

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ДАЛЬНЕЙШЕМУ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЮ И ПРИМЕНЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА «ПЕДАГОГ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ И ВЗРОСЛЫХ»

А.В.ЗОЛОТАРЕВА, ректор ГАУ ДПО ЯО «Институт развития
образования», д-р пед .наук, профессор,
(соавторы: сотрудники Регионального модельного центра
дополнительного образования детей ЯО: А.Б.Разумова, Н.В.Румянцева,
Е.А.Горюшина, Н.А.Гусева)

1. Общие положения

Реализация государственной политики в сфере дополнительного образования детей и взрослых повлекло за собой целый ряд изменений в требованиях к профессиональной деятельности педагогических кадров, реализующих этот тип образования. Современное состояние уровня квалификации педагогов не в полной мере отвечает специфическим требованиям к достижению качества дополнительного образования детей (ДОД).

Новые требования к квалификации и реализации трудовых функций педагогических работников сферы дополнительного образования прописаны в профессиональном стандарте «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» (утв. приказом Минтруда России от 08.09.2015 N 613н, зарегистрирован в Минюсте России 24.09.2015 N 38994). При этом следует отметить, что согласно статье 46. Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», право на занятие педагогической деятельностью имеют лица со средним профессиональным или высшим образованием и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах. Поэтому и педагог системы ДОД должен обладать необходимой

квалификацией и образованием не ниже среднего специального для осуществления педагогической деятельности. Кроме того, Федеральный закон N 273-ФЗ впервые ввел понятие дополнительного образования взрослых (образовательные программы общеразвивающей направленности), что также требует модернизации основных образовательных программ подготовки кадров.

Само понятие «профессиональный стандарт» было закреплено в статье 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации в конце 2012 года во исполнение указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики». Профессиональный стандарт – это «характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции».

В основу разработки профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» положена методика функционального анализа деятельности путем ее последовательной декомпозиции. Выделены обобщенные трудовые функции (ОТФ) и трудовые функции (ТФ) по каждой ОТФ.

Миссия профессиональных стандартов состоит в обеспечении единых, признаваемых требований к профессиональной деятельности, позволяющих поддерживать ее качество, а также разрабатывать программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов в данной области.

Цель данных рекомендаций – обосновать меры для достижение наиболее эффективного и комплексного решения задач по совершенствованию и применению профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» на федеральном, региональном, муниципальном и институциональном уровнях.

Задачи рекомендаций:

– описать характеристики обобщенных трудовых функций и трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт;

– описать функции организаций, участвующих в процессе повышения доступности дополнительного образования средствами развития квалификаций педагогов;

– разработать мероприятий по совершенствованию и применению профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых».

Данные рекомендации адресованы органам государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования, специалистам образовательных организаций дополнительного образования.

В рекомендациях использованы следующие термины:

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

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

- «обобщенная трудовая функция» – совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или (бизнес) процессе – «профессиональная компетенция» – совокупность профессиональных знаний, умений, а также способы выполнения профессиональной деятельности;

- «метапредметная компетенция» – освоенные универсальные способы деятельности, применимые как в рамках образовательного процесса, так и в реальных жизненных ситуациях;

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

- «профессиональные дефициты педагога» – затруднения, проблемы, риски, недостатки в реализации им профессиональных функций;

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

- «единица профессионального стандарта» – структурный элемент профессионального стандарта, содержащий развернутую характеристику конкретной трудовой функции, которая является целостной, завершенной, относительно автономной и значимой для данного вида трудовой деятельности;

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

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

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

2. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт

Компетентностная модель педагога дополнительного образования детей и взрослых в соответствии с ПС ПДО может включать в себя следующие блоки компетенций:

1. Профессиональные компетенции – определяются особенностями трудовых функций педагога дополнительного образования детей и взрослых:

– Преподавание по дополнительным общеобразовательным программам, в том числе: организация деятельности обучающихся, направленной на освоение дополнительной общеобразовательной программы; организация досуговой деятельности обучающихся в процессе реализации дополнительной общеобразовательной программы; обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) учащихся, осваивающих дополнительную общеобразовательную программу, при решении задач обучения и воспитания; педагогический контроль и оценка освоения дополнительной общеобразовательной программы; разработка программно-методического обеспечения реализации дополнительной общеобразовательной программы;

– Организационно-методическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ, в том числе организация и проведение исследований рынка услуг дополнительного образования детей и взрослых; организационно-педагогическое сопровождение методической деятельности педагогов дополнительного образования; мониторинг и оценка качества реализации педагогами дополнительных общеобразовательных программ;

– Организационно-педагогическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ, в том числе: организация и проведение массовых досуговых мероприятий; организационно-педагогическое обеспечение развития социального партнерства и продвижения услуг дополнительного образования детей и взрослых; организация дополнительного образования детей и взрослых по одному или нескольким направлениям деятельности.

2. Общие (метапредметные) профессиональные компетенции педагога этой сферы способствуют более эффективной реализации требований профессиональных компетенций, обусловленных трудовыми функциями профессионального стандарта, должны обладать такими признаками как:

– универсальность (знания, умения и навыки, обеспечивающие компетенцию «научить учиться»), способность личности к саморазвитию и

самосовершенствованию путем сознательного и активного присвоения нового профессионального опыта, а не только освоение конкретных предметных знаний и навыков);

– интегративность (компетенции, позволяющие решить проблему разобщенности, оторванности друг от друга разных дисциплин и курсов; в процессе реализации метапредметного подхода происходит не только межпредметное взаимодействие, но и понимание обучающимися взаимосвязи и взаимозависимости всех процессов, происходящих в профессиональной деятельности);

– целостность (выражается в комплексном подходе определения метапредметных компетенций на основе единства цели, их взаимодополнительности и единства требований; обеспечения полноты и целостности профессиональной деятельности);

– фундаментальность (выражается в научной основательности и высоком качестве психолого-педагогической и общекультурной подготовки педагога; определяется глубиной и прочностью предметных знаний в педагогике дополнительного образования детей).

3. Специальные профессиональные компетенции: связаны с особенностями направленности дополнительного образования (художественной, научно-технической, спортивной, естественнонаучной, туристско-краеведческой и социально-педагогической).

Таблица 8 – Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» (функциональная карта вида профессиональной деятельности)

Обобщенные трудовые функции			Трудовые функции		
код	наименование	уровень квалификации	наименование	код	уровень (подуровень) квалификации
А	Преподавание по дополнительным общеобразовательным программам	6	Организация деятельности учащихся, направленной на освоение дополнительной общеобразовательной программы	А/01.6	6.1
			Организация досуговой деятельности учащихся в процессе реализации дополнительной общеобразовательной программы	А/02.6	6.1
			Обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) учащихся, осваивающих дополнительную общеобразовательную	А/03.6	6.1

			программу, при решении задач обучения и воспитания		
			Педагогический контроль и оценка освоения дополнительной общеобразовательной программы	A/04.6	6.1
			Разработка программно-методического обеспечения реализации дополнительной общеобразовательной программы	A/05.6	6.2
В	Организационно-методическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ	6	Организация и проведение исследований рынка услуг дополнительного образования детей и взрослых	В/01.6	6.3
			Организационно-педагогическое сопровождение методической деятельности педагогов дополнительного образования	В/02.6	6.3
			Мониторинг и оценка качества реализации педагогами	В/03.6	6.3

			дополнительных общеобразовательных программ		
С	Организационно-педагогическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ	6	Организация и проведение массовых досуговых мероприятий	С/01.6	6.2
			Организационно-педагогическое обеспечение развития социального партнерства и продвижения услуг дополнительного образования детей и взрослых	С/02.6	6.3
			Организация дополнительного образования детей и взрослых по одному или нескольким направлениям деятельности	С/03.6	6.3

3. Характеристика обобщенных трудовых функций

Основная цель вида профессиональной деятельности: организация деятельности учащихся по усвоению знаний, формированию умений и компетенций; создание педагогических условий для формирования и развития творческих способностей, удовлетворения потребностей в интеллектуальном, нравственном и физическом совершенствовании, укреплении здоровья, организации свободного времени, профессиональной ориентации; обеспечение достижения учащимися нормативно установленных результатов освоения дополнительных общеобразовательных программ.

