И.А. Волошина.</p>
72.			<p>Начиная с июля 2013 г., Общероссийский Профсоюз образования проводил экспертизу всех вариантов профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление в сфере образования)» и отмечал в своих экспертных заключениях, что анализ описания трудовых функций руководителей различного уровня, который был определен проектом профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» в зависимости от занимаемой должности и типа учреждения не выявил существенной разницы между планируемым функционалом руководителей образовательных организаций различных типов. Следовательно, при разделении единого профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» на отдельные профессиональные стандарты по типу образовательной организации предлагаем их разработку и обсуждение вести параллельно, и утверждать единым пакетом документов, т.к. организации дополнительного профессионального образования (далее - ДПО) могут существовать как</p>	<p>Профессиональный стандарт руководителя организации (подразделения) дополнительного профессионального образования (далее – ПС Руководитель ДПО) распространяется не только на организации ДПО, являющиеся самостоятельными юридическими лицами, и структурные подразделения образовательных организаций высшего образования, но также и на структурные подразделения профессиональных образовательных организаций, научных организаций, промышленных предприятий и холдингов. Причем доля не учитываемых в экспертном заключении структур ДПО составляет почти 50% общей массы организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы (далее - ДПП). В 2017 году по данным Рособнадзора 7 257 организаций имели лицензии на осуществление</p>

			<p>в виде структурных подразделений образовательных организаций высшего образования (далее – ООВО), так и иметь статус самостоятельного юридического лица. Поэтому считаем нецелесообразным рассмотрение проекта профессионального стандарта «Руководитель организации (подразделения) дополнительного профессионального образования» без рассмотрения проекта профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (подразделения образовательной организации) высшего образования». Утверждение предложенного профессионального стандарта без профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (подразделения образовательной организации) высшего образования» может привести к расхождению в описании различных характеристик трудовых функций для руководителей одного уровня, что, в свою очередь, усложнит процесс применения обоих профессиональных стандартов.</p>	<p>образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам, из них 6452 представили отчеты по форме 1ПК. Доля ООВО составляет только 18% от общей численности организаций, реализующих ДПП в Российской Федерации и половину от численности ПОО. При этом научные и иные организации, реализующие ДПП, на которые не было предусмотрено распространение профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление в сфере образования)» составляют почти 12% и число их постоянно растет. Отсюда следует, что разработка профессионального стандарта «Руководитель организации высшего образования» безусловно желательна в пакете с представленными стандартами, но его отсутствие не должно стать препятствием к рассмотрению и вводу стандарта «Руководитель организации (подразделения) ДПО», область применения которого будет коррелирована с указанным ПС лишь на 18%.</p> <p>Кроме этого, практика разработки профессиональных стандартов в России показывает, что профессиональные стандарты, принадлежащие к одной области профессиональной деятельности,</p>
--	--	--	---	--

				<p>могут разрабатываться и утверждаться постепенно, по мере их подготовки заинтересованными объединениями работодателей, работодателями, профессиональными сообществами, саморегулируемыми организациями и иными некоммерческими организациями, образовательными организациями профессионального образования и другими заинтересованными организациями (разработчиками проектов профессиональных стандартов). Требования рассмотрения проектов профессиональных стандартов, принадлежащих к одной области профессиональной деятельности, одним пакетом в российском законодательстве нет.</p> <p>Поручение о подготовке отдельных проектов профессиональных стандартов «Руководитель профессиональной образовательной организации» и «Руководитель организации дополнительного профессионального образования» было дано на основании рекомендации Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям (пункт 7.8 протокола заседания Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям от 29 марта 2017 г. № 18), а также на</p>
--	--	--	--	--

				<p>основании выводов экспертно-профессионального сообщества по результатам работы над проектом профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации», которые были представлены на заседании рабочей группы Министерства образования и науки Российской Федерации по вопросам разработки и применения профессиональных стандартов 04 мая 2017 года. Еще раз отметим, что на заседании от Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации присутствовали М.В. Авдеенко; С.С. Шадрин.</p> <p>Поручение выполнено с учетом методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта (утверждены приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 апреля 2013 г. № 170н); методических рекомендаций по проведению профессионально-общественного обсуждения и организации экспертизы проектов профессиональных стандартов (утверждены приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 30 сентября 2014 г. N 671н).</p> <p>Возможные расхождения в описании</p>
--	--	--	--	---

