Проект

КОНЦЕПЦИЯ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СИСТЕМЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ДЛЯ РЕШЕНИЯ ЗАДАЧ ОБНОВЛЕНИЯ ЕГО СОДЕРЖАНИЯ И ТЕХНОЛОГИЙ

МОСКВА – 2016

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
Актуальность разработки Концепции. Современные вызовы к кадровому потенциалу системы дополнительного образования детей	4
Проблемы текущего состояния кадрового потенциала системы дополнительного образования детей и механизмов его развития	7
Особенности профессиональной деятельности и позиции педагогов системы дополнительного образования детей	15
Стратегические цели и задачи развития системы подготовки кадров и повышения квалификации педагогов и руководителей системы дополнительного образования детей в Российской Федерации	20
Направления развития кадрового потенциала системы дополнительного образования детей в Российской Федерации для решения задач	21
Механизмы реализации Концепции	32
Ожидаемые результаты реализации Концепции	37
Приложение 1. Анализ актуальной ситуации и тенденций развития кадрового потенциала системы дополнительного образования детей	41
Приложение 2. Вопросы развития кадрового потенциала системы дополнительного образования детей в государственной образовательной политике Российской Федерации	51

Введение

Настоящая Концепция определяет цели, задачи, приоритетные направления и конкретные меры его развития. Концепция разработана на основе анализа актуальной ситуации и тенденций развития кадрового потенциала системы дополнительного образования детей (Приложение 1), задач государственной политики в сфере дополнительного образования (Приложение 2).

Концепция реализует и развивает подходы, закрепленные в утвержденных ранее федеральных стратегических и программно-целевых документах – государственной программе Российской Федерации «Развитие образования на 2013-2020 годы», Концепции развития дополнительного образования детей, Федеральной целевой программе развития образования на 2016-2020 годы.

Предназначение Концепции – интеграция усилий федеральных и региональных органов управления образованием, образовательных организаций, профессионального сообщества, бизнеса в повышении качества педагогического и управленческого корпуса системы дополнительного образования детей, его готовности к воплощению в жизнь миссии дополнительного образования и достижению конкретных результатов, предусмотренных государственными стратегическими документами в сфере образования.

Актуальность разработки Концепции. Современные вызовы к кадровому потенциалу системы дополнительного образования детей.

Актуальность разработки Концепции обусловлена, прежде всего, необходимостью кадрового обеспечения решения задач, стоящих перед системой дополнительного образования детей.

В первую очередь речь идет об установленной в Указе Президента №599, государственной программе Российской Федерации "Развитие образования" на 2013 - 2020 годы задаче достижения к 2020 75% охвата детей в возрасте 5-18 лет дополнительными общеобразовательными программами.

В Концепции развития дополнительного образования детей, Плане мероприятий по ее реализации (утв. Распоряжением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2015 г. № 729-р) специальное внимание уделяется росту охвата детей программами технической и естественнонаучной направленности.

Достижение, как общего показателя охвата, так и целевых ориентиров по приоритетным направленностям потребует увеличения численности педагогических работников системы дополнительного образования, которые могут быть обеспечены, как за счет увеличения объемов программ подготовки, так и путем привлечения в систему квалифицированных специалистов из профильных областей (наука, техника, искусство и др.).

С принятием Концепции развития дополнительного образования детей в системе дополнительного образования разворачивается серия масштабных проектов обновления содержания и технологий дополнительного образования, в том числе создание сети технопарков «Кванториумов».

По ряду направленностей, особенно технической и естественнонаучной, современные программы реализуются с использованием новых, в т.ч. цифровых

технологий и средств обучения. Наблюдается активное развитие индустрии оборудования и средств обучения для использования в системе дополнительного образования детей.

Все это обусловливает задачу повышения квалификации и переподготовки педагогов к реализации нового содержания образования, работе в современной технологической среде (техносфере) дополнительного образования. Связь сферы дополнительного образования с соответствующей индустрией будет в дальнейшем все больше укрепляться, что определяет как вызовы к системе профессиональной подготовки и повышения квалификации, так и возможности адекватных ответов на них (партнерство с производителями, бизнесом, сетевые программы дополнительного профессионального образования).

В целом следует констатировать, что система дополнительного образования по значительной части направленностей вступила в период постоянного обновления содержания и технологи.

В Концепции развития дополнительного образования детей подчеркивается инновационный характер сферы дополнительного образования, тот факт, что она «фактически становится инновационной площадкой для отработки образовательных моделей и технологий будущего». Таким образом, одним из ключевых ожиданий от педагогов системы дополнительного образования становится их готовность к использованию и созданию инноваций, наличие навыков разработки инновационных проектов и программ, участия в проектных командах.

Данная ситуация формирует требование к непрерывному профессиональному развитию педагогов и, в свою очередь, ставит перед государством задачу создания необходимых для этого условий, прежде всего

гибкой системы повышения квалификации.

В свою очередь реализуемые проекты модернизации организационно-управленческих и финансово-экономических механизмов в системе дополнительного образования детей (введение нормативного подушевого финансирования, персонифицированного финансирования, независимой оценки качества образовательной деятельности) формируют запрос на рост профессионального уровня руководящих кадров в области менеджмента, маркетинга, государственно-частного и социального партнерства.

Существенное значение для успешной комплексной модернизации системы дополнительного образования имеет понимание педагогическим и управленческим корпусом системы дополнительного образования детей сути планируемых изменений, их принятие и поддержка. В этой связи возникает необходимость широкого информирования профессионального сообщества об инновациях в области экономики и содержания дополнительного образования, обеспечения его участия в проектировании конкретных планов реализации изменений на местах.

Концепция развития дополнительного образования детей и другие документы образовательной политики ориентируют на поддержку негосударственного сектора дополнительного образования детей. Анализ показывает, что в настоящее время значительная часть негосударственного сектора все ещё находится «в тени». Это затрудняет анализ и оценку ее кадрового потенциала, в том числе его компетенций, условий работы и профессионального развития. Расширение и развитие «легального» сектора дополнительного образования детей ставит вопрос об интеграции его педагогов в систему профессионального развития и коммуникации.

Наметившейся в последние годы тенденцией является также расширение

участия в дополнительном образовании граждан, не имеющих базового педагогического и (или) профильного образования, опыта работы в сфере образования. Это не только специалисты в конкретных областях науки, искусства, знания, но и родители обучающихся.

Данная категория, безусловно, является важным ресурсом для обновления содержания, методов работы, во многом фактически и «для подпитки общей энергетики» системы. Вместе с тем данная ситуация весьма необычна для системы образования в целом, является вызовом к традиционным инструментам регулирования найма и условий работы педагогических работников, организации повышения квалификации.

Проблемы текущего состояния кадрового потенциала системы дополнительного образования детей и механизмов его развития

Проведенный анализ позволяет выявить следующие группы проблем, препятствующих развитию кадрового потенциала системы, адекватному ответу на рассмотренные актуальные вызовы.

Проблема оформления представлений о требуемых компетенциях педагогических работников системы дополнительного образования детей, необходимых для реализации программ дополнительного образования.

На сегодняшний день число исследований педагогов дополнительного образования детей как социально-профессиональной группы, структуры и содержания их профессиональной деятельности остается ограниченным, особенно сравнительно с аналогичными исследованиями педагогов общего образования.

До недавнего времени (создание профессионального стандарта педагога

дополнительного образования) практически отсутствовали разработки по проектированию состава компетенций педагога дополнительного образования, соответствующих требованиям актуальной ситуации, взаимоувязанных со стандартами высшего образования, среднего профессионального образования.

Очевидный дефицит наблюдается в области оценки профессиональных компетенций и качества работы педагогов системы дополнительного образования детей, как в теоретическом плане, так и в инструктивно-методических документах (показатели и процедуры оценки эффективности деятельности, инструменты аттестации и др.).

В настоящее время в России утверждены и вводятся новые профессиональные стандарты, в том числе для педагогов, работающих в сфере дополнительного образования детей (ПС «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», «Специалист в сфере воспитания», «Педагог-психолог» и др.).

Однако анализ показывает, что система пока не готова к полноценной реализации профессионального стандарта. С одной стороны, предложенная структура и содержание профессионального стандарта не получили однозначного признания в профессиональном сообществе, с другой стороны, достаточно отчетливо проявляет себя разрыв между стандартом и существующей системой подготовки и повышения квалификации, процедурами аттестации работников.

Введение профессионального стандарта представляет собой серьезную инновацию, реализация которой требует перестройки нормативно-правовой базы построения трудовых отношений в организациях, реализующих дополнительные общеобразовательные программы; внесения изменений в учебно-методические основы подготовки, переподготовки и повышения

квалификации кадров сферы дополнительного образования детей и взрослых, изменения аттестационных процедур в соответствии с новыми требованиями к квалификации педагогов.