Обобщенные трудовые функции:

– преподавание по дополнительным общеобразовательным программам:

состав трудовых функций: организация деятельности учащихся, направленной на освоение дополнительной общеобразовательной программы, организация досуговой деятельности учащихся в процессе реализации дополнительной общеобразовательной программы, обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) учащихся, осваивающих дополнительную общеобразовательную программу, при решении задач обучения и воспитания, педагогический контроль и оценка освоения дополнительной общеобразовательной программы, разработка программно-методического обеспечения реализации дополнительной общеобразовательной программы;

– организационно-методическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ:

состав трудовых функций: организация и проведение исследований рынка услуг дополнительного образования детей и взрослых, организационно-педагогическое сопровождение методической деятельности педагогов дополнительного образования, мониторинг и оценка качества реализации педагогами дополнительных общеобразовательных программ;

– организационно-педагогическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ:

состав трудовых функций: организация и проведение массовых досуговых мероприятий, организационно-педагогическое обеспечение развития социального партнерства и продвижения услуг дополнительного образования детей и взрослых, организация дополнительного образования детей и взрослых по одному или нескольким направлениям деятельности.

1. Преподавание по дополнительным общеобразовательным программам, включает в себя деятельность, направленную на разработку и реализацию дополнительной общеобразовательной программы.

Таблица 9 – Характеристика обобщенной трудовой функции «Преподавание по дополнительным общеобразовательным программам»

Возможные наименования должностей, профессий	Педагог дополнительного образования. Старший педагог дополнительного образования <5>. Тренер-преподаватель <6>. Старший тренер-преподаватель <7>. Преподаватель <8>.
Требования к образованию и обучению	«Высшее образование или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки»; либо высшее образование или среднее профессиональное образование в рамках иного направления подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования, при условии его соответствия дополнительным общеразвивающим программам, дополнительным предпрофессиональным программам, реализуемым организацией, и получение при необходимости после трудоустройства дополнительного профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогические науки».

Требования к опыту практической работы	Для старшего педагога дополнительного образования и старшего тренера-преподавателя стаж работы по специальности не менее двух лет.
Особые условия допуска к работе	Отсутствие ограничений на занятие педагогической деятельностью, установленных законодательством Российской Федерации <9>. Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации <10>. При привлечении к работе с несовершеннолетними в другой местности в качестве руководителей длительных походов, экспедиций, экскурсий, путешествий, плавательной практикой обучающихся прохождение специальной подготовки в данной области в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
Другие характеристики	-

Таблица 10 – Дополнительные характеристики

Наименование классификатора	Код	Наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности
ОКЗ	2357	Преподаватели по программам дополнительного обучения
ЕКС	-	Педагог дополнительного образования (включая старшего)
	-	Тренер-преподаватель (включая старшего)
	-	Преподаватель
ОКПДТР	25478	Педагог дополнительного образования
	27168	Тренер-преподаватель по спорту
ОКСО	050710	Педагогика дополнительного образования

	-	Направления подготовки и специальности, соответствующие по направленности (профилю) направленности дополнительной общеобразовательной программы, осваиваемой учащимися, или преподаваемому учебному курсу, дисциплине (модулю)
--	---	--

2. Организационно-методическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ, включает в себя деятельность по проведению исследований, организации программно-методического обеспечения и сопровождения педагогической деятельности, направленной на повышение качества реализации дополнительных общеобразовательных программ.

Таблица 11 – Характеристика обобщенной трудовой функции «Организационно-методическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ»

Возможные наименования должностей, профессий	Методист Старший методист <11>.
Требования к образованию и обучению	«Высшее образование или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки»; либо высшее образование или среднее профессиональное образование в рамках иного направления подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования, при условии его соответствия дополнительным общеразвивающим программам, дополнительным предпрофессиональным программам, реализуемым организацией, и получение при необходимости после трудоустройства дополнительного

	профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогические науки».
Требования к опыту практической работы	Работа в должности педагога дополнительного образования, иной должности педагогического работника не менее двух лет, для старшего методиста – в должности методиста не менее 2 лет.
Особые условия допуска к работе	Отсутствие ограничений на занятие педагогической деятельностью, установленных законодательством Российской Федерации. Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. При привлечении к работе с несовершеннолетними в другой местности в качестве руководителей длительных походов, экспедиций, экскурсий, путешествий, плавательной практикой обучающихся прохождение специальной подготовки в данной области в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
Другие характеристики	-

Таблица 12 – Дополнительные характеристики

Наименование классификатора	Код	Наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности
ОКЗ	2351	Специалисты по методике обучения
ЕКС	-	Методист
ОКПДТР	24080	Методист
	24086	Методист внешкольной организации

	24089	Методист образовательной организации, методического, учебно-методического кабинета (центра), фильмотеки
ОКСО	050710	Педагогика дополнительного образования
	-	Любые направления подготовки и специальности

3. Организационно-педагогическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ, включает в себя деятельность по обеспечению культурно-просветительских и массовых досуговых мероприятий по одному или нескольким направлениям деятельности: техническому, художественному, спортивному, туристско-краеведческому и др.

Таблица 13 – Характеристика обобщенной трудовой функции «Организационно-педагогическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ»

Возможные наименования должностей, профессий	Педагог-организатор
Требования к образованию и обучению	«Высшее образование или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки»; либо высшее образование или среднее профессиональное образование в рамках иного направления подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования, при условии его соответствия дополнительным общеразвивающим программам, дополнительным предпрофессиональным программам, реализуемым организацией, и получение при необходимости после трудоустройства дополнительного

	профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогические науки».
Требования к опыту практической работы	
Особые условия допуска к работе	Отсутствие ограничений на занятие педагогической деятельностью, установленных законодательством Российской Федерации. Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) в порядке, установленном законодательством Российской Федерации. При привлечении к работе с несовершеннолетними в другой местности в качестве руководителей длительных походов, экспедиций, экскурсий, путешествий, плавательной практикой обучающихся прохождение специальной подготовки в данной области в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
Другие характеристики	-

Таблица 14 – Дополнительные характеристики

Наименование классификатора	Код	Наименование базовой группы, должности (профессии) или специальности
ОКЗ	2357	Преподаватели по программам дополнительного обучения
ЕКС	-	Педагог-организатор
ОКПДТР	25481	Педагог-организатор
ОКСО	050710	Педагогика дополнительного образования

	-	Любые направления подготовки и специальности
--	---	--

Предложенное в ПС ПДО системное, полное описание трудовых функций педагогической деятельности в дополнительном образовании детей и взрослых позволит решить комплекс задач:

- в области управления образовательной организацией – качественное выполнение всех трудовых функций, описанных в профессиональном стандарте (ПС), и в совокупности обеспечивающих достижение цели(ей) профессиональной деятельности, за счет рационального их распределения и организации взаимодействия сотрудников;

- в области подготовки кадров – определения перечня основных и дополнительных образовательных программ педагогического образования, разработка их содержания, организационных моделей непрерывного профессионального образования педагогов дополнительного образования детей и взрослых.