				различных характеристик трудовых функций для руководителей одного уровня могут быть преодолены в процессе профессионально-общественного обсуждения и экспертизы проекта профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (подразделения образовательной организации) высшего образования».
73.			Необходимость разработки и применения профессиональных стандартов руководителей в сфере образования, нуждается в обосновании по следующим причинам:	<p>В соответствии с информацией ПАК «Профессиональные стандарты», размещенной на официальном сайте Минтруда России⁴, цель разработки ПС - создание объективной основы для формирования программ профессионального образования/обучения/подготовки; для оценки профессиональных квалификаций вне зависимости от путей их получения; для подбора, развития и расстановки персонала.</p> <p>При разработке ПС осуществляется:</p> <ul style="list-style-type: none"> - актуализация квалификационных характеристик ВПД, реализуемых в экономике страны; - актуализация перечня должностей, представленных в экономике страны, установление их соответствия конкретным ВПД.

⁴ <http://profstandart.rosmintrud.ru/obshchiy-informatsionnyy-blok/spravочно-informatsionnyy-blok/reference-info/>, дата обращения – 01.03.2018

			<p>1) Профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями в части требований к квалификации, в то время как требования к квалификации руководителей организаций ДПО уже установлены Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования», утверждённый приказом Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. № 1н) (далее – раздел ЕКС), и при необходимости могут быть актуализированы;</p>	<p>Для достижения указанных целей решаются следующие задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> - определение и анализ актуальных для современной отечественной экономики ВПД в отраслевом и межотраслевом разрезе; - фиксация результатов анализа ВПД в соответствии с принятым (утвержденным) макетом ПС; - широкое экспертное обсуждение разработанных проектов ПС и достижение консенсуса; - установление необходимого сопряжения ПС с квалификационными справочниками (классификаторами) для обеспечения преемственности квалификаций. <p>На практике требования к квалификации руководителей организаций ДПО, которые установлены Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального образования и дополнительного профессионального образования», утверждённым приказом Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. № 1н), не выполняются более чем в половине случаев, поскольку</p>
--	--	--	--	---

				<p>они либо не выполнимы, либо отсутствует целесообразность их выполнения. В частности, среди самостоятельных организаций ДПО большая часть является центрами, школами, курсами, ориентированными на повышение квалификации линейного состава специалистов по узкопрофильным программам, где для руководителя требуется в первую очередь подготовка по данному профилю, а не наличие ученой степени и ученого звания и педагогический стаж.</p> <p>Но и в отношении другой части организаций ДПО, которые реализуют полный спектр ДПП (включая профессиональную переподготовку руководителей и специалистов), требования к ученому званию стали практически нереализуемым после того, как изменилась система присвоения званий и были отменены ученые звания по кафедрам. Это специфическая особенность организаций ДПО.</p> <p>Также, учитывая, что все организации ДПО функционируют как бизнес-единицы, не имея бюджетного финансирования, в отличие от организаций, реализующих основные образовательные программы, руководителю требуется не столько опыт педагогической работы, сколько управленческий. Это также не</p>
--	--	--	--	--

			<p>2) Профессиональные стандарты не стандартизируют должностные обязанности (письмо Минтруда России (Ельцова Л.Ю.) от 6 июня 2017 г. № 14-2/10/В-4361 [по вопросам внедрения профессиональных стандартов]), в то время как трудовой договор с руководителем государственного (муниципального) учреждения заключается на основе типовой формы трудового договора, утверждаемой Правительством Российской Федерации с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть третья статьи 275 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ)) и включающей перечень обязанностей, фактически не связанный с содержанием профессиональных стандартов;</p> <p>3) Порядок аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителя государственной или муниципальной образовательной организации устанавливается учредителями этих образовательных организаций (часть 4 статьи 51</p>	<p>предусмотрено Единым квалификационным справочником. Квалификационные требования не учитывают данную специфику деятельности руководителя дополнительного профессионального образования (через их актуализацию это также невозможно реализовать), а это является существенным для развития отрасли.</p> <p>Профессиональные стандарты действительно не стандартизируют должностные обязанности (письмо Минтруда России (Ельцова Л.Ю.) от 6 июня 2017 г. № 14-2/10/В-4361 [по вопросам внедрения профессиональных стандартов]), а направлены на стандартизацию деятельности.</p> <p>Трудовой договор с руководителем государственного (муниципального) учреждения, заключаемый на основе типовой формы, и включающей перечень обязанностей, является сводом внешних требований к руководителю и не определяет деятельность по реализации этих требований. Содержанием профессиональных стандартов является стандартизация деятельности, направленной на реализацию данного свода требований.</p> <p>Таким образом, Трудовой договор и Профессиональный стандарт дополняют друг друга, не пересекаясь.</p>
--	--	--	---	---