Система аттестации педагогических работников дополнительного образования детей претерпела значительные изменения, как и вся система аттестации, в целом. Увеличилась ее формализация при одновременном отсутствии формализованных критериев оценки качества дополнительного образования и показателей результативности. Происходит заметный сдвиг от анализа самой образовательной деятельности (методики, занятий, программы) в сторону учета сопутствующих показателей (представление деятельности (сайты, публикации, выступления), участия в профессиональных мероприятиях, конкурсах) при аттестации педагогических работников. Теряется мотивация к прохождению такой процедуры, в том числе, и по экономическим основаниям – размер доплаты, связанной с наличием квалификационной категории объективно является незначительным.

Дефицит представлений об условиях работы педагогов системы дополнительного образования, мотивах, социально-профессиональном самочувствии, потребностях в профессиональном развитии.

Эффективное развитие кадрового потенциала предполагает не только формирование требований к кадрам, но и понимание объективной картины положения в образовательных организациях: структуры и условий деятельности (рабочее время, нагрузка, заработная плата (размер и порядок формирования), возможности профессиональной коммуникации, развития, карьеры, участия в принятии решений, отношения с заинтересованными сторонами (руководством, воспитанниками, родителями), мотивов профессиональной деятельности,

установок, реализуемых во взаимодействии с воспитанниками, удовлетворенности профессиональной деятельностью и ее результатами.

Наличие подобной картины является необходимым условием реализации эффективной кадровой политики, принятия оптимальных решений в отношении вопросов регулирования (регламентации) деятельности педагогов, уровня заработной платы, моделей оплаты труда, государственных гарантий и льгот, выстраивания системы профессионального развития и карьерного роста.

Отсутствие регулярных, методологически проработанных обследований в области кадрового обеспечения системы дополнительного образования, выступающих основаниями для формирования заказа на развитие кадрового потенциала сферы ДОД.

Сегодня как на федеральном, так и на региональном уровне существуют лишь единичные и локальные исследования вопросов обеспеченности образовательных организаций кадрами, уровня их подготовки, потребностей системы в привлечении и профессиональном развитии специалистов.

При этом отсутствуют обоснованные прогнозы потребностей системы в кадрах в целом и по приоритетным направленностям. Это приводит к стихийному характеру формирования заказа на подготовку кадров в организациях СПО и ВО, повышению квалификации и профессиональной переподготовке в организациях дополнительного профессионального образования. В итоге руководители организации дополнительного образования фактически оказываются «один на один» с проблемой вакансий.

Проблемы подготовки кадров для сферы дополнительного образования детей

В настоящее время в системе высшего образования в соответствии с

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) появилась возможность подготовки бакалавров и магистров для сферы дополнительного образования детей и взрослых по двум направлениям подготовки 44.03.01 - «Педагогическое образование» и 44.03.02 - «Психолого-педагогическое образование», профиль «Дополнительное образование». Кроме того, значительными возможностями обладают программы направления 44.03.01 - «Педагогическое образование», профили «история», «биология», направление 43.03.02 - «Туризм».

В двух десятках российских вузов, реализуются названные образовательные программы, как правило, в рамках сложившихся традиций образования в области искусства и культуры («Музыка», «Изобразительное искусство», «Хореография», «Театральное творчество»), и в области физической культуры и спорта. По большинству направленностей программ дополнительного образования детей (туристско-краеведческая, естественнонаучная, техническая и социально-педагогическая) адресно подготовка не ведется, а возможности близких программ высшего образования не используются.

Профессиональная подготовка педагогов дополнительного образования осложняется высокой степенью диверсификации соответствующей сферы (различные направленности, различные категории обучаемых, различные должности и профессиональные функции, различная ведомственная принадлежность), что требует разработки в программах профессионального образования как инвариантной части, так и целого набора вариативных элементов. Как показывает анализ опыта вузов, где с 2001 года реализуются программы подготовки педагогов дополнительного образования (осуществлено в целом по стране более 10 выпусков), соответствующие практики высшего

профессионального образования существуют весьма автономно, информационный обмен даже внутри вуза происходит лишь эпизодически (в структурных подразделениях доминируют представления об исключительности каждой программы). Информационные каналы между вузами выстроены слабо. Кроме того, издание учебной литературы для обеспечения программ профессиональной подготовки педагогов дополнительного образования в центральных издательствах имеет единичный характер, лишь в отдельных регионах небольшими тиражами издают учебные пособия для собственной деятельности. Фактически, практики высшего образования, связанные с подготовкой педагогической работников для сферы дополнительного образования детей и взрослых, не совершенствуются из-за информационных барьеров.

Проблемы дополнительного профессионального образования кадров сферы дополнительного образования детей.

В значительном числе субъектов Российской Федерации не сложилась научно обоснованная практика определения целевых ориентиров для повышения квалификации и переподготовки педагогических работников сферы дополнительного образования детей и взрослых. Поэтому в организациях дополнительного профессионального образования реализуется недостаточно широкий и довольно традиционный по содержанию пакет программ повышения квалификации и переподготовки, не обеспечивающий формирование современных компетенций, слабо ориентированный на работников организаций, реализующих программы дополнительного образования разных ведомств и форм собственности.

Вследствие сложившейся практики, недостаточно учитываются потребности профессионального развития различных категорий работников

данной сферы:

- специалисты, не имеющие педагогического образования (бывшие инженеры, спортсмены, военные) и нуждающиеся в базовой подготовке по вопросам педагогики и психологии, методики дополнительного образования;

- специалисты, перешедшие в сферу дополнительного образования из общеобразовательной школы и нуждающиеся по отдельной направленности программ дополнительного образования;

- педагогические работники длительное время реализующие программы дополнительного образования и нуждающиеся в актуализации ориентиров профессионального развития и самосовершенствования;

- педагоги дополнительного образования, работающие с отдельными категориями обучающихся и нуждающиеся в новых компетенциях для обучения детей с особыми образовательными потребностями;

- педагогические работники, исполняющие методические функции и нуждающиеся в развитии своих методологических, научных и технологических компетенций, а также в подготовке по работе с коллегами по образовательной организации;

- педагогические работники и руководители организаций негосударственного сектора, организаций культуры и спорта, нуждающиеся как профессиональном росте, так и в подготовке по отдельным специальным вопросам.

В области организации повышения квалификации и переподготовки кадров сферы дополнительного образования детей существенные трудности и

противоречия обусловлены рядом обстоятельств.

Круг операторов дополнительного профессионального образования ограничен, данная область в значительной степени монополизирована региональными институтами повышения квалификации, не рассматривающих сферу дополнительного образования детей и взрослых в качестве актуальной. Организации высшего и профессионального образования, негосударственные провайдеры не имеют доступа на рынок этих услуг.

Не сформированы механизмы межведомственного взаимодействия в вопросах подготовки и развития кадрового потенциала дополнительного образования детей и взрослых, сетевого взаимодействия организаций разных типов, ведомств, форм собственности, реализующих программы повышения квалификации и переподготовки.

Лишь в небольшом количестве регионов реализуются очно-дистанционные курсы повышения квалификации с использованием ИКТ. В большинстве случаев дело ограничивается отдельными вебинарами и видео-лекциями.

Не отработан механизм формирования модулей, не реализуются принципы персонификации и зачетно-накопительной системы обучения, в ДПО отсутствует практика создания индивидуальных образовательных маршрутов.

Отсутствуют механизмы финансовой поддержки педагогов сферы ДОД, не имеющих педагогического или профильного образования в соответствии с современными требованиями и нуждающихся в профессиональной переподготовке или повышении квалификации.

Особенности профессиональной деятельности и позиции педагогов системы дополнительного образования детей

Существенной особенностью профессиональной деятельности педагогов, работающих в сфере дополнительного образования детей, является отсутствие в ней государственных образовательных стандартов, а применительно к дополнительным общеразвивающим программам - федеральных требований, которые в других секторах (общее образование) фактически определяют требования к профессиональной деятельности, уровню квалификации педагогических работников. В отличие от общего образования в системе дополнительного общеразвивающего образования формально отсутствуют и инструменты контроля и оценки качества образования (например, итоговая аттестация, мониторинги), выступающие основанием для оценки качества и эффективности работы педагогов.

Отсутствие государственных образовательных стандартов, особенности организации ДОД на основе свободы выбора ребенка, принципов дополнительности, вариативности, интегративности и неформализации предъявляет значительно более высокие требования к педагогу сферы дополнительного образования, в сравнении с учителем общеобразовательных предметов, в плане сформированности компетенций целеполагания, проектирования, анализа и оценки образовательного процесса и его результатов.

