

**А. В. Золотарева**

<https://orcid.org/0000-0002-7096-1005>

### **Научно-методическое обеспечение профессионального и карьерного роста педагога сферы дополнительного образования детей**

В статье обоснована актуальность проблемы обеспечения профессионального и карьерного роста педагогов сферы дополнительного образования детей. Представлена современная характеристика сферы дополнительного образования детей, показана степень разработанности проблемы профессионального развития педагогов данной сферы в современной отечественной и зарубежной науке, описаны новые требования, предъявляемые к педагогам в профессиональном стандарте «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» и Федеральном законе № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», показан комплекс профессиональных, специальных и метапредметных компетенций педагога, выявлены проблемы и риски реализации процесса профессионального развития кадрового потенциала сферы дополнительного образования детей в аспекте его непрерывности и преемственности. В статье предложены три траектории роста педагога сферы дополнительного образования: педагогический (профессиональный) рост, методический, административный (карьерный). Представлены результаты опроса отношения педагогов дополнительного образования к проблеме профессионального и карьерного роста (1 054 респондента из 11 регионов Российской Федерации), сделаны выводы, показаны особенности профессионального и карьерного роста педагогов сферы дополнительного образования в оценках самих педагогических работников. Автор называет препятствия для получения более высокой квалификационной категории (продвижение по карьерной лестнице); предлагает ряд мер, направленных на обеспечение профессионального роста педагогов сферы дополнительного образования детей: меры по изучению профессиональных дефицитов и потребности в профессиональном развитии кадров этой сферы; по обеспечению интеграции и сетевого взаимодействия организаций, участвующих в профессиональном развитии педагогов сферы дополнительного образования детей; по подготовке педагогов в организациях высшего и среднего профессионального образования; по организации дополнительного профессионального образования педагогов этой сферы; по созданию внутриорганизационных форм развития кадров; по работе с аттестационными комиссиями; по созданию условий для непрерывного профессионального развития кадров; по разработке и внедрению механизмов профессионально-общественной экспертизы и общественного обсуждения программ подготовки и профессионального развития педагогов дополнительного образования детей.

Ключевые слова: дополнительное образование детей, педагог сферы дополнительного образования детей, непрерывное профессиональное развитие, карьерный рост, методический рост педагога, профессиональные дефициты педагога, программы высшего образования, программы дополнительного профессионального образования; внутрифирменные формы развития кадров.

**A. V. Zolotareva**

### **Scientific and Methodical Support of Professional and Career Development of the Teacher of the Sphere of Children's Additional Education**

In the article the relevance of the problem of providing professional and career development of teachers of the sphere of children's additional education is proved. The modern characteristic of the sphere of children's additional education is submitted, the degree of readiness of the problem of professional development of teachers of this sphere in modern national and foreign science is presented, new requirements imposed to teachers in the professional standard «Additional Education Teacher of Children and Adults» and the Federal law № 273-FZ «About education in the Russian Federation» are described, the complex of professional, special and metasubject competences of the teacher is shown, problems and risks of realization of the process of professional development of the personnel capacity of the sphere of children's additional education in the aspect of its continuity and succession are revealed. In the article three trajectories of growth of the teacher of the additional education sphere are offered: pedagogical (professional); methodical; administrative (career); results of the poll of the attitude of additional education teachers to the problem of professional and career development are presented (1 054 respondents from 11 regions of the Russian Federation), conclusions are drawn, features of professional and career development of additional education sphere teachers in estimates of pedagogical workers are shown. The author names obstacles in obtaining a higher qualification category (advance on a career ladder); proposes a number of measures aimed at providing professional growth of teachers of the sphere of children's additional education: measures to study professional deficiencies and need for professional development of staff of this sphere; in ensuring integration and network interaction of the organizations participating in professional development of teachers of the sphere of children's additional education; in training of teachers in the organizations of the higher and secondary professional education; in the organization of additional professional education of teachers of this sphere; in the organization of corporate forms of development of staff; in work with certifying commissions; in creation of conditions for continuous professional development of staff; in development and deployment of mechanisms of professional and public examination and public discussion of programs of preparation and professional development of children's additional education teachers.

Keywords: additional education of children; teacher of the sphere of children's additional education, continuous professional development of the teacher; career development of the teacher; methodical growth of the teacher; professional deficiencies of the teacher; programs of the higher education; programs of additional professional education; corporate forms of staff development.