			<p>Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»), а перечень необходимых знаний установлен квалификационными характеристиками соответствующих должностей в разделе ЕКС и при необходимости может быть актуализирован.</p>	
74.			<p>1) Формулировка «высшее образование и дополнительное профессиональное образование по профилю профессиональной деятельности» (далее соответственно – ВО и ДПО) нуждается в корректировке, так как имеет двусмысленное толкование: фраза «по профилю профессиональной деятельности» может быть отнесена либо одновременно к ВО и ДПО, либо только к ДПО;</p> <p>2) В особых условиях допуска к работе ряда категорий соответствующих руководителей отсутствует требование о наличии учёной степени, что является:</p> <ul style="list-style-type: none"> – необоснованным снижением требований к их квалификации по сравнению с ЕКС; – фактором неоправданных назначений на руководящие должности в организации, к педагогическим работникам которых предъявляется требование о наличии учёной степени; 	<p>Замечание правомерно. Учтено</p> <p>Следует отметить, что руководитель организации ДПО не относится к категории «педагогические работники». Для случая, когда функции обособленного подразделения ДПО выполняет факультет или кафедра, требования наличия у руководителя ученой степени введены в стандарт в разделе «другие характеристики». Для самостоятельных организаций ДПО требования наличия у руководителя ученой степени введены для тех организаций, которые реализуют полный спектр ДПП и также и научную деятельность. Обоснование этого, а также нецелесообразности сохранения требования к наличию у руководителя ДПО звания доцента приведены в</p>

			<p>3) Учёт (в качестве альтернативы стажу педагогической или руководящей деятельности в образовательных организациях) стажа руководящей деятельности в иных организациях является предпосылкой фактически произвольных назначений на руководящие должности в организации ДПО управленцев из любых отраслей;</p> <p>4) В связи с тем, что требование о наличии ДПО по профилю профессиональной деятельности не реже одного раза в три года не является требованием к содержанию и уровню образования и обучения, а определяет лишь периодичность ДПО работников образовательных организаций, предлагаем видоизменить или исключить данное требование к образованию и обучению, например, перенеся его в раздел «другие характеристики» в формулировке: «рекомендуется дополнительное профессиональное образование по профилю профессиональной деятельности не реже одного раза в три года».</p>	<p>комментарии по п. 2.1. Обоснование приведено в комментарии к п. 2.1: отсутствие управленческого опыта (даже при наличии педагогического стажа и всех степеней, и званий) для бизнеса опаснее чем «произвольные назначения на руководящие должности в организации ДПО управленцев из любых отраслей».</p> <p>Исключение этого требования или его перенос в «другие характеристики» приведет к понижению требований к руководителю на фоне требований к преподавателям (см. ПС «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»).</p>
75.			<p>1) При определении некоторых трудовых действий руководителя, а также необходимых умений отсутствуют критерии их измеримости. К примеру, в качестве характеристики необходимых умений руководитель должен «принимать управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности, предупреждать и разрешать конфликты при наличии различных мнений участников образовательных отношений». Не ясно, что в данном случае имеют в виду разработчики под термином</p>	<p>Необходимость «принимать управленческие решения, в том числе в условиях неопределенности» является существенным требованием для обеспечения опережающего развития образования в условиях быстро меняющейся экономики и образовательной среды. Поэтому сейчас на первый план во всех видах деятельности выходит требование по</p>