Психолого-педагогическая характеристика педагога сферы дополнительного образования детей (ДОД) является довольно сложной, т.к. по сути дела означает свойства педагога-универсала и предъявляет новые требования к его профессиональным качествам. Он должен обладать

компетенциями в области профиля деятельности (техником, спортсменом, прикладником и т.д.), и профессиональными педагогическими компетенциями. Педагог сферы дополнительного образования детей должен быть готов к реализации образовательных функций (обучения, воспитания и развития), социально-педагогических функций (социальной поддержки, адаптации детей, их оздоровления и др.), а также методической и управленческой деятельности. Многоплановость педагогической деятельности в сфере дополнительного образования детей ставит задачу комплексного профессионального развития кадров на основе сочетания профилей предметной педагогической подготовки и подготовки к работе в различных современных и инновационных областях науки, техники, искусства, спорта.

Педагоги сферы ДОД работают в организациях разных видов (учреждение дополнительного образования; общеобразовательная школа; дошкольное образовательное учреждение; учреждениях профессионального образования), разных ведомств (образования, культуры, спорта), разных форм собственности (государственной, негосударственной).

Различия проявляются в характере профессионального образования, наличии педагогического образования, нагрузке, условиях труда (нагрузка, уровень оплаты труда), моделях карьеры и профессионального развития др.

Следует признать, что описанная картина недостаточно учитывается сегодня в системе регламентации профессиональной деятельности (профстандарт, аттестация, оценка качества), в системе планирования подготовки кадров и ее организации (в т.ч. во ФГОС). Кроме того наличие разнообразных «каналов» входа в профессию затрудняет прогноз кадровых потребностей системы.

Как показывают исследования, одной из ключевых проблем

совершенствования профессиональных практик педагога дополнительного образования является отсутствие профессиональной идентичности. Человек, занимающий должность педагога дополнительного образования, не отождествляет себя со специфической группой. Отсутствие такой идентификации, очерченности социально-профессионального сообщества затрудняет формирование профессиональных норм и ценностей, препятствует становлению этой профессии.

Формирование профессиональной идентичности педагога направлено на преодоление противоречий в отождествлении себя с особой профессиональной общностью - педагогами дополнительного образования. Однако педагоги, работающие в учреждениях дополнительного образования, позиционируют себя как специалисты, мастера в какой-либо практической сфере (художники, режиссеры, туристы т.д.), реже как спортивные тренеры, преподаватели музыки или дизайна.

Анализ выявляет неоднородность сообщества педагогов дополнительного образования детей, обусловленную как исторически, так и сложившейся ведомственной структурой и организационной стратификацией системы дополнительного образования детей.

С начала 20 века фактически складывались две автономные группы работников - преподаватели музыкальных школ и руководители кружков и клубов, в середине 30 -х гг. образовывается еще одна общность - тренеры спортивных секций, спортивных обществ. К концу XX века фактически три самостоятельные и устойчивые социально-профессиональные общности принадлежали к трем сферам: «культура» (преподаватели музыкальных, художественных, хоровых школ, школ искусств), «физкультура и спорт» (тренеры детско-юношеских спортивных школ, в том числе школ олимпийского

резерва). Специфической группой, недостаточно устойчивой, но сыгравшей важную роль в становлении современного сообщества педагогов дополнительного образования стала общность руководителей школьных кружков, в эту группу входили школьные учителя, которые вели предметные кружки, школьные учителя, которые реализовывали свое хобби, за пределами содержания школьного образования. Кроме того, кружки в советских школах вели еще и общественники — чрезвычайно разнообразная категория педагогических работников.

Общим местом многих аналитических текстов стал факт, что среди общего массива реализуемых программ дополнительного образования наиболее многочисленными являются программы художественной и физкультурно-спортивной направленности. При этом данные программы в соответствии с новым законодательством могут быть предпрофессиональными и общеразвивающими.

Автономность этих трех групп педагогов обуславливалась еще и тем, что в рамках каждого из трех ведомств существовали и существуют собственные образовательные организации высшего и профессионального образования.

Обеспечение качества дополнительного образования обусловлено различными регуляторами решения профессиональных задач педагогическими работниками:

- открытыми нормами и правилами, зафиксированными в текстах (Профессионального стандарта, Должных обязанностей, локальных актов и т. п.);

- латентными корпоративными нормами, действующими через неформальные санкции в рамках педагогических коллективов образовательных организаций.

Латентные корпоративные нормы являются атрибутом *социально-профессиональной общности* - относительно устойчивой совокупности лиц, объединенных на основе аналогичных условий и образа жизни, более-менее сходных интересов. Социально-профессиональная общность существует преимущественно в клубном режиме, однако эффективность складывания латентных корпоративных норм, обусловлена достаточной мерой рефлексии профессиональной деятельности. Поэтому необходимо организациям, реализующим программы повышения квалификации, совместно с профсоюзами, другими общественными организациями специально инициировать площадки рефлексии профессиональной деятельности.

Отчетливо проявляют себя особенности карьеры педагогических работников системы дополнительного образования детей. В настоящее время можно говорить о стихийно сложившихся вариантах профессиональной карьеры педагогов системы дополнительного образования детей в нашей стране:

– административный вариант карьеры, переход педагога в ранг руководителя (руководитель структурного подразделения, директор учреждения, заместитель директора) и постепенное повышение его общественного статуса в связи с переходом на более высокую административную должность;

– научно-методический вариант карьеры, переход педагога в ранг исследователя (педагог - старший педагог- методист - старший методист-), методиста, эксперта, автора оригинальных технологий в сфере дополнительного образования, постепенное повышение общественного статуса за счет признания вклада в развитие данной отрасли образования;

– непосредственно педагогический вариант карьеры

(лаборант/вожатый/помощник педагога – педагог - старший педагог), без перехода в иную сферу деятельности, постепенное повышение общественного статуса обусловлено признанием достижений в сфере дополнительного образования детей.

Стратегические цели, задачи и принципы развития кадрового потенциала системы дополнительного образования детей в Российской Федерации

На основе проведенного анализа можно сформулировать приоритетные цели, задачи, принципы развития системы **кадрового потенциала** системы дополнительного образования детей в Российской Федерации, ожидаемые результаты работы.

Цели:

- удовлетворение потребностей образовательных организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в кадрах, обладающих современными компетенциями;
- создание условий для непрерывного профессионального развития педагогов системы дополнительного образования детей.

Задачи:

- определение требований к качеству кадрового потенциала системы дополнительного образования детей, отвечающих задачам модернизации системы дополнительного образования детей;
- повышение профессионального уровня педагогических и управленческих работников системы дополнительного образования детей;
- создание механизмов мотивации педагогических и управленческих работников системы дополнительного образования детей к качественной

работе, непрерывному профессиональному развитию;

- формирование организационно и содержательно разнообразной инфраструктуры непрерывного профессионального развития кадров системы дополнительного образования детей;
- повышение престижа (социального статуса) профессии педагога в системе дополнительного образования детей, удовлетворенности педагогических работников своей профессиональной деятельностью;
- формирование в профессиональном сообществе системы дополнительного образования детей инновационной культуры.

Направления развития кадрового потенциала системы дополнительного образования детей в Российской Федерации для решения задач обновления его содержания и технологий

Стратегия обновления кадрового потенциала системы дополнительного образования детей в Российской Федерации для решения задач обновления его содержания и технологий включает в себя **реализацию комплекса мер в рамках следующих приоритетных направлений**:

- совершенствование инструментов регламентации профессиональной деятельности педагогических кадров сферы дополнительного образования детей и взрослых;

- содействие продуктивному воспроизводству и последовательному обновлению кадрового корпуса сферы дополнительного образования детей и взрослых;

- повышение престижа (социального статуса) педагогических работников в сферы дополнительного образования детей и взрослых, обеспечение их прав и

интересов;

- формирование профессионального сообщества педагогов сферы дополнительного образования детей и взрослых.

Совершенствование инструментов регламентации профессиональной деятельности педагогических работников сферы дополнительного образования детей и взрослых предполагает реализацию следующих мер.

Реализация проекта по детальному эмпирическому описанию элементов профессиональной деятельности педагога дополнительного образования для доработки профессионального стандарта педагога дополнительного образования.

Экспериментальное внедрение профессионального стандарта педагога дополнительного образования в отдельных субъектах Российской Федерации, анализ и публичного обсуждения результатов. Уточнение и установление на основе профессионального стандарта педагога дополнительного образования отраслевых норм труда.