4. Описание функций организаций, участвующих в процессе повышения доступности дополнительного образования

В соответствии с требованиями ПС «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», современной системе дополнительного образования детей требуются специалисты различных областей образования, искусства, спорта, науки и техники. Многоплановость педагогической деятельности в сфере дополнительного образования ставит задачу создания комплексной системы подготовки и повышения профессионального мастерства педагогов сферы дополнительного образования детей на основе требований ПС ПДО.

На федеральном уровне определяется общая политика в реализации требований к качеству педагогической деятельности. Для этого может быть

организована работа по систематизации, рецензированию и, возможно, присвоению грифа образовательным программам подготовки, повышения квалификации и переподготовки педагогов сферы ДОО, разработанным в соответствии с требованиями ПС ПДО; а также организации конкурсов по разработке пакета примерных программ и методические рекомендации по применению ПС ПДО.

На региональном уровне дополнительное образование детей реализуется в разных ведомствах и государственно-частных формах, поэтому особо актуальной является проблема согласования внутриведомственных и межведомственных условий подготовки кадров для этой сферы на уровне региона. Реализация принципов взаимодействия в сфере дополнительного образования детей связана с тем, что вместо традиционной линейной модели подготовки кадров должна формироваться интегративная сетевая модель, в результате построения которой на уровне региональной сети подготовки педагогических кадров создается разветвленное взаимодействие между организациями образования, культуры, спорта, науки и др.

На муниципальном уровне в решении проблем реализации ПС ПДО особое значение приобретают муниципальные методические службы – муниципальные (городские) центры развития образования, организуют семинары для педагогов сферы ДОО, некоторые муниципальные центры, которые имеют лицензию на ДПО и реализуют программы профессионального развития работников этой сферы.

На уровне образовательных организаций решение проблемы совершенствованию и применению профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» возможно при создании моделей внутриорганизационных форм развития кадрового потенциала.

В реализации задач повышения профессионального мастерства педагогов сферы дополнительного образования детей (ДОО) в регионах участвуют:

– вузы (педагогические, государственные, профильные), реализуют программы подготовки кадров ДОД, программы дополнительного профессионального образования (переподготовки и повышения квалификации);

– организации среднего профессионального образования (СПО) – педагогические колледжи реализуют программы СПО для подготовки педагогов дополнительного образования, педагогов-организаторов;

– организации дополнительного профессионального образования (ДПО) – институты повышения квалификации (ИПК), институты развития образования (ИРО), негосударственные организации ДПО, реализуют программы дополнительного профессионального образования (переподготовки и повышения квалификации кадров);

– государственные организации дополнительного образования детей, подведомственные региональным органам управления образованием реализуют программы стажировки, семинары, а также, при наличии лицензии на ДПО, программы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации кадров);

– образовательные организации, реализующие программы ДОД (ОО ДОД) (государственные и муниципальные организации дополнительного образования, дошкольные образовательные организации, общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации, негосударственные организации дополнительного образования детей и др.) реализуют внутрифирменные семинары, семинары по обмену опытом с другими ОО ДОД.

Для организации подготовки и повышения профессионального мастерства педагогов сферы ДОД в соответствии с профессиональным стандартом можно реализовать несколько моделей, в которых каждая из организаций будет выполнять ведущую роль или становиться участником сетевого взаимодействия (Приложение 1).

5. Рекомендации по совершенствованию профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»

Анализ обращений граждан по вопросам применения профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» выявил ряд проблем, связанных с порядком и условиями допуска специалистов-практиков к осуществлению образовательной деятельности в образовательных организациях и организациях дополнительного образования детей. Это около 90% педагогов дополнительного образования детей, которые не имеют или педагогического образования (спортсмены, музыканты, бывшие инженеры, военные и др.) или профильного образования по направленностям дополнительного образования детей (спортивной, художественной, технической, эколого-биологической, туристско-краеведческой, социально-педагогической). Но, чаще всего – это профессионалы достаточно высокого уровня, квалификация которых подтверждена результатами аттестации, имеющие высшее или среднее профессиональное образование, которым достаточно пройти программу дополнительного профессионального образования (повышения квалификации или переподготовки).

За последние 25 лет сфера дополнительного образования детей сделала большой рывок в переходе из внешкольной системы в образовательную систему за счет предъявления требований именно к педагогическим работникам, которые из «руководителя кружка», «культурного организатора» выросли до педагога дополнительного образования, педагога-организатора и других педагогических должностей. Современные исследования подтверждают, что профессиональная деятельность педагога дополнительного образования в большинстве случаев требует подготовки, соответствующей среднему профессиональному или высшему образованию. Отсутствие системы подготовки специалистов для сферы дополнительного образования детей с необходимым уровнем образования, осложняет развитие кадровой инфраструктуры внешкольной, внеурочной и досуговой

деятельности детей, что существенно снижает качество дополнительного образования детей в России.

Однако некоторые требования, сформулированные в профессиональном стандарте «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» предъявляют слишком жесткие требования, выше, чем, например, к учителю.

Решить эту проблему можно внесением изменений в утвержденный профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», в части «Требований к образованию и обучению», обеспечивающий допуск специалистов, не имеющих профессионального образования в области педагогики и образования, к осуществлению образовательной деятельности в образовательных организациях и организациях дополнительного образования детей.

Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», утвержденный приказом Минтруда России от 8 сентября 2015 г. № 613н, разрабатывался и утвержден до вступления в силу Федерального закона от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации"», существенно изменившего порядок применения профессиональных стандартов.

Так, в соответствии со статьей 195.3 Трудового кодекса РФ в редакции Федерального закона от 2 мая 2015 года № 122-ФЗ обязательными для применения работодателями профессиональные стандарты являются только в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции.

Вместе с тем в приказе от 8 сентября 2015 г. № 613н по-прежнему содержится положение о применении его в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда, что может привести к ограничению в трудовых правах педагогических работников.

Кроме того, по итогам апробации профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» была выявлена необходимость дополнительной работы с целью решения проблем, выявленных в ходе апробации профессионального стандарта и для минимизации рисков его применения.

В целях недопущения нарушения прав педагогических работников, а также принимая во внимание, что согласно постановлению Правительства Российской Федерации от 13 мая 2016 г. № 406 признан утратившим силу раздел III постановления Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов», служивший основанием для формирования пункта 2 приказа Минтруда России от 8 сентября 2015 г. № 613н, предлагается признать пункт 2 приказа Минтруда России от 8 сентября 2015 г. № 613н утратившим силу.

В соответствии с п. 5 постановления Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными организациями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности» внести изменения в ПС «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», пункты 3.1, 3.2, 3.3 раздела «Требования к образованию и обучению» изложить в новой редакции, поскольку действующие положения недостаточно четко отражают специфику деятельности педагогов дополнительного образования и других педагогических работников, участвующих в реализации дополнительных общеразвивающих программ и дополнительных предпрофессиональных

программ и организации деятельности организаций дополнительного образования, а именно:

- «Высшее образование или среднее профессиональное образование в рамках укрупненных групп направлений подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования «Образование и педагогические науки»;

- либо высшее образование или среднее профессиональное образование в рамках иного направления подготовки высшего образования и специальностей среднего профессионального образования, при условии его соответствия дополнительным общеразвивающим программам, дополнительным предпрофессиональным программам, реализуемым организацией, и получение при необходимости после трудоустройства дополнительного профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогические науки».