			<p>«неопределенность» – отсутствие у руководителя необходимой информации по конкретному вопросу, недостаток профессионализма или пробел в нормативно-правовом регулировании? О каких конфликтах идет речь?</p> <p>2) В разделе «возможные наименования должностей, профессий» при описании характеристик обобщенной трудовой функции «управление обособленным подразделением, осуществляющим образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ» в профессиональном стандарте «Руководитель организации (подразделения) дополнительного профессионального образования» включены должности декана и заведующего кафедрой. На практике, действительно, к трудовым функциям деканов и заведующих кафедрами относится деятельность по руководству структурными подразделениями, но при этом в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678, декан и заведующий кафедрой относятся к профессорско-преподавательскому составу и являются педагогическими работниками. Поэтому, наряду с трудовыми функциями по управлению и руководству, деканы и заведующие кафедрами также должны выполнять трудовые функции по подготовке и реализации</p>	<p>управлению рисками. Положение о предупреждении и разрешении (управленческих, межличностных) конфликтов отнесены к социальной ответственности.</p> <p>Действительно деканы и заведующие кафедрами также должны выполнять трудовые функции по подготовке и реализации образовательных программ, участвовать непосредственно в процессе обучения и научно-исследовательской деятельности и данные трудовые функции должны быть предусмотрены в профессиональном стандарте «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». Это не единственная недоработка уже вступившего в силу профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», которая должна быть устранена. В данном стандарте рассматривается управленческая, а не педагогическая деятельность. При этом для регламентации работы в соответствующей позиции могут использоваться два ПС. Исключить эти должности из списка</p>
--	--	--	---	---

		<p>образовательных программ, участвовать непосредственно в процессе обучения и научно-исследовательской деятельности. Однако данные трудовые функции не предусмотрены в каких-либо профессиональных стандартах сферы образования, что является либо недоработкой уже вступившего в силу профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», либо должно быть отражено в профессиональном стандарте «Руководитель образовательной организации (подразделения образовательной организации) высшего образования», который пока не представлен для экспертного заключения Общероссийскому Профсоюзу образования.</p> <p>В связи с вышеизложенным предлагаем исключить должности декана и заведующего кафедрой, а также должность «проректор вуза» из раздела «возможные наименования должностей, профессий», и включить в раздел «другие характеристики» текст следующего содержания: «Отдельные трудовые функции и трудовые действия данной обобщенной трудовой функции, а также их совокупность в части руководства направлением деятельности или структурным подразделением организации, решением отдельных управленческих задач могут выполняться лицами, занимающими должности проректора, заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения (декана факультета, заведующего кафедрой, директора, начальника, заведующего центра, отдела, службы), заместителя руководителя структурного</p>	<p>нельзя, так как ПС должен отражать сложившуюся практику, а она такова.</p>
--	--	--	---

			подразделения в порядке делегирования им полномочий и распределения обязанностей»	
76.	Экспертное заключение	Минтруда России (Письмо № 14-3/10/В – 10325 от 26.12.2017)	Наименование профессионального стандарта не соответствует Методическим рекомендациям по разработке профессионального стандарта, в наименовании указывается не вид профессиональной деятельности, а обобщенное наименование специалиста/работника (специалист по..., специалист в области..., руководитель	Название профессионального стандарта отредактировано: «Руководитель организацией (подразделением) дополнительного профессионального образования»
77.			Оформление не в полной мере соответствует Макету профессионального стандарта (убрать на титульном листе «приложение 1 проект»)	Оформление профессионального стандарта приведено в соответствии с Макетом, утверждённым приказом Минтруд России от 12.04.2013 № 147н
78.			Обратить внимание, что в ссылках указываются только нормативные правовые акты, определяющие особые условия допуска к работе или особые требования к квалификационным характеристикам;	Информация в ссылках указывает только на нормативные акты
79.			Отсутствует единая терминология. Используются термины «организации, осуществляющие образовательную деятельность», «подразделения, осуществляющие образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ», «образовательные организации дополнительного профессионального образования», «образовательная организация».	В Федеральном законе от 29 декабря 2018 г. № 273-ФЗ присутствуют термины: «организации, осуществляющие образовательную деятельность» (п.20 часть 2 ст. 2), «подразделения, осуществляющие образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ» ч.2.ст. 27, «образовательные организации дополнительного профессионального образования» п.2 ч.3, ст.23, «образовательная организация» (п.20 часть 2 ст. 2). В данном ПС, в случаях,