В 2018 г. исполняется 100 лет российской системе дополнительного (внешкольного) образования. За эти годы дополнительное образование стало частью системы общего образования России и приобрело межведомственный характер многоуровневой системы, которая в сочетании с основным образованием составляет единое образовательное пространство. Содержание современных дополнительных общеобразовательных программ определяется не стандартом, а социальным заказом детей, родителей, других социальных институтов. Оно расширяет возможности личностного развития детей за счет формирования образовательного пространства ребенка через широкое разнообразие видов деятельности в различных образовательных областях, детских объединениях, разновозрастных группах. В этой логике дополнительное образование не просто элемент существующей системы общего образования, а самостоятельный источник образования, способствующий достижению ключевых компетентностей в различных сферах жизненного самоопределения ребенка [23]. Таким образом, современная система дополнительного образования детей (ДОД) переживает время стратегических преобразований, которые невозможны без грамотного кадрового обеспечения.

За последние 25 лет сфера ДОД России сделала большой рывок в своем развитии за счет предъявления требований именно к педагогическим работникам, которые из «руководителя кружка», «культур-организатора» выросли до педагога дополнительного образования, педагога-организатора и других педагогических должностей. Современной системе дополнительного образования детей требуются специалисты различных областей образования, науки, искусства, техники. Отсутствие государственных образовательных стандартов, учебников предъявляет значительно более высокие требования к педагогу сферы дополнительного образования, в сравнении с учителем или преподавателем. Многоплановость педагогической деятельности в этой сфере ставит задачу комплексной профессиональной подготовки и профессионального развития педагогических кадров на основе сочетания профилей предметной, общей педагогической подготовки и специальной подготовки в области педагогики дополнительного образования детей [14].

Педагоги сферы ДОД работают сегодня в организациях разных видов (учреждения дополнительного образования; общеобразовательные школы; дошкольные образовательные учреждения; учреждения среднего профессионального образования), разных ведомств (образования, культуры, спорта), разных форм собственности (государственной, негосударственной), что вносит определенные особенности в их деятельность и требует исследований состояния и востребованности кадрового обеспече-

ния для принятия решений по оптимизации формирования планов кадрового обеспечения сферы ДОД в Российской Федерации [9].

Обновление федеральной нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность в сфере ДОД, повлекло за собой целый ряд изменений в требованиях к профессиональной деятельности педагогических кадров, реализующих этот тип образования. Согласно статье 46. Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» право на ведение педагогической деятельности имеют лица со средним профессиональным или высшим образованием и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах. Поэтому и педагог дополнительного образования должен обладать необходимой квалификацией и образованием не ниже среднего профессионального для осуществления педагогической деятельности.

Педагогические работники сферы ДОД должны включаться в новые процессы, обусловленные изменениями в социально-экономическом развитии России: государственно-общественном управлении, автономном режиме работы и др. [10]. Незрелость механизмов профессионального роста кадров сферы дополнительного образования детей осложняет развитие кадровой инфраструктуры внешкольной, внеурочной и досуговой деятельности детей, порождает неадекватность уровня профессионально-педагогической компетентности кадров и качества оказываемых ими образовательных услуг, а также существенно снижает успешное функционирование и развитие государственных и муниципальных учреждений дополнительного образования детей и подсистем дополнительного образования в образовательных учреждениях других типов [23].

Педагог сферы дополнительного образования должен овладеть комплексом профессиональных компетенций, который сегодня содержит как общепрофессиональные, специальные педагогические, так и метапредметные компетенции. При этом метапредметные компетенции имеют особое значение для реализации многоплановой педагогической деятельности в сфере ДОД [11]. Единным основанием для исследований метапредметных компетенций в мировой практике является признание их потенциальной основой и фундаментом для получения экономического и социального эффектов в долгосрочной перспективе [15; 18; 19; 21].

Мы попытались рассмотреть через призму метапредметности подходы к формированию профессиональных компетенций педагога дополнительного образования детей. В основе наших исследований лежат исследования структуры метапредметного содержания образования (Н. И. Аксенова,

Ю. В. Громько, М. Р. Леонтьева, М. Г. Победоносцева, М. И. Шутикова, А. В. Хуторской и др.), а также труды ярославской научной школы по проблеме подготовки и профессионального развития педагогических кадров сферы дополнительного образования (А. В. Золотарева, Л. В. Байбородова, Е. Н. Лekomцева и др.) [5; 7; 9; 12; 14].