Разработка новой модели оплаты труда (эффективного контракта) с педагогическими работниками в сфере дополнительного образования детей и взрослых, учитывающего особенности категорий обучающихся детей и взрослых (талантливые детьми, дети, дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации, дети с ограниченными возможностями здоровья и др.). Изучение и описание лучших практик внедрения эффективного контакта, организация стажировочных площадок.

Разработка модели карьерного роста педагогических работников в сфере дополнительного образования детей и взрослых, введение новой системы

должностей (званий), обеспечивающих мотивацию профессионального развития. Внесение изменений в квалификационные требования к педагогическим работникам в сфере дополнительного образования детей и взрослых.

Разработка, общественное обсуждение и внесение изменений в должностные обязанности педагогических работников в сфере дополнительного образования детей и взрослых.

Разработка и внедрение системы сертификации компетенций педагогических работников в сфере дополнительного образования детей и взрослых.

Исследование результативности практик аттестации педагогических работников в сферы дополнительного образования детей и взрослых, разработка новой модели и совершенствование нормативной правовой базы аттестации. Внедрение современной практики оценки качества работы педагогов сферы дополнительного образования детей и взрослых.

Разработка предложений по совершенствованию практики предоставления социальных льгот и гарантий педагогов сферы дополнительного образования детей и взрослых.

Содействие продуктивному воспроизводству и последовательному обновлению кадрового корпуса сферы дополнительного образования детей и взрослых включает в себя:

В области управления кадровым обеспечением реализации дополнительных общеобразовательных программ.

Совершенствование практики статистического учета педагогических работников сферы дополнительного образования детей и взрослых, мониторинга и прогнозирования кадровых потребностей сферы дополнительного образования детей и взрослых.

Организация эксперимента по формированию в субъектах Российской Федерации рекрутинговых служб для кадрового обеспечения реализации дополнительных общеобразовательных программ в крупных городских поселениях.

Исследование социально-профессиональных траекторий педагогических работников сферы дополнительного образования детей и взрослых, выявление типовых сценариев вовлечения в профессиональную деятельность педагога дополнительного образования, обеспечивающих продуктивный рекрутинг.

Создание условий для привлечения в сферу дополнительного образования детей и взрослых молодых специалистов, их профессионального и творческого развития (включая программы введения в профессию, наставничества). Поддержка включения в сферу дополнительного образования детей и взрослых педагогических работников в статусе индивидуальных предпринимателей, имеющих право на оказание услуг дополнительного образования без получения лицензии на осуществление образовательной деятельности.

Расширение возможностей для работы в организациях дополнительного образования талантливых специалистов, в том числе в областях искусства, техники и спорта, не имеющих педагогического образования, в том числе через изменение квалификационных требований.

Привлечение в сферу дополнительного образования в качестве

волонтеров представителей науки, высшей школы, студенчества, родительской общественности. Введение системы персонифицированного финансирования программ переподготовки и повышения квалификации педагогов и руководителей в сфере дополнительного образования детей и взрослых.

В области профессиональной подготовки педагогов дополнительного образования. Совершенствование системы формирования запроса на подготовку педагогов для сферы дополнительного образования детей и взрослых. Повышение качества отбора на программы подготовки педагогов для сферы дополнительного образования детей и взрослых. Внедрение новых моделей и инструментов подготовки бакалавров сферы дополнительного образования детей и взрослых по совмещенным профилям (преподавание общеобразовательных предметов и дополнительного образования), обеспечивающих формирование профессиональных компетенций педагогов нового поколения, готовых эффективно выполнять свою миссию в условиях изменений в предметных и метапредметных сферах образования.

Внедрение новых моделей подготовки магистров, обеспечивающих продолжение обучения выпускников вуза по направлениям бакалавриата «Педагогическое образование» и «Психолого-педагогическое образование» по различным предметам (история, математика, музыка, физическое воспитание и др.), по проблемам социально-психологического сопровождению детей и взрослых разного возраста и особенностей развития (одаренных детей и взрослых или детей и взрослых с ограниченными возможностями), а также специалистов, действующих педагогов и руководителей образовательных организаций, реализующих программы дополнительного образования детей и взрослых.

Формирование банка образовательных программ и учебно-методических комплексов (учебных курсов и модулей) подготовки кадров сферы дополнительного образования детей и взрослых на уровне бакалавриата и магистратуры, включая подготовку к осуществлению новых профессиональных функций, квалификаций, профессий.

Обеспечение свободного «входа» студентов на 2-3 курсах (уровень бакалавриата) в обучение по направлениям «Педагогическое образование» и «Психолого-педагогическое образование» профиль «Дополнительное образование» и продолжения обучения по программам магистратуры.

Предоставление возможности обучения по программам магистратуры педагогическим работникам и специалистам организаций образования, реализующих программы дополнительного образования детей и взрослых. Усиление практической составляющей в подготовке педагогов для сферы дополнительного образования детей и взрослых, в т.ч. через организацию производственной практики в ведущих организациях дополнительного образования.

Разработку современных программ подготовки магистров, в т.ч. в области проектирования образовательных программ и сред.

Организация сетевого взаимодействия вузов, ссузов, общеобразовательных организаций в рамках реализации программ подготовки кадров для сферы дополнительного образования детей и взрослых.

Разработка и издание комплекта учебников и учебных пособий для подготовки кадров сферы дополнительного образования детей и взрослых в системах высшего и профессионального образования вузе и ссузе.

В области повышения квалификации и переподготовки кадров сферы дополнительного образования детей и взрослых.

Внедрение инструментов анализа образовательных потребностей и дефицитов педагогических работников в сфере дополнительного образования детей и взрослых в повышении квалификации.

Разработка и реализация программ переподготовки и повышения квалификации в соответствии с профессиональным стандартом педагога дополнительного образования детей и взрослых, в том числе с использованием сетевой и электронной формы обучения, формата он-лайн курсов.

Реализация на федеральном и региональном уровне грантов, направленных на поддержку инновационных проектов, разрабатываемых (реализуемых) педагогами (командами педагогов) в сфере дополнительного образования детей и взрослых.

Разработка и реализация инновационных программ подготовки и повышения квалификации, педагогов и руководителей в сфере дополнительного образования детей и взрослых, в том числе для реализации дополнительных общеобразовательных программ технической и естественнонаучной направленности, работы с талантливыми детьми, детьми с ОВЗ.

Создание на федеральном уровне и в субъектах Российской Федерации «ресурсных центров» для методического обеспечения, организации дополнительного профессионального образования педагогов дополнительного образования и координации деятельности образовательных организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы различной направленности.

Расширение практики профессионально-общественной аккредитации дополнительных образовательных программ для педагогов сферы дополнительного образования детей и взрослых.

Разработка и реализация программ повышения квалификации и стажировок педагогических работников в сфере дополнительного образования детей и взрослых на базе ресурсных центров, носителей лучших практик, университетов, компаний-производителей учебного оборудования и средств обучения (в том числе в других регионах).

Стимулирование практик внутрифирменного (на рабочем месте) профессионального развития (обучения) педагогов сферы дополнительного образования детей и взрослых, профессионального развития в рамках сетевого взаимодействия (партнерств) педагогов и организаций сферы дополнительного образования детей и взрослых (посещения занятий, семинары-обсуждения, мастер-классы и др.).

Расширение возможностей для участия в программах повышения квалификации и переподготовки работников организаций негосударственного сектора.

Увеличение масштабов и расширение спектра форматов межрегионального взаимодействия организаций дополнительного образования, методических служб сферы дополнительного образования.

Разработка программ профессиональной переподготовки специалистов, не имеющих профильного педагогического образования, в том числе в областях искусства, техники и спорта или не имеющих профильного профессионального образования по направлениям дополнительного образования детей и взрослых.

Создание современной системы профессиональных конкурсов педагогов сферы дополнительного образования детей и взрослых.

Формирование сервисов учебно-методического обеспечения деятельности педагогических работников в сфере дополнительного образования детей и взрослых (разработка и тиражирование пособий, руководств, программ и др.).

Повышение престижа (социального статуса) педагогических работников в сфере дополнительного образования детей и взрослых, обеспечение их прав и интересов предполагает следующие меры и мероприятия.

Создание федеральной базы «педагогов дополнительного образования — мастеров». Популяризация опыта «педагогов-мастеров» в СМИ.

Расширение на федеральном, региональном и муниципальном уровнях практики общественного признания результатов работы педагогических работников сферы дополнительного образования детей и взрослых.

Разработка и реализация программ информирования и социальной рекламы, направленных на повышение престижа (социального статуса) педагогов дополнительного образования.