				<p>когда речь идет об объекте управления, используются термины: «обособленное подразделение, осуществляющие образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ» и «образовательная организация дополнительного профессионального образования». Термин «образовательная организация» используется только в разделах, относящихся к знаниям руководителей, которые не должны ограничиваться исключительно рамками дополнительного профессионального образования, например: «Знать: теорию и практику управления развитием образовательной организации»</p>
80.			<p>ОКЗ – указаны не все группы занятий, применяемые в проекте</p>	<p>В разделе «Группа занятий» указаны следующие виды занятий (по ОКЗ): 1120 - Руководители учреждений, организаций и предприятий 1345 - Руководители служб и подразделений в сфере образования</p>
81.			<p>ОКВЭД – указаны виды экономической деятельности (ВЭД), не соответствующие виду профессиональной деятельности (ВПД) - 70.2, 72, 73.2. Обратить внимание, что организация может заниматься научными исследованиями, однако, руководитель организации в рамках данного профессионального стандарта не выполняет функции научного сотрудника или руководителя научного проекта/работы</p>	<p>В разделе «Отнесение к видам экономической деятельности» оставлен вид экономической деятельности (по ОКВЭД) – 85.42 «Образование профессиональное дополнительное»</p>

82.			<p>Наименования обобщенных трудовых функций (ОТФ) А и В изложены в разной логике. ОТФ А – управление деятельностью, а ОТФ В – управление организацией. Т.е., ОТФ А по аналогии с ОТФ В нужно назвать «Управление подразделением...». Необходимо привести формулировки к единообразию</p>	<p>ОТФ А изложено в следующей формулировке – «Управление обособленным подразделением, осуществляющим образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ», а ОТФ В – «Управление организацией дополнительного профессионального образования»</p>
83.			<p>Наименования ТФ А/02.7 дублирует наименование ОТФ А. Необходимо скорректировать</p>	<p>ТФ А/02.7 изложено в следующей формулировке – «Управление деятельностью по разработке и реализации дополнительных профессиональных программ»</p>
84.			<p>Для ОТФ В 8-й уровень квалификации завышен, так как руководитель организации по уровню ответственности, сложности выполняемых трудовых функций, требованиям к квалификации соответствует 7-му уровню квалификации</p>	<p>Уровень квалификации руководителя (ректора) самостоятельного учреждения ДПО не может быть ниже, чем ректора вуза по следующим причинам: 1) Организации ДПО (самостоятельные) имеют право на аспирантуру; 2) Работают с руководителями предприятий, органов власти, руководством и ППС вузов Поэтому уровень квалификации ректора (например, академии, где есть аспирантура и наука) должен быть не менее 8. Для тех, у кого нет науки (мелких), мы в стандарте сделали оговорки. В пояснительной записке в таблице 2 на стр. 12-13 все разъяснено.</p>

85.			Не приводятся ссылки в графе «уровень квалификации», тем более, что из формулировок ОТФ и ТФ не следует, уровень сложности выполняемых задач	Никто не понял что нужно.
86.			В ряде случаев формулировки ТФ недостаточно конкретны, например, В/07.8 – управление качеством чего?	Формулировки ТФ конкретизированы. Фраза «управление качеством» («менеджмент качества») является общепринятой и широко используется в семействе стандартов ИСО 9000. Оно подразумевает в случае с образовательной организацией не только управление качеством образовательных услуг, но и качеством сопутствующих и обеспечивающих процессов.
87.			Возможные наименования должностей: дублируются в разных ОТФ, это существенно осложняет применение профессионального стандарта организациями. Наименования должностей неконкретны. Например «Завидующий» - чем?; «Директор» - чего?	Формулировки возможных наименований должностей изложены следующим образом: В ОТФ А – Проректор, Декан, Директор института, Начальник центра. В ОТФ В – Ректор, Директор, Начальник института, Заведующий курсами. Также необходимо отметить, что в самой формулировке ОТФ указывается на то, что речь идёт либо об управлении подразделением, либо об управлении организацией
88.			Требования к образованию, обучению: рекомендуется изменить структуру требований к образованию – указать основную траекторию «Высшее образование – специалитет или магистратура» и дополнительную «или Высшее	Анализ профессиональной деятельности показывает, что на руководящие должности работник не попадает сразу после завершения обучения по программам высшего образования,