Также необходимо внести изменения в пункты 3.1, 3.2, 3.3 раздела «Особые условия допуска к работе» исключить слова «Прохождение аттестации в установленном законодательством Российской Федерации порядке на соответствие занимаемой должности», а также ссылку на сноску «11» и саму сноску 11, поскольку в настоящее время не предусматривается проведение аттестации на соответствие занимаемой должности при поступлении на работу, что вытекает из Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденного приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276.

Более того, в соответствии с пунктом 22 указанного Порядка аттестации такому виду аттестации подлежат педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности не менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация.

Пункты 3.1, 3.2, 3.3 раздела «Особые условия допуска к работе» дополнить следующими словами: «При привлечении к работе с

несовершеннолетними в другой местности в качестве руководителей длительных походов, экспедиций, экскурсий, путешествий, плавательной практикой обучающихся прохождение специальной подготовки в данной области в порядке, установленном законодательством Российской Федерации».

В пункте 3.3 раздел «Возможные наименования должностей, профессий» дополнить наименованием должности «Старший методист», применив одновременно к наименованию должности сноску «11», взамен исключенной в части аттестации.

В пункте 3.2 раздел «Требования к опыту практической работы» можно изложить в следующей редакции: «Работа в должности педагога дополнительного образования, иной должности педагогического работника не менее двух лет, для старшего методиста - в должности методиста не менее 2 лет».

В пункте 3.3. в разделе «Требования к опыту практической работы» исключить положения, связанные с требованиями к опыту работы, поскольку деятельность по данной должности, как и у педагога дополнительного образования, в первую очередь, связана с проведением учебных занятий, воспитательными и иными массовыми мероприятиями, которые, как правило, не связаны с еженедельной периодичностью.

Принимая во внимание, что наименование должности «преподаватель» в организациях дополнительного образования детей в области искусств используется независимо от того, какая образовательная программа ими реализуется, а именно: дополнительная предпрофессиональная или дополнительная общеразвивающая, сноску 8 изложить в следующей редакции: «<8> Наименование должности используется в организациях дополнительного образования при реализации дополнительных предпрофессиональных и общеразвивающих образовательных программ в области искусств (детские школы искусств по видам искусств).».

Сноску <11> в части, связанной с аттестацией, исключить, заменив ее сноской «11», изложив в следующей редакции: «При выполнении обязанностей старшего методиста наряду с выполнением обязанностей, предусмотренных по должности методиста, осуществляет координацию деятельности подчиненных ему исполнителей, обеспечивает разработку перспективных планов издания учебных пособий, методических материалов».

В пункте 3.1.1 в разделе «Трудовые действия» слова «Разработка мероприятий по модернизации оснащения учебного помещения» заменить словами «Участие в разработке мероприятий по модернизации оснащения учебного помещения».

6. Рекомендации по применению профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»

6.1. Рекомендации органам управления образованием и работодателям по разъяснению регламентов применения ПС ПДО и организации подготовительной работы в соответствии с существующей нормативной базой. В рамках этого блока можно сформировать следующие предложения:

6.1.1. Разъяснить работодателям их права и ответственность за создание условий для выполнения работниками требований трудовых функций, заявленных в ПС. Согласно положениям ст. 195.3 «Порядок применения профессиональных стандартов» Федерального закона N 122-ФЗ, вступающей в силу 1 июля 2016 года предусмотрено, что применение профессиональных стандартов работодателями обязательно в тех случаях, когда Трудовым кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции. Работникам, которые не соответствуют профессиональным стандартам, необходимо привести свои квалификационные требования в соответствие профессиональным стандартам.

При этом, вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работников. Допуск работника к выполнению трудовой функции является полномочием работодателя. В соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации расторжение трудового договора по инициативе работодателя в случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации возможно только при подтверждении такого несоответствия результатами аттестации.

При применении квалификационных справочников и профессиональных стандартов лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации», но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Поэтому, работники, уже аттестованные на момент введения ПС, могут продолжать работать до следующей аттестации. В соответствии с требованиями ПС, вновь принятые работники могут пройти обучение по дополнительной профессиональной программе после трудоустройства.

6.1.2. Организовать переходный период введения ПС «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» Разработать «дорожные карты введения ПС» в регионах. Можно создать рабочую группу по разработке «дорожной карты» введения ПС ПДО на уровне РФ как управленческую основу для разработки данного документа на уровне регионов.

– На основе разработанной «дорожной карты», есть смысл осуществить разработку методических рекомендаций по введению ПС сферы ДОД с учетом специфики деятельности целевых аудиторий специалистов дополнительного образования при непосредственном

использовании наработок, осуществленных в процессе апробации ПС в пилотном режиме:

- для руководителей (заместителей) и методистов;
- для педагогов дополнительного образования.

В дорожную карту региона может войти следующая работа:

- заключение отраслевых соглашений с профсоюзом;
- проведение согласованных исследования потребности региона в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров сферы ДОД в системах образования, культуры, спорта; создание единого (межведомственного) механизма формирования заказа на подготовку кадров и дополнительное профессиональное образование в рамках требований ПС;
- планирование в бюджетах регионов средств на дополнительное профессиональное образование (переподготовку и повышение квалификации) педагогов, которым необходимо повысить квалификации в соответствии с требованиями ПС; простроить региональные подходы к персонифицированному финансированию ПК педагогов в соответствии с требованиями ПС;
- проведение серии вебинаров и информационно-координационных совещаний для руководителей по переходу к ПС; сделать акцент на алгоритм деятельности руководителя по внедрению ПС;
- разработка и реализация программ ПК для руководителей образовательных организаций по работе с ПС в соответствии с действующим законодательством.

6.2. Рекомендации по изучению потребности в кадрах сферы ДОД.

Сегодня практически отсутствует единый (межведомственный) механизм формирования и изучение регионального, институционального и личного заказа на развитие кадрового потенциала сферы ДОД. Требования к квалификации кадров ДОД разных ведомств недостаточно согласованы, изучение потребности в подготовке кадров ведется, в основном,

каждым ведомством самостоятельно, межведомственное взаимодействие в вопросах развития кадрового потенциала имеет много проблем.

Вместе с тем, в практике существуют различные методики прогнозирования общественной потребности в педагогических кадрах и определения планов подготовки по педагогическим специальностям. При этом, в сфере дополнительном образовании детей складывается иная ситуация. Свобода выбора направлений деятельности, специфика комплектования детских объединений и значительная их дисперсия по наполняемости, более широкое использование индивидуальных форм работы и т. д. приводит к невозможности разработки математического аппарата, позволяющего с достаточной степенью точности спрогнозировать потребность в педагогах определенной квалификации и специальности.

Как косвенный источник определения потребности в педагогах дополнительного образования могут рассматриваться существующие данные охвата детей программами ДОД. При их интерпретации необходимо учитывать, что не всегда понятно, все ли желающие получить дополнительное образование посещают соответствующие организации или занимаются в системе внутришкольного дополнительного образования, в дошкольных образовательных организациях, организациях культуры, спорта, организациях государственно-частного сектора; по какой причине значительная часть детей не занимается дополнительным образованием. Имеет значение и тот факт, что посещаемость объединений дополнительного образования во многом зависит от качества образовательных услуг, маркетинговой и рекламной деятельности. То есть анализ должен строиться с учетом влияния различных факторов, исходить не только из сложившейся ситуации, но и планов развития системы дополнительного образования.