Целевая поддержка и продвижение публикации в СМИ, размещения на радио и телевидении, в сети Интернет материалов о педагогических работниках дополнительного образования, создания медиа и кино-продукции о педагогах дополнительного образования.

Официальное утверждение профессионального праздника «День работника сферы дополнительного образования детей и взрослых».

Совершенствование механизмов защиты интеллектуальных (авторских) прав в сфере дополнительного образования детей и взрослых.

Обеспечение уровня заработной платы педагогов сферы дополнительного образования не ниже среднего по экономике в субъектах Российской Федерации.

Организация практики проведения регулярных социологических обследований условий труда и профессиональной деятельности педагогов сферы дополнительного образования детей и взрослых.

Развитие профессионального сообщества педагогов сферы дополнительного образования детей и взрослых потребует реализации ряда мер.

Формирование сетевых методических объединений по отдельным направленностям дополнительных общеобразовательных программ на федеральном, региональном и муниципальном уровне. Организация систематической работы сетевых методических объединений, периодическое проведение конференций, семинаров.

Создание условий для участия сетевых методических объединений и профессиональных ассоциаций в разработке и реализации программ профессионального развития.

Привлечение педагогических работников сферы дополнительного образования детей и взрослых к обсуждению актуальных вопросов государственной политики в данной области, к разработке и экспертизе проектов стратегических и нормативных документов, концепций содержания дополнительных общеобразовательных программ по направленностям

дополнительных общеобразовательных программ.

Обеспечение участия педагогических работников сферы дополнительного образования детей и взрослых в управлении образовательными организациями.

Поддержка создания и деятельности общественных организаций, ассоциаций и союзов, профессиональных объединений, сетей педагогических работников в системе дополнительного образования детей (по профилю, предмету деятельности, направленностям программ), в том числе в сети Интернет (сообщества практики).

Создание условий для участия профессиональных ассоциаций в разработке и реализации программ профессионального развития.

Поддержка проведения съезда педагогов дополнительного образования детей, форумов и конференций профессиональных сообществ по вопросам развития системы дополнительного образования детей.

Поддержка создания и развития специализированных ресурсов в сети интернет для профессионального сообщества работников дополнительного образования.

Поддержка Интернет-площадок для интенсивной и содержательной коммуникации, совместных исследований и проектной работы педагогических работников сферы дополнительного образования детей и взрослых.

Механизмы реализации Концепции

Реализация Концепции предполагает использование комплекса нормативных, финансово-экономических, кадровых механизмов:

Нормативные механизмы.

Реализация Концепции потребует внесения изменений в следующие нормативные акты Российской Федерации:

Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденная распоряжением правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р;

Постановление Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 г. об утверждении Государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы»;

Постановление Правительства Российской Федерации от 23 мая 2015 г. № 497 «О Федеральной целевой программе развития образования на 2016 - 2020 годы»;

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 г. N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;

Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 7 апреля 2014 г. N 276 г. Москва «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций,

осуществляющих образовательную деятельность»;

Приказ Минтруда России от 08.09.2015 N 613н «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог дополнительного образования детей и взрослых" (Зарегистрировано в Минюсте России 24.09.2015 N 38994);

Приказ Минтруда РФ от 26.04.2013 N 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

Для реализации Концепции целесообразно на федеральном уровне разработать модельные нормативные акты субъектов Российской Федерации по рассматриваемым вопросам.

На уровне субъектов Российской Федерации потребуется принятие Постановлений и распоряжений органов исполнительной власти, местного самоуправления, Приказов органов, осуществляющих управление в сфере образования.

Финансово-экономические механизмы.

Реализация Концепции потребует внесения изменений в Государственную программу Российской Федерации «Развитие образования» на 2013-2020 годы, Федеральную целевую программу развития образования на 2016 - 2020 годы, Государственные программы субъектов Российской Федерации с целью планирования бюджетных средств на финансовое обеспечение мероприятий по развитию кадрового потенциала систем дополнительного образования детей, в том числе:

- доведение заработной платы педагогов системы дополнительного образования детей до средней по экономике субъектов Российской Федерации;
- проведение программ повышения квалификации (курсов) для

управленческих, методических команд субъектов Российской Федерации, преподавателей заведующих кафедр, преподавателей организаций среднего профессионального образования, высшего образования, ведущих подготовку кадров для системы дополнительного образования детей;

- формирование государственного задания организациям среднего профессионального, высшего, дополнительного профессионального образования на подготовку, повышение квалификации и переподготовку кадров для системы дополнительного образования детей;
- выделение субсидий на конкурсной основе субъектам РФ, организациям СПО и ВО, внедряющим современные модели модернизации подготовки педагогов для системы дополнительного образования детей,
- выделение субсидий на конкурсной основе организациям, реализующим проекты создания ресурсных центров методического обеспечения, организации дополнительного профессионального образования педагогов дополнительного образования и координации деятельности образовательных организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы различной направленности;
- выделение субсидий на конкурсной основе организациям, реализующим инновационные проекты развития кадрового потенциала системы дополнительного образования детей;
- выделение субсидий (грантов) организациям (педагогическим командам) на приобретение (обновление) оборудования;
- разработку учебно-методического обеспечения для педагогов системы дополнительного образования детей;
- проведение конкурсов профессионального мастерства, съездов, конференций, форумов педагогических работников системы дополнительного

образования детей;

- выделение субсидий на конкурсной основе на реализацию проектов общественных организаций, объединений, сетей педагогических работников системы дополнительного образования детей;
- финансовое обеспечение мониторингов и социологических обследований в области кадрового обеспечения системы дополнительного образования детей;
- разработка специализированных социальных программ в субъектах РФ (или включение в существующие), направленных на поддержку специалистов системы дополнительного образования – льготное кредитование на улучшение жилищных условий, выделение земельных участников;
- финансовое обеспечение разработки и реализации программ информирования и социальной рекламы, направленных на повышение престижа (социального статуса) педагогических работников в системе дополнительного образования детей.

Важнейшим финансово-экономическим механизмом реализации Концепции является персонифицированное финансирование программ повышения квалификации педагогов системы дополнительного образования детей, предполагающее выделение средств педагогическими работниками с возможностью выбора ими образовательных программ.

Кадровые механизмы.

Для реализации Концепции необходимо на федеральном уровне разработать и реализовать следующий пакет программ повышения квалификации для следующих приоритетных целевых групп:

- для управленческих команд (руководителей и специалистов региональных органов управления образованием, курирующих вопросы

дополнительного образования детей, руководителей ресурсных центров методического обеспечения, организации дополнительного профессионального образования педагогов дополнительного образования и координации деятельности образовательных организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы различной направленности) субъектов Российской Федерации;

- для команд методического сопровождения программ развития кадрового потенциала региональных систем дополнительного образования детей (специалистов ресурсных центров методического обеспечения, организации дополнительного профессионального образования педагогов дополнительного образования и координации деятельности образовательных организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы различной направленности, руководителей (заместителей руководителя), преподавателей организаций дополнительного профессионального образования (ИПК, ИРО), методистов областных организаций дополнительного образования и др.);
- для заведующих кафедр, преподавателей организаций среднего профессионального образования, высшего образования, ведущих подготовку кадров для системы дополнительного образования детей;
- для команд педагогов и методистов субъектов Российской Федерации по освоению современных программ и технологий в области технического творчества, естественнонаучного образования, туристско-краеведческой деятельности, добровольчества.

Ожидаемые результаты реализации Концепции

Будут обеспечены потребности растущей по масштабу (охвату обучающихся) и изменяющейся в части содержания и технологий (спектра программ) системы дополнительного образования детей в квалифицированных кадрах.

Будет разработан новый профессиональный стандарт педагога дополнительного образования детей, отражающий современные требования к квалификации педагогов, увязанный с системой должностей (званий), аттестации (сертификации), инструментами текущей оценки качества работы, программами подготовки и дополнительного профессионального образования.

Результаты оценки качества работы педагога будут использоваться для формирования индивидуальных программ профессионального развития.

Увеличится число организаций среднего профессионального и высшего образования, осуществляющих подготовку кадров для сферы дополнительного образования детей.

Изменения в образовательных стандартах и программах подготовки на основе нового профессионального стандарта с учетом концепций обновления содержания дополнительного образования детей позволят формировать у выпускников компетенции для реализации современных программ дополнительного образования детей всех направленностей. Увеличение продолжительности педагогической практики, реализация модели «педагогическая интернатура», программ введения в профессию и наставничества обеспечат успешную адаптацию молодых специалистов в организациях, реализующих программы дополнительного образования детей за счет

Будет сняты искусственные барьеры и обеспечен приток в систему

талантливых выпускников университетов, специалистов, в том числе в областях искусства, техники и спорта, не имеющих педагогического образования. Будут созданы возможности для участия в реализации дополнительных образовательных программ студентов, представителей родительской общественности.