			<p>образование – специалитет или магистратура (непрофильное) и дополнительное профессиональное образование – программы профессионального переподготовки в области/по направлению»; при этом в Дополнительных характеристиках в графе «ОКСО» указать направления/специальности, соответствующие профильному образованию по первой основной траектории</p>	<p>требуется ДПО. В ОТФ А требование изложено следующим образом: «Высшее образование и дополнительное профессиональное образование в области управления: профессиональная переподготовка по управлению образовательной организацией или повышение квалификации по направлениям: менеджмент и экономика, управление персоналом, управление проектами, государственное и муниципальное управление». В ОТФ Б – следующим образом: «Высшее образование и дополнительное профессиональное образование в области управления: профессиональная переподготовка по управлению образовательной организацией или повышение квалификации по направлениям: менеджмент и экономика, управление персоналом, управление проектами, государственное и муниципальное управление» Неприменимо к деятельности руководителя профессиональной образовательной организации понятие «непрофильное» образование. Допускается любой профиль. Для программ профессиональной переподготовки нет классификации по направлениям. Формулировка «по профилю профессиональной</p>
--	--	--	---	---

				деятельности» дает возможность выбирать такие программы, которые обеспечивают профессиональные дефициты конкретного руководящего работника (не обязательно директора).
89.			Особые условия допуска к работе – не для всех условий указаны ссылки на документы	Изменения внесены - в обеих ОТФ в разделах особых условиях допуска к работе размещены ссылки на нормативные документы
90.			Другие характеристики – приведенный текст не имеет прямого отношения к профессиональному стандарту. Эти требования установлены трудовым законодательством и законодательством в сфере образования	В тексте содержатся дополнительные и необходимые в рамках документа уточнения к должностям заместителей руководителей и других управленцев в образовательной организации. Убирать их не представляется возможным с точки зрения разработчика.
91.			Дополнительные характеристики: указать ОКСО в соответствии с рекомендациями по формулировке требований к образованию	Отклонено - к деятельности руководителя профессиональной образовательной организации неприменимо понятие «непрофильное» образование. Допускается любой профиль. Для программ профессиональной переподготовки нет классификации по направлениям. Формулировка «по профилю профессиональной деятельности» дает возможность выбирать такие программы, которые обеспечивают профессиональные дефициты конкретного руководящего работника (не обязательно директора).

92.		Не указывать код классификатора ОКСО	Изменения внесены
93.		Трудовые действия: не использовать сокращение «в т.ч.»	Изменения внесены в тексте профессионального стандарта
94.		ТФ А/01.7 – 3-е трудовое действие – несогласованная формулировка	Формулировка изменена и уточнена в следующем виде: «Руководство разработкой локальных нормативных актов подразделения, осуществляющего образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ»
95.		Формулировки емкие, перегруженные, неконкретные, используются аналогичные трудовым функциям конструкции (управление, руководство, организация, обеспечение), трудовое действие должно указывать на предмет труда и решаемую задачу; также совокупность трудовых действий в рамках трудовой функции должна представлять систематизированные этапы выполнения в рамках трудовой функции, а не перечисление направлений работы сотрудника	Принято частично - формулировки отредактированы, однако в силу специфики управленческой деятельности не всегда возможно конкретизировать предмет труда и алгоритм выполнения действий.
96.		Рекомендуется сократить число трудовых действий, исключив из них те, которые фактически выполняются смежными подразделениями, подчиненными сотрудниками (для ОТФ А) и подчиненными подразделениями и сотрудниками (для ОТФ В); формулировки целесообразно строить исходя из принципа «что именно делает работник» - контроль, координация, согласование. Все дополнения можно, переформулировав, перенести в	Формулировки трудовых действий изменены, количество трудовых действий в рамках каждой ТФ сокращено.