Определяющим условием увеличения охвата детей дополнительным образованием является предоставление им возможности попробовать себя в разных (современных, практико-ориентированных, способствующих предпрофессиональному и профессиональному самоопределению) видах

деятельности, найти «свою деятельность» и «своего педагога». Отсюда рост потребности в квалифицированных кадрах, подготовленных по востребованным современным обществом направлениям дополнительного образования, педагогах, которые могут увлечь детей, наладить социальное партнерство, без которого сегодня невозможно обеспечить практико-ориентированный характер дополнительного образования.

Для определения потребности в кадрах сферы ДОД можно предложить следующие мероприятия:

6.2.1. Инициирование систематических исследований (мониторинга) состояния кадрового обеспечения сферы ДОД для определения потребностей в подготовке кадров сферы ДОД в регионе. Для этого региональным органом управления образованием совместно с региональным институтом дополнительного профессионального образования (ДПО) может быть инициирован региональный проект по организации исследования состояния кадров сферы ДОД (Приложение 2).

Результатом изучения потребности в кадрах сферы ДОД может стать:

- создание программы мониторинга состояния кадрового обеспечения сферы ДОД в регионе;
- формирование актуального перечня профилей подготовки, требований к содержанию, формам организации и результатам подготовки кадров для сферы ДОД в системах образования, культуры, спорта;
- создание единого (межведомственного) механизма формирования регионального заказа (плана кадрового обеспечения) на подготовку кадров сферы ДОД с учетом государственного, общественного и личного заказа, заказа рынка труда региона.

6.2.2. Организация исследования профессиональных дефицитов кадров сферы ДОД, обусловленных проблемами в подготовке и профессиональном развитии кадров, новыми требованиями ПС ПДО.

Под профессиональными дефицитами педагога принято понимать затруднения, проблемы, риски, недостатки в реализации ими

профессиональных функций. Профессиональные дефициты педагогов сегодня важно выявлять для оптимизации процесса подготовки кадров, направленной на повышение ее качества в соответствии с реальной картиной состояния кадрового обеспечения образования.

По данным последних исследований к общим проблемам понимания профессиональных дефицитов относится:

- разная степень общности в формулировании дефицитов, единое понимание о системе выявления профессиональных дефицитов;
- отсутствие единых оснований для структурирования дефицитов, критериев и показателей их оценивания;
- использование только субъективных методов оценивания и, недостаточный опыт применения технологий выявления дефицитов;
- адресное выявление дефицитов строится преимущественно на методах самооценки, отсутствуют массово ориентированные методы оценивания и др.

Для моделирования процесса исследования профессиональных дефицитов педагогов можно использовать: средства автоматизации (компьютерные базы, сайты, порталы); разные шкалы и технологии оценивания; измерительные материалы (опросники, анкеты, тесты и проч.). Для выявления профессиональных дефицитов кадров сферы ДОД можно использовать такие инструменты, как тестирование педагогических работников; опрос работодателей; самоанализ результатов профессиональной деятельности; анализ аттестационных процедур; анализ материалов экспертизы профессиональных и экспертных сообществ, (методических объединений, сетевых сообществ и др.); анализ результатов мониторингов педагогической и образовательной деятельности; исследования в рамках реализации программ дополнительного профессионального образования. При этом, инструменты оценки профессиональных дефицитов педагогических работников должны использоваться исключительно на добровольных началах.

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

6.2.3. Организация взаимодействия вузов и организаций СПО с органами управления образованием и образовательными организациями региона по реализации выявленных потребностей в подготовке кадров для сферы ДОД.

Для успешной реализации региональных потребностей в кадрах сферы ДОД, целесообразно принятие соглашений (договоров) о сотрудничестве вузов (организаций СПО) с региональным органом управления образованием (Министерством, департаментом образования и др.) по совершенствованию подготовки педагогических кадров с учетом требований ПС ПДО, запросов региональной системы образования и образовательных организаций на кадры сферы ДОД.

Взаимодействие организаций, осуществляющих подготовку педагогических кадров для сферы ДОД, и органа управления образованием может осуществляться в следующих формах:

- организация совместных методологических семинаров представителей вуза, департамента и образовательных организаций по актуальным проблемам развития кадров сферы ДОД в регионе;
- согласование основных образовательных программ подготовки бакалавров и магистров по профилям дополнительного образования детей, программ отдельных психолого-педагогических дисциплин со специалистами регионального органа управления образованием;
- составление программ повышения квалификации преподавателей вуза и организация повышения их квалификации при участии специалистов регионального органа управления образованием.

В свою очередь региональный орган управления образованием предоставляет информационные материалы для подготовки педагогов; организует семинары для преподавателей ссузов и вузов на базе РИП (региональных инновационных площадок), представители департамента могут выступать перед студентами по актуальным вопросам современного образования, в том числе, развития дополнительного образования; содействовать организации занятий со студентами на базе образовательных организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы; согласовывать перечень образовательных организаций, на базе которых могут быть созданы филиалы кафедр вуза для прохождения стажировки и практики студентов и др.

6.2.4. Обеспечение межведомственного и сетевого взаимодействия при выявлении потребностей и организации процесса подготовки кадров для сферы ДОД. Для реализации этой меры необходимо:

- включить в согласованное исследование потребности в подготовке, кадров сферы ДОД наряду с организациями образования, организации ведомств культуры, спорта, негосударственные организации, реализующие дополнительные общеобразовательные программы;

- создать единый (межведомственный) механизм формирования заказа на подготовку кадров сферы ДОД;

- согласовать требования к уровню подготовки педагогических работников сферы дополнительного образования в системах образования, культуры, спорта, с опорой на профессиональный стандарт, задачи обновления содержания и технологий ДОД;

- обеспечить интеграцию ресурсов высшего и среднего профессионального образования с организациями сферы ДОД (образования, культуры и спорта), творческих сообществ, волонтерских и просветительских, спортивных движений для повышения качества подготовки педагогических кадров;

– расширение возможности для подготовки талантливых специалистов в организациях дополнительного образования, в том числе в области искусства, техники и спорта, не имеющих педагогического образования, в том числе через программы магистратуры или профессиональной переподготовки;

– повысить уровень активности профессорско-преподавательского состава вузов и ссузов по созданию и деятельности профессиональных сообществ педагогов ДОД, в том числе сетевых межрегиональных проектов, конкурсов профессионального мастерства педагогов ДОД, соответствующих современному уровню развития техники и технологий и др.

Таким образом, в результате реализации этой меры может быть обеспечена межведомственная интеграция в решении проблем развития кадрового потенциала сферы ДОД в соответствии с требованиями ПС ПДО; обновлена нормативно-правовая база развития кадрового потенциала сферы ДОД; сформированы механизмы мониторинга состояния, востребованности, оценки уровня развития кадрового потенциала, профессиональных компетенций педагогов сферы ДОД; получены основания для внесения соответствующих изменений в действующие основные образовательные программы (ООП) среднего профессионального образования (СПО) и высшего образования (ВО), разработки новые ООП подготовки кадров сферы ДОД.

6.3. Рекомендации по подготовке педагогов сферы ДОД в организациях СПО и вузах с учетом ПС ПДО.

Поскольку применение профессиональных стандартов реализуется в основном, в части требований к квалификации, основное внимание при совершенствовании этой деятельности должно быть уделено подготовке и профессиональному развитию кадров. Требования реализации ПС должны учитываться при разработке основной образовательной программы ВО (СПО).

Проблема состоит в том, что в организациях СПО и ВО подготовка кадров для сферы ДОД ведется пока недостаточно. Существующие

программы подготовки педагогов слабо ориентированы на реализацию профессиональных стандартов, заказ рынка труда, задачи государственной политики в сфере образования, социальный и личностный заказ на реализацию содержания и форм организации современного дополнительного образования, подготовку кадров определенных профилей. Для решения данной проблемы можно предложить следующие мероприятия.