Система повышения квалификации педагогов сферы дополнительного образования детей будет диверсифицирована, что расширит возможности персонального выбора педагогов, стимулирует предложение новых и качественных программ. Получат широкое распространение сетевые программы профессиональной подготовки и повышения квалификации педагогов системы дополнительного образования детей с участием организаций – производителями оборудования и учебно-методического обеспечения; программы дистанционного (он-лайн образования).

Руководители организаций сферы дополнительного образования детей будут охвачены программами повышения квалификации и переподготовки по вопросам внедрения новых организационно-управленческих и финансово-экономических механизмов в сфере дополнительного образования детей.

В регионах Российской Федерации будут действовать ресурсные центры и методические службы дополнительного образования детей, обеспечивающие методическое сопровождение и поддержку непрерывного профессионального развития педагогов.

Педагоги и руководители организаций сферы дополнительного образования детей будут включены в обучение по современным программам магистратуры.

Педагоги сферы дополнительного образования детей будут объединены в профильные профессиональные ассоциации (объединения), выступающие

субъектами создания концепций обновления содержания образования, профессионально-общественной аккредитации дополнительных общеобразовательных программ, разработки дополнительных общеобразовательных образовательных программ, программ дополнительного профессионального образования, процедур оценки качества работы педагогов, распространения лучших практик.

Будет внедрена модель карьерного роста педагогических работников в системе дополнительного образования детей, предусматривающая вариативные «треки», отражающие особенности программ (дополнительные общеразвивающие и предпрофессиональные).

Будет сформирована вариативная многоуровневая система профессиональных конкурсов для педагогов сферы дополнительного образования детей, результаты которых будут учитываться в системе аттестации.

Академическая мобильность педагогов системы дополнительного образования вырастет за счет расширения возможностей для повышения квалификации в других регионах, создания сети региональных стажировочных площадок.

Заработная плата педагогов системы дополнительного образования детей, обладающих наиболее высоким уровнем квалификации, достигнет уровня, соответствующего среднему по экономике в субъектах Российской Федерации. Модель оплаты труда будет обеспечивать учет особенностей контингента обучающихся (одаренные дети, дети с ОВЗ, дети из неблагополучных семей), результативность реализации программ, стимулировать освоение педагогами инновационных технологий, их исследовательскую и проектную активность.

Новые инструменты регламентации профессиональной деятельности

педагогических кадров системы дополнительного образования детей, условия их труда и профессионального развития в совокупности обеспечат высокий уровень удовлетворенности педагога своей деятельностью.

Приложение 1

Анализ актуальной ситуации и тенденций развития кадрового потенциала системы дополнительного образования детей

Общая статистика занятости. По данным на 2015 год, в России в организациях дополнительного образования детей работает 131 351 педагог дополнительного образования (43,5% от общей численности педагогических кадров, составляющей 301 тыс.). Педагоги, реализующие дополнительные общеобразовательные программы в других типах организаций (школы, дошкольные организации), не включены в систему обособленного статистического учета.

76% педагогов составляют штатные сотрудники, 24% – совместители. Высокий процент совместителей является отличительной чертой именно организаций дополнительного образования (доля совместителей в общеобразовательных школах от 1,8 до 2,7%; в учреждениях СПО – от 7,3 до 10,8%, в учреждениях ВПО – от 8,8 до 11,6%).

Согласно полученным данным, $^{2}/_{3}$ всех совместителей составляют представители следующих групп:

– школьные работники (работники государственного или муниципального общеобразовательного учреждения – 26%);

– работники другой (государственной, муниципальной) организации дополнительного образования (23%);

– преподаватели других образовательных организаций (17%).

Вакансии и спрос на кадры. В 2015 году по данным статистики насчитывалось 2352 вакантных места на должность педагогов дополнительного образования (на каждые 56 работающих педагогов приходилось одно вакантное место).

По результатам исследования запроса рынка труда на педагогов сферы дополнительного образования детей (проведено на основе изучения интернет-ресурсов (сайтов) служб занятости населения 83 субъектов РФ, А.В.Золотарева, 2014), было выявлено, что из проанализированного количества запросов на педагогические кадры (приблизительно 11265 запросов) 5,1 % (579 запросов) относятся к вакансиям для педагогов дополнительного образования, 3,6 % (414 запросов) – к вакансиям для методистов, 1,8 % (205 запросов) – для педагогов-организаторов, 2,7 % (302 запроса) – для социальных педагогов.

Таким образом, 13,2 % всех запросов на педагогические кадры относятся к потребности в педагогах, реализующих программы дополнительного образования, что указывает на достаточную востребованность данной сферы.

Анализ вакансий для педагогов дополнительного образования по основным для этой области направленностям (техническая, художественная, социально-педагогическая, физкультурно-спортивная, естественно-научная, туристско-краеведческая) показал, что самый большой процент (32,7 %) вакансий для педагогов дополнительного образования имеется по художественной направленности, 16,9 % – по технической направленности, 9,3 % – по физкультурно-спортивной направленности, 7,8 % – по социально-педагогической направленности, 4,3 % – по естественно-научная и туристско-краеведческая направленности.

Таким образом, можно сделать предположение, что наиболее востребованной в системе образования является художественно-эстетическая

деятельность, которая наименее финансово и технически затратна, внешне привлекательна, позволяет развивать такие модные сегодня виды творчества, как театральное, хореографическое, вокальное, прикладное и др.

В то же время настораживает, что в век техники и технологий менее востребованы техническая и естественно-научная направленности. Слабо представлена и потребность в кадрах педагогов физкультурно-спортивной направленности.

Больше всего педагогов требуется в учреждения дополнительного образования детей (63,2 %), в школы – 7,9 %, учреждения дошкольного образования – 4,7 % и учреждения среднего профессионального образования – 3,3 %.

Уровень образования работников. 52% педагогов дополнительного образования имеют высшее педагогическое образование. Этот показатель намного ниже, чем у учителей (81,9%). В учреждениях, подведомственных органам по управлению культурой, физкультуры и спорта, доля педагогов с педагогическим образованием – ниже (34,1%, и 20,5%, соответственно). В учреждениях, подведомственных отделам (управлений, департаментов и т.д.), культуры преобладает профильное образование «культура и искусство» (72%), в учреждениях физкультуры и спорта – «физическая культура и спорт» (75,9%).

Высшую квалификационную категорию имеют 28% педагогов дополнительного образования, первую категорию – 35%. 37% категории не имеют категории.

Возрастной и гендерный состав.

76% педагогов дополнительного образования – женщины.

Доля педагогов в возрасте до 35 лет составляет 29%. В общеобразовательных организациях этот показатель значительно ниже – 17,1%.

Вместе с тем четверть педагогов дополнительного образования относится к группе пенсионного возраста.

Участие в программах профессионального развития. Данные социологических опросов позволяют реконструировать характер участия педагогов дополнительного образования в программах профессионального развития. 60,3% педагогов за последние три года посещали курсы повышения квалификации, 43,8% – отдельные мастер-классы. Заметную роль в практике повышения квалификации данной категории педагогических работников играют конкурсы профессионального мастерства – 16,7%. Более сложные формы профессионального развития (профессиональная переподготовка, второе высшее образование, магистратура, аспирантура) составляют в совокупности 13,8%.

Условия и оплата труда. Средняя зарплата педагогов дополнительного образования по итогам 1 полугодия 2016 года составила 30 190 рублей, что составляет 82,3% от средней заработной платы учителей. Ни в одном регионе России педагоги дополнительного образования не получают столько же, сколько учителя. Зарплата педагогов отличается в организациях различных ведомственной подчиненности. Наиболее высокий уровень оплаты труда зафиксирован в организациях, подведомственных органам управления в сфере физической культуры и спорта.

По всем рассмотренным показателям заметно выражены межрегиональные различия.

Важными характеристиками условий труда педагогических работников системы дополнительного образования являются:

– учебная нагрузка в размере одной ставки и более;
– преобладание в структуре трудовой деятельности непосредственной

работы с детьми;

– значительно меньшие, чем у школьных учителей, затраты времени на подготовку к занятиям;

– заметная доля занятий трудовой творческой, производственной, спортивной деятельностью.

Структура оплаты труда педагогов дополнительного образования включает базовый оклад (в среднем 10618,7 руб.) и выплаты различного характера (не имеющие заметных отличий по размеру, с преобладанием выплат стимулирующего характера и премий). Сумма всех выплат уступает размеру базового оклада, но в то же время является важной составляющей при формировании оплаты труда.