			<p>умения. Например, в ТФ А/02.7 ТД «Планирование образовательной деятельности подразделения <i>на основе анализа требований рынка и конкурентной среды...</i>» - выделенное курсивом – в умения</p>	
97.			<p>В ТФ А/02.7 - «...утверждение локальных нормативных актов подразделения...» - о каких именно актах идет речь? У подразделения есть такие акты?</p>	<p>Так как в ОТФ А описывается деятельность по управлению обособленным подразделением, осуществляющим образовательную деятельность по реализации дополнительных профессиональных программ, то такое трудовое действие необходимо, так как подразделение нуждается в своём документообороте, связанном с предоставлением услуг ДПО.</p>
98.			<p>В ТФ А/04.7 – непонятен принцип выбора ТД. ОТФ – это функция, потенциально выполняемая одним работником. Исходя из выделенных ТД, работник должен делать: «Формирование политики в области ресурсного обеспечения...», «Управление имущественным комплексом...», «Управление финансовыми ресурсами...», «Руководство разработкой системы оплаты труда...» и др.</p>	<p>ТФ А/04.7 в старой версии соответствует ТФ А/03.7 в новой версии ПС. ТД выбирались исходя из анализа тех обеспечивающих процессов, которые есть в организации – финансовых, кадровых, имущественных и других – и основаны на теории менеджмента. Действительно, один работник не может выполнить всю полноту описанных в ТФ трудовых действий. Тем не менее, ПС описывает деятельность по руководству образовательной организацией и «обеспечение функционирования и развития образовательной организации (подразделения), качества и эффективности образовательной и иных уставных видов ее деятельности», а не только трудовые обязанности одного</p>

				руководителя. Данный уровень агрегирования был выбран с целью не перегружать ПС. Также в «Других характеристиках» к ОТФ указывается, что «отдельные трудовые функции и трудовые действия данной ОТФ, а также их совокупность, могут выполняться лицами, занимающими должности заместителя руководителя подразделения (директора, начальника, декана) в порядке делегирования им полномочий и распределения обязанностей». То есть руководитель делегирует часть своих ТФ, однако за ним остаётся ответственность за результаты их исполнения.
99.			В ТФ А/05.7 – формулировки ТД неконкретны, непонятен принцип их выбора и последовательности	В доработанной версии профессионального стандарта ТФ А/05.7 частично вошла в ТФ А/01.7 в части управления качеством процессов, происходящих в подразделении, реализующем программы ДПО.
100.			Содержательно ОТФ А и ОТФ В дублируются. Изменяется уровень объекта профессиональной деятельности – ОТФ А – подразделение, ОТФ В – организация, однако часть задач решается полностью на уровне подразделения и не следует их включать в функционал руководителя, так как эти задачи он контролирует, координирует, но не вовлечен в них	Действительно, у ОТФ А и ОТФ В есть пересечения, однако они продиктованы структурой стандарта и сложившейся практикой реализации образовательных программ – либо организациями ДПО, либо структурными подразделениями в составе других организаций
101.			Не перечислять несколько трудовых действий в одной графе через точку – каждое действие указать	Принято – изменения внесены по тексту стандарта

			в отдельной графе;	
102.			«Управление улучшениями» - уточнить формулировку	Принято – в тесте внесены уточнения «управление улучшением качества процессов.»
103.			«...и иных видов деятельности» - недопустимая формулировка, трудовые действия должны быть проверяемы	В данном случае речь идёт о тех видах деятельности, которые устанавливаются уставными документами организациями. Создание полного и закрытого списка в рамках профессионального стандарта не представляется возможным и не видится целесообразным, так как будет ограничивать организации и подразделения
104.			Необходимые умения – в формулировках не используются оценочные слова, например, «целесообразный», «конструктивное»	Принято - проведена редакционная правка формулировок по всему тексту профессионального стандарта
105.			В целом ряде случаев формулировки декларативны и недостаточно конкретны. Например, в ТФ А/01.7 – «Обеспечивать в подразделении... маркетинга» - <i>чего?</i> «Осуществлять профессиональную коммуникацию на иностранном языке» – <i>любом?</i> ТФ А/04.7 – «Определять потребности во всех видах ресурсов...» - <i>всех, существующих в мире?</i> В ТФ А/02.7 – «Модели и методы управления...» - <i>кем, чем?</i> В ТВ А/05.7 – «..национальных и международных премий..» - <i>о каких премиях идет речь?</i>	Принято – все формулировки по тексту уточнены. Касательно уточнения, какой именно иностранный язык необходим – разработчикам видится нецелесообразным на данном этапе проводить уточнение, так как это создаст значительные трудности в текущей деятельности образовательных организаций.
106.			В целом ряде случаев формулировки перегружены. Например, в ТФ А/02.7 – «Основываясь на	Принято – по тексту внесены все изменения, формулировки сделаны более