6.3.1. Определение профилей подготовки специалистов, бакалавров и (или) магистров для сферы дополнительного образования детей и взрослых.

Профилями подготовки кадров для сферы ДОД могут быть:

– на уровне СПО – педагогика дополнительного образования, культурно-просветительская деятельность, физкультурно-оздоровительной деятельность, изобразительное и декоративно-прикладное искусство, туристско-краеведческой деятельность, социально-педагогической деятельности, хореографическая деятельность, сценическая деятельность, музыкальная деятельность, техническое творчество и др.

– на уровне бакалавриата ВО по направлению «Педагогическое образование» (с одним профилем подготовки) – педагогика дополнительного образования (без профиля направленности ДОД), культурно-просветительская деятельность, социально-педагогическая деятельность, социально-культурная деятельность и др.

– на уровне бакалавриата ВО по направлению «Педагогическое образование» (с двумя профилями подготовки) – педагогика дополнительного образования с совмещаемыми профилями (предметные области технология, физическая культура, биология, изобразительное искусство, музыка, а также начальное образование и дошкольное образование и др.) культурно-просветительская деятельность с совмещаемыми профилями (предметные области, менеджмент, организация работы с молодежью и др.) и др.;

– на уровне магистратуры ВО по направлению «Педагогическое образование» – педагогика и психология дополнительного образования; социализация ребенка в дошкольном и дополнительном образовании;

управление в сфере дополнительного образования; воспитательная деятельность; тьюторское сопровождение развития разных категорий детей (одаренных, ОВЗ, с социальными проблемами и др.); профессиональное обучение в области дополнительного образования детей и взрослых; методическая деятельности в сфере дополнительного образования, инклюзивное дополнительное образование, маркетинг образовательных услуг; медиатор в сфере дополнительного образования; мониторинг и независимая оценка качества дополнительного образования; организатор неформального образования; сетевое взаимодействие общего, дополнительного и профессионального образования и др.

Если подобные профили уже реализуются, то можно внести изменения в основные образовательные программы ВО или СПО с учетом введения новых профилей в соответствии с требованиями ПС, задачами обновления содержания и технологий ДОД, региональными потребностями и задачами региональной политики в сфере ДОД.

6.3.2. Разработка учебных планов, программ и учебно-методических комплексов для реализации ООП вуза (организации СПО) по профилям дополнительного образования детей и взрослых (внесение изменений в существующие учебные программы и УМК ООП), направленные на формирование комплекса компетенций педагога, соответствующих требованиям ПС ПДО.

ООП ВО или СПО подготовки кадров по профилям дополнительного образования может состоять из инвариантных и вариативных модулей, направленных на формирование всего комплекса компетенций, заложенных в компетентностную модель выпускника.

Инвариантные модули являются обязательными для каждого студента и направлены, в основном, на формирование общекультурных (ОК), общепрофессиональных (ОПК), профессиональных (ПК), профессиональных прикладных (ППК), определенных в соответствии с требованиями ФГОС ВО

(СПО). Вместе с тем, они также должны формироваться и в дисциплинах вариативных модулей.

Вариативные модули направлены на формирование метапредметных компетенций (МК), определенных в соответствии с требованиями стандартов, а также актуальными задачами обновления содержания и технологий ДОД, определенными в стратегических документах системы образования и специальными профессиональными компетенциями (СК), определенными в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог дополнительного образования детей и взрослых». Вариативные модули должны обеспечить содержание и формы организации обучения в соответствии с выбранным профилем ООП.

Модули включают в себя дисциплины и курсы, определенного содержания образования для обеспечения формирования компетенций в области знаний, умений и навыков. Важно учебный план выстроить таким образом, чтобы обеспечить последовательность формирования компетенций в разных модулях, дисциплинах, курсах.

В условиях внедрения в России Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению «Педагогическое образование» возможны варианты основных образовательных программ (ООП) подготовки бакалавров и магистров для сферы ДОД.

Так, например, в рамках программ бакалавриата, предусмотренных ФГОС ВО, можно увидеть несколько вариантов подготовки кадров для сферы ДОД.

Первый вариант – в рамках ФГОС ВО по направлению 44.03.01 «Педагогическое образование» – четырехлетний, традиционный бакалавриат, подготовка бакалавра дополнительного образования к деятельности в образовательной, культурно-просветительской или социально-педагогической сферах, квалификация – академический бакалавр, прикладной бакалавр (Структура программы в приложении 3).

Второй вариант – в рамках ФГОС ВО по направлению 44.03.05 «Педагогическое образование» (с двумя профилями подготовки) – пятилетний бакалавриат, подготовка педагога по двум профилям, сочетаемым предметные области общего образования, направленности дополнительного образования, функции социально-педагогической или культурно-просветительской деятельности. Могут быть созданы варианты, когда учитель-бакалавр разных предметов может освоить второй профиль – дополнительное образование (например, биология с дополнительным образованием, история с дополнительным образованием, технология с дополнительным образованием). Или, наоборот, бакалавр дополнительного образования может освоить второй профиль – предмет (дополнительное образование с биологией, дополнительное образование с историей и т.д.). Такой подход расширяет варианты будущего трудоустройства, социально защищает выпускника, позволяет осуществить выбор будущей профессиональной деятельности, соответствующий его потребностям и интересам. Основаниями для совмещения профилей могут быть: мониторинг перспективных потребностей региона в педагогических кадрах, анализ ситуации на рынке труда и возможные прогнозы его будущих изменений, учет актуальных задач развития системы образования. Главное, чтобы вследствие сочетания профилей решались такие задачи, как: повышение востребованности выпускников на рынке труда, их профессиональной мобильности; укомплектованность образовательных организаций высококвалифицированными кадрами; обеспечение выпускникам полной занятости и др. Совмещаемые профили следует делать содержательно равноправными (без деления на основной и дополнительный), а значит, и их трудоемкость необходимо распределять пропорционально (Структура программы в приложении 4).

В рамках программ магистратуры (ФГОС ВО по направлению 44.04.01 Педагогическое образование), также можно увидеть несколько вариантов подготовки кадров для сферы дополнительного образования. Магистерская программа предполагает подготовку магистров к таким видам

профессиональной деятельности, как методическая, управленческая, научно-исследовательская. В данной программе могут продолжить обучение бакалавры «Педагогического образования» по различным предметам (история, математика, музыка, физическое воспитание и др.), специалисты, окончившие специалитет по разным предметам, а также действующие педагоги и руководители образовательных организаций с высшим образованием уровня бакалавриата и специалитета, пожелавшие получить повышенный уровень педагогического образования в сфере дополнительного образования детей (Структура программы в приложении 5).

В рамках программ магистратуры по направлению «Педагогическое образование» можно готовить профессионала высокого уровня в следующих вариантах:

- Первый вариант – подготовка специалиста повышенного уровня к научно-методической деятельности в сфере дополнительного образования детей.
- Второй вариант – подготовка специалиста повышенного уровня к управленческой деятельности в сфере дополнительного образования детей.
- Третий вариант – подготовка специалиста повышенного уровня к педагогической деятельности по социально-психологическому сопровождению детей разного возраста и особенностей развития (одаренных детей или детей с ограниченными возможностями) в сфере дополнительного образования.

6.4. Рекомендации по организации дополнительного профессионального образования педагогов сферы ДОД с учетом требований ПС ПДО.

Согласно пункту 5 части 3 статьи 28 Федерального закона N 273-ФЗ создание условий и организация дополнительного профессионального образования работников относится к компетенции образовательной организации. Необходимость подготовки работников (профессионального образования и профессионального обучения) и дополнительного

профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель (статья 196 ТК РФ).