Анализ оснований для назначения компенсационных и стимулирующих выплат педагогам дополнительного образования показывает преобладание достаточно легко измеряемых показателей, которые ориентируют педагога на формы активности, имеющие внешнюю презентацию (участие в соревнованиях, победы в конкурсах, проведение мероприятий), и создают, таким образом, определенные риски снижения внимания к повседневной практике работы с детьми.

Мотивация педагогов. Структура мотивации педагогов, работающих в учреждениях дополнительного образования, в целом соответствует структуре мотивации педагогов образовательных учреждений других типов: ведущими мотивами выступают творческий характер работы, возможности для самореализации, организационная самостоятельность.

Специфической особенностью мотивационной сферы педагогов дополнительного образования является высокий уровень удовлетворенности трудом и ориентация на продолжение работы в данном учреждении в нынешней

роли, ограниченные карьерные ожидания. Большинство педагогов не видят рисков потери работы вследствие закрытия учреждения или сокращения штатов. Ведущим фактором демотивации выступает избыточная документация.

Руководители организаций дополнительного образования детей. Численность руководителей организаций дополнительного образования на 2015 год составила 14 тысяч, всего руководящих работников – 47 тысяч. Среди руководителей организаций дополнительного образования 66% женщин и 34% мужчин. В составе респондентов превалируют (37,3%) руководители в возрасте от 50 до 59 лет, т.е. лица предпенсионного и пенсионного возрастов, процент молодых руководителей незначителен. Существенным следует признать процент руководителей еще более старшей возрастной категории (60–69 лет) – 14,3%. У большинства руководителей (60,9%) стаж работы на соответствующих должностях более 10 лет, еще у 23% – от 5 до 10 лет.

Подавляющее большинство руководителей имеет высшее профессиональное образование (91,8%). 49% руководителей имеют высшее образование по специальности «образование и педагогика». 56,4% руководителей, имеющих образование в сфере физкультуры и спорта, работают в учреждениях, относящихся к ведению отделов (комитетов, министерств и т.д.) по делам физкультуры и спорта. В организациях, подведомственным органам управления культурой, 57,2% директоров окончили вузы по специальности «культура и искусство».

Незначительной является доля руководителей, имеющих образование в сфере экономики и управления (8,6% – во всем учреждениям, а в организациях, подведомственных органам по делам физкультуры и спорта, – 10,5%). Среди руководителей учреждений, подчиненных отделам (комитетам, управлениям и т.д.) физкультуры и спорта, можно выделить еще две группы – лица,

получившие техническое образование (6%) и военное образование (6,8%).

Как показывают социологические исследования, более $^{3}/_{4}$ руководителей организаций дополнительного образования в последние 5 лет включались в различные программы повышения квалификации, послевузовского профессионального образования. Самым распространенным (50%) является вариант повышения квалификации в объеме 72–104 часа. 24,3% проходили профессиональную подготовку. 7,6% получили второе высшее образование, 1,2% руководителей обучались в аспирантуре, докторантуре. Обучение в магистратуре в области управления, менеджмента среди руководителей организаций пока редко встречается в качестве формы профессионального самосовершенствования.

Подготовка педагогических работников для сферы дополнительного образования осуществляется в образовательных организациях профессионального и высшего образования. В педагогических колледжах реализуется программа среднего профессионального образования «Педагогика дополнительного образования», в вузах – программы высшего образования по двум направлениям «Педагогическое образование» и «Психолого-педагогическое образование» двух уровней (бакалавриат и магистратура).

Нормативными основаниями для реализации программ выступают Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования «Педагогика дополнительного образования» и высшего образования по направлениям «Педагогическое образование», «Психолого-педагогического образования» (профиль «Дополнительное образование»).

В учреждениях среднего профессионального образования в 2014/15 учебном году по программе «педагогика дополнительного образования»

обучалось 6 806 студентов (0,41% от общей численности студентов). Около трети всех студентов приходится на 8 регионов Сибири и Дальнего Востока.

Подготовка педагогов дополнительного образования осуществляется в педагогических вузах, и вузах, в которых традиционно занимались педагогическим образованием. Как показывает анализ имеющегося опыта. в практике высшего образования сложились два варианта подготовки бакалавров по одному профилю – только «дополнительное образование» (4 года) и по двум профилям – в сочетании с другими профилями (5 лет).

При этом профиль «Дополнительное образование» может иметь статус первого профиля – большое число учебных часов, а может – статус второго профиля, с меньшим объемом учебной нагрузки. Доля образовательных организаций, осуществляющих подготовку для системы дополнительного образования, составила 49%. Исследование показало, что в целом по стране подготовка кадров для системы дополнительного образования детей по программам бакалавриата по количеству значительно превосходит подготовку по магистерским программ (26% от всей выборки).

В кадровом обеспечении дополнительного образования детей имеются два традиционных сегмента –подготовка педагогических кадров 1) для художественного и 2) для физкультурно-спортивного образования детей. По данным анализа, доля этого сегмента составляет 49% от общего количества программ данного вида.

Дополнительное профессиональное образование

Повышение квалификации и профессиональная переподготовка педагогов и руководителей системы дополнительного образования детей осуществляются в нашей стране в рамках инфраструктуры дополнительного профессионального образования педагогов, включающей 84 учреждения дополнительного

профессионального образования взрослых (институты повышения квалификации, институты развития образования и т. п.), факультеты повышения квалификации на базе около 80 педагогических университетов и 60 других вузов.

Ощутимую роль в повышении квалификации кадров системы дополнительного образования детей играют муниципальные образовательные организации дополнительного профессионального образования (методические центры, методические службы и т. п.), организующие курсы, стажировки, методическое сопровождение педагогов.

Преимущества муниципальных организаций в том, что они максимально приближены к рабочему месту специалиста и их работа имеет более выраженную адресную направленность. Отдельные крупные образовательные организации, самостоятельно проводят повышение квалификации, опираясь на профильные структурные подразделения (отделы, кабинеты, кафедры), однако в этом случае налаживанию более качественной работы в этом направлении препятствует дефицит ресурсов.

В последнее время большое значение приобретает переподготовка кадров к педагогической деятельности в должности педагога дополнительного образования, педагога-организатора, тьютора или методиста сферы ДОД. В практике отечественного опыта здесь различаются две модели:

Модель 1 – профессиональная переподготовка специалистов (бакалавров, магистров) с высшим педагогическим образованием (учителя, воспитатели, педагоги-психологи, социальные педагоги и др.). В данной модели реализуются 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 может составлять не менее 250 часов.

Модель 2 – профессиональная переподготовка специалистов (бакалавров, магистров) с высшим непедагогическим образованием (музыкальные работники, спортсмены, инженеры и др.). В данной модели реализуются 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 может составлять не менее 500 часов.

Программы дополнительного профессионального образования сегодня реализуются в организациях образования, культуры, спорта. При этом требования к квалификации кадров ДОД разных ведомств недостаточно согласованы, подготовка кадров каждым ведомством ведется, в основном, самостоятельно, межведомственное взаимодействие в вопросах развития кадрового потенциала выражено слабо и имеет много проблем. В последние годы получил развитие негосударственный сектор, однако, данные о его состоянии непрозрачны.

Системы повышения квалификации и переподготовки в субъектах Российской Федерации сильно отличаются по таким параметрам, как разнообразие организационно-правовых форм (автономные, бюджетные), структура контингента (по ведомственной принадлежности, форме собственности организаций, территориальной принадлежности), охват слушателей, спектр программ (по направленностям, тематике и др.), соотношение программ (охвата) на бюджетной и внебюджетной основе.

Приложение 2

Вопросы развития кадрового потенциала системы дополнительного образования детей в государственной образовательной политике Российской Федерации.

Указ Президента РФ от 01.06.2012 N 761 "О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы» предусматривает «доведение оплаты труда педагогов учреждений дополнительного образования детей, в том числе педагогов в системе учреждений культуры, до уровня не ниже среднего для учителей в регионе».

План мероприятий ("дорожная карта") "Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки» (утв. распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 апреля 2014 г. № 722-р) в разделе III. «Изменения в дополнительном образовании детей, направленные на повышение эффективности и качества услуг в сфере образования, соотнесенные с этапами перехода к эффективному контракту» включает меры по разработке и внедрению механизмов эффективного контракта с педагогическими работниками организаций дополнительного образования; разработке и внедрения механизмов эффективного контракта с руководителями образовательных организаций дополнительного образования в части установления взаимосвязи между показателями качества предоставляемых государственных (муниципальных) услуг организацией и эффективностью деятельности руководителя образовательной организации дополнительного образования; разработку и реализацию программы подготовки современных менеджеров организаций дополнительного образования детей. В соответствии с «дорожной картой» к 2018 году во всех организациях дополнительного образования детей будет обеспечен переход на эффективный контракт с

педагогическими работниками, средняя заработная плата педагогов дополнительного образования детей составит 100 процентов к среднемесячной заработной плате по экономике субъекта Российской Федерации.