		результатах мониторинга потребностей рынка труда в специалистах, образовательных запросах потенциальных обучающихся и работодателей и требованиях к условиям реализации образовательных программ, определять перечень актуальных и перспективных дополнительных образовательных программ для их реализации в подразделении» - можно разделить на 2 умения, что существенно упростит восприятие текста;	лаконичными
107.		В ОТФ А в целом ряде случаев выделенные умения не соответствуют уровню квалификации и полномочий специалиста. Например, в ТФ А/02.7 - «Формировать политику в области охраны труда и здоровья...». Руководитель подразделения не формирует такую политику. Для ТФ А/04.7 – «...формирование документов финансового и управленческого учета» - это должен уметь делать руководитель подразделения?	Принято – формулировки действий, умений и знаний приведены в соответствии с уровнем квалификации и полномочиям специалиста.
108.		необходимые знания: формулировать только в именительном падеже	Принято - проведена редакционная правка формулировок по всему тексту профессионального стандарта
109.		«Организационно-правовые аспекты оказания первой помощи больным и пострадавшим, способы и техника оказания первой помощи при отсутствии сознания, остановке дыхания и кровообращения, наружных кровотечениях и травмах, прочих состояниях » - зачем это вводить в качестве обязательных знаний для ректора, директора и иных руководителей организаций ДПО	Принято частично - дополнение было внесено в соответствии с письмом Минздрава России № 16-4/10/2-4650 от 28.07.2016.
110.		В целом ряде случаев формулировки недостаточно	Принято – формулировки

			профессиональны. Например, «...в том числе полученного вне стен образовательных организаций»; «...в области независимой оценки и признания квалификаций...»	скорректированы и отредактированы в соответствии с современным законодательством и общепринятой в профессиональном сообществе терминологией
111.			в рамках одной ТФ знания повторяются	Принято – формулировки скорректированы и отредактированы по всему тексту профессионального стандарта
112.			Раздел IV проекта профессионального стандарта: 4.1, 4.2 – указать местонахождение организаций	Адреса организаций в разделы добавлены
113.			Замечания к пояснительной записке к проекту профессионального стандарта: Раздел 3 - необходимо указать проведенные очные мероприятия, статистику по мероприятиям (общее количество задействованных организаций и экспертов, обобщенные данные о поступивших замечаниях и предложениях к проекту и другие данные);	Данная информация была добавлена в пояснительную записку – «всего проведено семь очных мероприятий, в которых приняли участие 254 человека из 191 организации». В приложении 2 и 3 в пояснительной записке указаны подробно какие организации и эксперты приняли участие в обсуждении и какие конкретно замечания поступили.
114.			Приложить отзывы, письма организаций, принявших участие в профессионально-общественном обсуждении профессионального стандарта, заключение профсоюза	Приложение 4 (в электронном виде): Письма: - ФГАОУ ДПО «ГИНФО» от 10.07.2017 № 159 на 2 л. в 1 экз.; - ФГАОУ ДПО АПК и ППРО от 12.07.2017. № 400 на 11 л. в 1 экз.; - Госкурсы «ИН-ЯЗ» от 12.07.2017 №76 на 1 л. в 1 экз.; - Департамента науки и технологий Минобрнауки России от 14.07.2017 № 14-2030вн на 4 л. в 1 экз.; - Департамента государственной

				<p>политики в сфере защиты прав детей Минобрнауки России от 19.07.2017 № 07-1564вн на 5 л. в 1 экз.;</p> <p>- заключение Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации –на 8 л. в 1 экз.</p>
115.			Замечания по тексту (в основном стилистические)	Принято. Проведена редакционная правка текста

Замечания учтены при разработке актуального проекта