При этом, обучение по ДПП в целях обеспечения соответствия квалификации педагогического работника требованиям ПС должно осуществляться за счет средств работодателя. Средства можно предусмотреть в региональных программах развития образования.

Выполнение требования дополнительного профессионального образования затруднено для педагогов, работающих по совместительству.

Для таких работников необходимо разработать программы в заочной и дистанционной формах обучения.

Содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать профессиональные стандарты, квалификационные требования, указанные в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям (часть 9 статьи 76), при этом программы профессиональной переподготовки разрабатываются на основании установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов и требований соответствующих ФГОС среднего профессионального и (или) высшего образования к результатам освоения образовательных программ (часть 10 статьи 76).

Пакет программ подготовки кадров к реализации профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» должен быть ориентирован на две целевые группы:

- 1) педагоги дополнительного образования детей и взрослых;
- 2) руководители и специалисты органов управления образованием, центров оценки и контроля качества образования, организаций дополнительного профессионального образования; руководители образовательных организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы.

Подготовка педагогов дополнительного образования детей и взрослых к реализации ПС ПДО в условиях дополнительного профессионального

образования может осуществляться в виде переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров. К педагогической деятельности в сфере дополнительного образования детей, как известно, привлекаются разные специалисты, имеющие как педагогическое образование (педагоги дополнительного образования детей и взрослых, учителя, воспитатели, педагоги-психологи, социальные педагоги и др.), так и непедагогическое (музыкальные работники, спортсмены, инженеры и др.).

6.4.1 Повышение квалификации педагогических кадров предполагает обучение, направленное на реализацию дефицитов в формировании профессиональных компетенций, обеспечение перехода на более высокую степень квалификации в качестве специалистов или руководителей.

Содержание программ повышения квалификации кадров должно строиться в соответствии с требованиями к виду профессиональной деятельности, представленному в профессиональном стандарте «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» как обобщенные трудовые функции и трудовые функции, описанные через трудовые действия, необходимые компетенции (Приложение 6).

При определении содержания программ повышения квалификации должны учитываться проблемы работников образования, выявленные в ходе контрольно-надзорной деятельности органа управления образованием (регионального или муниципального), аттестации педагогических работников, а также в процессе диагностики и самодиагностики дефицитов реализации ПС работниками региональной системы образования (РСО), участвующими в реализации программ дополнительного образования детей и взрослых.

6.4.2. Реализация программ профессиональной переподготовки педагогов ориентирована на людей, уже имеющих профессиональное образование (педагогическое или непедагогическое). Профессиональная переподготовка является дополнительным профессиональным образованием, которое дает слушателям право на ведение нового вида профессиональной деятельности в сфере дополнительного образования детей, что

подтверждается дипломом государственного образца при условии успешного выполнения учебного плана и прохождения слушателем итоговой государственной аттестации. Дополнительное профессиональное образование может осуществляться в рамках программ профессиональной переподготовки кадров образования на основе первого высшего образования (педагогического или специального профессионального).

Содержание программ переподготовки строится в зависимости от ее направления с учетом специфики квалификационных требований к должности и особенностей направленности дополнительного образования. Например:

Программа дополнительного профессионального образования по направлению «Педагог дополнительного образования» содержит вопросы программирования педагогической деятельности, новых педагогических технологий, мониторинга результатов, а также стажировку по направленности деятельности.

Программа дополнительного профессионального образования по направлению «Методист системы дополнительного образования» – вопросы разработки новых методических знаний, их систематизации и распространения и др.

Программа дополнительного профессионального образования по направлению «Педагог-организатор» – вопросы методики и психологии организаторской деятельности, основы досуговой деятельности, программирование досуговых программ и др.

Содержание профессиональной переподготовки определяется образовательной программой, разработанной и утвержденной организацией. В структуре программ профессиональной переподготовки должны быть представлены:

- характеристика новой квалификации и связанных с ней видов профессиональной деятельности, трудовых функций и/или уровней квалификации;

– перечень и характеристика компетенций, формирующихся в результате освоения программы.

Программа профессиональной переподготовки разрабатывается организацией на основании квалификационных требований, профессиональных стандартов и требований стандартов профессионального образования к результатам освоения образовательных программ. При этом должна учитываться потребность в подготовке кадров по разным должностям ДОД (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист и др.)

Можно выстроить две модели переподготовки кадров к педагогической деятельности в должности педагога дополнительного образования, педагога-организатора или методиста сферы ДОД:

1 модель – переподготовка специалистов (бакалавров, магистров) с высшим педагогическим образованием (учителя, воспитатели, педагоги-психологи, социальные педагоги и др.). В данной модели необходимо предусмотреть два модуля: модуль педагогики дополнительного образования и модуль специальной профессиональной подготовки к деятельности в должности педагога дополнительного образования, педагога-организатора, тьютора или методиста. Объем переподготовки должен составлять не менее 250 часов.

2 модель – переподготовка специалистов (бакалавров, магистров) с высшим непедагогическим образованием (музыкальные работники, спортсмены, инженеры и др.). В данной модели необходимо предусмотреть три модуля: модуль общей педагогики, модуль педагогики дополнительного образования и модуль специальной профессиональной подготовки к деятельности в должности педагога дополнительного образования, педагога-организатора, тьютора или методиста. Объем переподготовки должен составлять не менее 500 часов.

Обучение по программам ДПО может проводиться: очно с отрывом от работы, очно без отрыва от работы, очно-заочно (с частичным отрывом от

работы), заочно (без отрыва от работы), дистанционно. В соответствии с Федеральным законом «Об образовании» освоение дополнительных профессиональных программ завершается итоговой аттестацией обучающихся в форме, определяемой организацией самостоятельно (часть 14 статьи 76).

6.5. Рекомендации по организации внутриорганизационных форм развития педагогов в соответствии с ПС ПДО.

Под внутриорганизационным обучением следует понимать процесс периодического (непрерывного) обучения работников организации, который инициировала организация, с целью совершенствования знаний и компетентности работников, их созидательной деятельности для увеличения их вклада в достижение максимальной эффективности деятельности организации в условиях внедрения профессионального стандарта, а также в систему образования в целом. В организации должна быть создана адекватная современным условиям система управления профессиональным развитием педагогических сотрудников, в соответствии с предъявляемыми государственными требованиями к педагогическим должностям, в которой каждый работник осознаёт необходимость постоянного обучения для роста и развития своего мастерства.

Сущность процесса внутриорганизационного обучения состоит в разрешении индивидуальных образовательных дефицитов, возникающих в процессе профессионального становления педагогических работников или при предъявлении новых требований к педагогическим должностям.

Отправной точкой в выборе стратегии внутрифирменного обучения персонала при внедрении ПС ПДО становится мониторинг и анализ образовательной ситуации в организации. Анализ существующего положения дел в сфере кадровой политики организации может включать в себя традиционный статистический анализ, наблюдения администрации в ходе внутреннего контроля, а также специально организованную работу на основе диагностики (самодиагностики) профессиональных проблем и затруднений

педагогических работников и организации, обобщения сведений из индивидуальных проблем педагогов, анкетных опросов педагогов. Это позволяет сопоставить истинные дефициты, и только представляющиеся таковыми факторы, выявить ряд проблем в освоении и реализации профессионального стандарта. В результате проведенной аналитической работы формируются целевые показатели работы по профессиональному развитию педагогического коллектива.