Концепция общенациональной системы выявления и развития молодых талантов (утв. Президентом РФ 3 апреля 2012 г. № Пр-827) включает в состав направлений функционирования этой общенациональной системы «развитие системы подготовки педагогических и управленческих кадров, включая:

- формирование ответственности профессиональных сообществ за результаты педагогической деятельности;
- стимулирование педагогических работников и руководителей образовательных учреждений к работе по выявлению и развитию задатков и способностей детей и молодежи;
- обеспечение условий для повышения квалификации педагогических работников и стимулирование роста их профессионального мастерства;
- создание стажировочных площадок и ресурсных центров на базе лучших образовательных учреждений».

В 2013 году был разработан и представлен на общественное обсуждение проект Межведомственной программы развития дополнительного образования детей в Российской Федерации до 2020 года.

Развитие кадрового потенциала сферы дополнительного образования детей входило в состав основных задач Программы, а в качестве одной из групп условий для ее реализации рассматривались кадровые (повышение квалификации педагогических и управленческих кадров, разработка моделей подготовки кадров для ДОД в условиях новых ФГОС ВПО, переподготовка кадров для работы в сфере ДОД).

Программа предусматривала реализацию таких мер, как «введение новой

системы оплаты труда педагогических кадров ДОД», «поддержка профессиональных объединений организаций и педагогических работников ДОД», «разработка профессиональных стандартов деятельности педагогических кадров сферы ДОД, новой системы их аттестации, разработка эффективного контракта; создание и реализация программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров сферы ДОД с учетом новых ФГОС ВПО, ФГТ, включая программы для работы с одаренными детьми, детьми с ОВЗ, детьми-мигрантами, а также управленческих кадров с приоритетами в области современного менеджмента и маркетинга; разработка и реализация моделей профессиональной карьеры и сопровождения инновационного развития педагогов системы дополнительного образования детей; создания и деятельности профессиональных сообществ педагогов ДОД, в т.ч. сетевых межрегиональных проектов, конкурсов профессионального мастерства педагогов ДОД, программ и инновационных технологий ДОД».

В Концепции развития дополнительного образования детей (утв. Распоряжением Правительства РФ от 04.09.2014 N 1726-р) в разделе II. Состояние и проблемы дополнительного образования детей отмечается, что «Наметившаяся тенденция повышения уровня заработной платы педагогов дополнительного образования пока не приостановила отток наиболее квалифицированных кадров и не привела к массовому привлечению талантливых молодых специалистов».

Раздел «Основные направления реализации Концепции» включает направление «Развитие кадрового потенциала системы дополнительного образования детей», которое предусматривает следующие меры:

- апробация и внедрение профессионального стандарта педагога

дополнительного образования;

- модернизация требований к уровню подготовки педагогических работников сферы дополнительного образования в системах образования, культуры, спорта, аттестации педагогических кадров с опорой на профессиональный стандарт и модель карьерного роста;

- разработка и внедрение механизмов эффективного контракта с педагогическими работниками и руководителями организаций дополнительного образования;

- создание условий для привлечения в сферу дополнительного образования детей молодых специалистов, их профессионального и творческого развития;

- расширение возможностей для работы в организациях дополнительного образования талантливых специалистов, в том числе в областях искусства, техники и спорта, не имеющих педагогического образования, в том числе через изменение квалификационных требований;

- внедрение системы оценки достижений педагогов дополнительного образования как инструмента оценки качества профессиональной деятельности и средства самооценки личности педагога;

- привлечение к деятельности в сфере дополнительного образования волонтеров и представителей науки, высшей школы, студенчества, родительской общественности;

- поддержку включения в систему дополнительного образования детей педагогических работников в статусе индивидуальных предпринимателей, имеющих право на оказание услуг дополнительного образования без получения лицензии на осуществление образовательной деятельности;

- включение в основные профессиональные образовательные программы модулей по выбору обучающегося, относящихся к дополнительному образованию детей, включение в основные профессиональные образовательные программы педагогического, психолого-педагогического и дефектологического направлений обязательных модулей, относящихся к дополнительному образованию детей, к работе с талантливыми детьми и молодежью;

- введение профилей дополнительного образования в двупрофильные программы бакалавариата, создание программ магистратуры, ориентированных на подготовку педагогов для системы дополнительного образования детей;

- обеспечение модулей, относящихся к дополнительному образованию детей, к работе с талантливыми детьми и молодежью, площадками для проведения педагогической практики;

- формирование современной системы сопровождения непрерывного профессионального развития педагогических кадров сферы дополнительного образования детей (реализация сетевых форм и модульных программ повышения квалификации с возможностью обучения по индивидуальной образовательной программе, тьюторское сопровождение профессионального развития педагогов дополнительного образования, организация дополнительного профессионального образования в форме стажировки на базе ресурсных центров и лучших практик и др.);

- модернизация образовательных программ и увеличение объема подготовки управленческих кадров для сферы дополнительного образования детей с приоритетами в области менеджмента, маркетинга, образовательной деятельности, соответствующей профилю организации;

- внедрение механизмов адресной поддержки педагогов дополнительного образования, работающих с талантливыми детьми, детьми,

находящимися в трудной жизненной ситуации, детьми с ограниченными возможностями здоровья;

- поддержка создания и деятельности профессиональных сообществ (ассоциаций) педагогов сферы дополнительного образования детей.

План мероприятий на 2015-2020 годы по реализации Концепции развития дополнительного образования детей, утвержденный распоряжением Правительства Российской Федерации от 24 апреля 2015 г. № 729-р, включает раздел «IV. Развитие кадрового потенциала дополнительного образования детей», в рамках которого реализуются следующие мероприятия:

- проведение конкурсов профессионального мастерства в целях поддержки и профессионального развития специалистов системы дополнительного образования детей;
- организация дополнительного профессионального образования специалистов системы дополнительного образования детей, в том числе специалистов, специализирующихся на работе с одаренными детьми;
- разработка предложений о создании условий для развития добровольческой деятельности в образовательных организациях, реализующих дополнительные общеобразовательные программы.

Кроме того План предусматривает создание федеральных и региональных »ресурсных центров« «для методического обеспечения, организации дополнительного профессионального образования педагогов дополнительного образования и координации деятельности образовательных организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы различной направленности».

Федеральная целевая программа развития образования на 2016 - 2020 годы в рамках задачи 3 "Реализация мер по развитию научно-образовательной и

творческой среды в образовательных организациях, развитие системы дополнительного образования детей" в рамках мероприятия 3.1 "Обновление содержания и технологий дополнительного образования и воспитания детей» предусматривает «проведение конкурсов профессионального мастерства с целью поддержки и профессионального развития педагогов дополнительного образования детей»

Ожидаемыми результатами реализации мероприятия являются «внедрение профессиональных стандартов педагога дополнительного образования, руководителя организации дополнительного образования, разработка банка инновационных программ подготовки и повышения квалификации, педагогов и руководителей в системе дополнительного образования для использования субъектами Российской Федерации».

Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2015 г. № 613н утвержден профессиональный стандарт »Педагог дополнительного образования детей и взрослых«, который характеризует трудовые функции педагога дополнительного образования, трудовые действия, необходимые умения и знания.

Таким образом, вопросы развития кадрового потенциала в документах государственной образовательной политики стали предметом пристального внимания со стороны государства во втором десятилетии 21 века, достаточно широко представлены в ключевых программных и стратегических документах образовательной политики.

Вместе с тем на сегодняшний день отсутствует документ, который с необходимой степенью целостности и полноты раскрывал бы цели и задачи государственной политики в рассматриваемой области, систему конкретных мер, обеспечивающих их достижение, показатели результативности.

Примеры подобных документов есть в сфере общего образования, где в 2014 году утверждена «Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций», а в 2016 году предложены подходы к разработке национальной системы учительского роста.

При разработке подходов к развитию кадрового потенциала системы дополнительного образования целесообразно учитывать ключевые идеи данных документов, развернутые практические шаги по их реализации (например, проект модернизации педагогического образования), сохраняя при этом ясное представление о специфике содержания и условий деятельности педагогов в системе дополнительного образования.