Сопровождение профессиональной деятельности педагога может осуществляться через такие технологии, как профессиональный тренинг, модерирование (раскрытие внутреннего потенциала педагога), консультирование, супервизию (помощь в разработке ситуации и сопровождение в ее решении), коучинг (репетиторство, тренировка). Методическое сопровождение в организации должно быть гибким и индивидуализировано-ориентированным многоаспектным, иметь тонкий инструментарий, учитывать динамику как самого профессионала, так и той организации, в которой он работает.

Контроль деятельности по профессиональному развитию педагогического персонала в связи с введением ПС ПДО может проводиться как в рамках традиционной инспекционной деятельности администрации, так и в рамках специально организованных мониторинговых исследований на уровне организации. При этом должна проводиться как оценка объема и качества проводимых мероприятий в рамках внутрифирменного обучения по профессиональному развитию педагогов при внедрения профессионального стандарта, так и оценка их эффективности по отношению к профессиональному развитию педагогов и по отношению к результатам образовательной деятельности педагогических работников.

6.6. Рекомендации по работе с аттестационными комиссиями, созданию фонда оценочных средств для оценки сформированности профессиональных компетенций и квалификаций педагогов с учетом ПС ПДО.

Согласно пункту 23 приказа Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. N 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрирован Минюстом России 23 мая 2014 г., регистрационный N 32408) аттестационные комиссии организаций дают рекомендации работодателю о возможности назначения на соответствующие должности педагогических работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» раздела «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

Необходимо обеспечить разработку требований к оценке квалификаций педагога в соответствии с ПС ПДО. Поскольку, новые требования к аттестационным процедурам в Российской Федерации еще разрабатываются, можно предложить некоторые подходы к разработке средств оценки квалификаций педагогов сферы ДОО.

Правильная организация процесса педагогического измерения квалификаций достаточно важна, поскольку любые нарушения стандартизированных условий проведения, обработки, анализа и интерпретации результатов измерения снижают обоснованность и точность получаемых оценок.

Разработка средств оценки квалификации имеет итерационный характер и может включать в себя шаги-действия, представленные в Приложении 7.

Таким образом, может быть создана и внедрена комплексная системы оценки квалификаций и сформированности профессиональных компетенций педагогов, которую можно использовать в процессе аттестации кадров (в том

числе и на этапе оценки качества освоения обучающимся дополнительной образовательной программы).

6.7. Рекомендации по созданию условий для непрерывного профессионального развития кадров сферы ДОД с учетом требований ПС.

Анализ требований, предъявляемых к профессиональной подготовке кадров сферы ДОД в актуальных нормативных документах, позволяет сформулировать следующие рекомендации по формированию современной системы сопровождения непрерывного профессионального развития кадров сферы ДОД с учетом новых моделей их подготовки и профессионального развития и участием вузов и организаций СПО:

- разработка региональных программ профессионального развития кадров сферы ДОД с участием органов управления образованием, организаций высшего, среднего профессионально образования, общеобразовательных организаций, должна опираться на изучение социального заказа обучающихся, работодателей и самих педагогов при выборе приоритетных, инновационных, востребованных направлений подготовки и повышения квалификации;

- содержание программ подготовки и профессионального развития кадров сферы ДОД должно определяться с учетом современного мирового уровня научных и технологических знаний, в первую очередь по приоритетным направлениям развития науки, техники и технологий в ключевых областях естественных и точных наук;

- создание сетевых программ реализация персонифицированных моделей профессионального развития с учетом государственного заказа, цели и задач региональной целевой программы по развитию кадрового потенциала системы образования, личностного заказа педагогов, заказа от образовательных организаций;

- создание региональных банков сопровождения непрерывного профессионального развития кадров сферы ДОД, включающих перечень организаций в регионе и аннотации предлагаемых ими программ подготовки

и профессионального развития кадров с целью обеспечения возможности выбора для самих кадров;

- выстраивание системы сопровождения непрерывного профессионального развития кадров сферы ДОД (руководителей, педагогов) в регионе, с привлечением образовательных организаций, успешно реализующих свои инновационные программы, создание на их базе стажировочных площадок; развитие системы взаимодействия образовательных организаций с предприятиями, развивающими высокотехнологичные производства;

- включение вуза и организаций ДПО в региональную систему консультационно-методического сопровождения профессиональной деятельности кадров в сфере ДОД с учетом особенностей деятельности образовательных организаций разных ведомств и форм собственности;

- поддержка и развитие корпоративных программ подготовки и профессионального развития кадров, разнообразных форм внутрифирменного обучения;

- участие в разработке и реализации рейтинговой системы изучения удовлетворенности педагогических кадров ведомств образования, культуры и спорта организацией процесса их профессионального развития;

- организация тьюторского сопровождения профессионального развития кадров сферы ДОД (Приложение 8).

6.8. Рекомендации по разработке и внедрению механизмов профессионально-общественной экспертизы и общественного обсуждения программ подготовки педагогических кадров для сферы ДОД в соответствии с требованиями ПС ПДО.

Профессионально-общественная аккредитация профессиональных образовательных программ педагогического образования на основе профессионального стандарта – один из элементов формирующейся в Российской Федерации системы независимой оценки качества образования,

направленный на выстраивание эффективного социального партнерства между сферой труда и сферой образования.

Профессионально-общественная аккредитация профессиональных образовательных программ представляет собой признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших такую образовательную программу в конкретной организации, осуществляющей образовательную деятельность, отвечающими требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля.

Для успешной реализации ООП подготовки кадров в вузе, организации СПО или ДПО, во внутриорганизационных формах необходимо обеспечить создание и отладку эффективного механизма участия работодателей и общественности в определении содержания подготовки кадров для реализации ПС.

В рамках взаимоотношения субъектов институционального механизма общественно-профессиональной экспертизы выделяются следующие уровни взаимодействия:

- взаимодействие между образовательными организациями и государством, проявляющееся в государственной политике государства в области профессионального образования и подготовки кадров, лицензировании и государственной аккредитации образовательных программ;
- взаимодействие между образовательными организациями и органами исполнительной власти, проявляющееся в координации деятельности между организациями профессионального образования различных уровней и отраслевыми структурами региона. Общественно-профессиональная экспертиза позволит собрать, проанализировать и презентовать всем заинтересованным лицам точную и объективную информацию о общей системе профессиональной подготовки специалистов на государственном, региональном и муниципальном уровне;

– взаимодействие между образовательными организациями и гражданами, проявляющееся в интеллектуальном, культурном и профессиональном развитии человека, с целью подготовки работников по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства;

– взаимодействие между образовательными организациями и работодателями, проявляющееся в совместной разработке, экспертизе и рецензировании образовательных программ; согласовании перспективного спроса на подготовку педагогов; определении требований к профессиональным компетенциям выпускников по специальностям и профессиям. Такое взаимодействие можно рассматривать в качестве эффективного средства формирования действенного рыночного механизма согласования предложения образовательных организаций и спроса работодателей на качество выпускников.

Создание институционального механизма общественно-профессиональной экспертизы позволяет учитывать интересы всех субъектов рынка образовательных услуг: государства, как разработчика и гаранта национальной политики в области образования; граждан, заинтересованных в получении качественного образования, дающего им конкурентные преимущества при трудоустройстве; образовательных организаций, несущих ответственность за качество образования; работодателей, заинтересованных в квалификации и высокой профессиональной компетентности своих работников.

Предметом общественно-профессиональной экспертизы могут быть следующие проекты документов: организационно-методические документы, сетевые образовательные программы и учебно-методические комплекты к ним; модульные структуры сетевых образовательных программ; программы повышения квалификации; методические рекомендации.