Проблема профессионального роста педагога также связана с проблемой обеспечения *непрерывного образования*, постоянного творческого развития и совершенствования человека на протяжении всей его жизни. В этом плане основополагающим аспектом перестройки системы педагогического образования является переход от парадигмы «образования на всю жизнь» к парадигме «образования *через* всю жизнь», превращение его из конечного результата в средство обеспечения развивающейся деятельности. Условия рыночной экономики вынуждают людей постоянно учиться и переучиваться как на своем рабочем месте, так и в поисках новой сферы деятельности.

Непрерывность образования педагогических работников подразумевает *преемственность подготовки и профессионального развития*. Сегодня становится актуальной потребность в выстраивании моделей преемственности программ педагогического образования на уровнях среднего профессионального и высшего образования, программ дополнительного профессионального образования с учетом требований ФГОС, профессиональных стандартов, задач обновления содержания и технологий образования, заказом рынка труда на педагогические кадры [6].

Нами было изучено исследование запроса рынка труда на кадры дополнительного образования. На основании анализа результатов этого исследования можно сделать вывод о том, что педагогические кадры сферы дополнительного образования достаточно востребованы как в системе образования, так в образовательных учреждениях других ведомств (культуры, спорта), а также частных организаций, реализующих программы дополнительного образования детей [8; 22].

В исследованиях современных ученых представлены отдельные аспекты профессионального развития педагогов сферы дополнительного образования детей (В. А. Березина, В. П. Голованов, Е. Б. Евладова, А. В. Золотарева, Н. А. Соколова и др.) [1; 2; 3; 13].

Нами были также изучены работы зарубежных исследователей профессиональной педагогической деятельности в сфере внешкольной работы. Во многих странах мира существует специальная политика, позволяющая детям и молодежи эффективно использовать свое свободное время для собственного развития, занимаясь специально ориентированной

деятельностью, предлагаемой специальными организациями. Эти занятия за рубежом относятся к сфере внешкольного неформального образования. Проблеме подготовки кадров для системы неформального образования в мире уделяется большое внимание. Профессиональный подход важен в любой работе, тем более в работе с детьми. Причем, в отличие от российского опыта, в мировой практике к подготовке кадров привлекают не только профессиональных работников, но и добровольцев, работающих с детьми в свободное время. Анализ международного опыта подготовки кадров для системы неформального (дополнительного) образования Европы осуществлялся на основе изучения материалов Европейской ассоциации организаций неформального образования детей и молодежи, существующей в Европе с 1991 г. За годы существования Европейская ассоциация активно сотрудничала со своими членами для решения проблемы подготовки педагогических кадров, разрешения педагогических проблем в воспитании детей [17; 20].

Однако мы не встретили ни одного целостного исследования проблемы создания системы профессионального и карьерного роста педагогов дополнительного (внешкольного) образования.

Новые требования к квалификации и реализации трудовых функций педагогических работников дополнительного образования прописаны в профессиональном стандарте «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» (утв. приказом Минтруда России от 08.09.2015 № 6 13н, зарегистрирован в Минюсте России 24.09.2015 № 3 8994). При этом следует отметить, что согласно статье 46. Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» право на ведение педагогической деятельности имеют лица со средним профессиональным или высшим образованием и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах. Поэтому и педагог сферы ДОД должен обладать необходимой квалификацией и образованием не ниже среднего специального для осуществления педагогической деятельности.

Сегодня можно констатировать, что педагоги и руководители организаций недостаточно готовы к реализации требований профессиональных стандартов, не имеют необходимого профильного и педагогического образования. Введение профессионального стандарта представляет собой 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 педагогов до-

полнительного образования детей и взрослых, изменения аттестационных процедур [4].

Вместе с тем реализация процесса профессионального развития кадрового потенциала сферы дополнительного образования имеет ряд проблем и рисков:

- около 90 % педагогов дополнительного образования детей 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);

- около 30 % педагогов работают в качестве совместителей (это необходимые отрасли специалисты – инженеры, спортсмены, преподаватели вузов и пр.), что осложняет процесс их переподготовки и повышения квалификации;

- только 53,9 % педагогов имеют высшее образование; в вузах РФ слишком мал опыт реализации программ подготовки кадров по профилям дополнительного образования (пока эти кадры готовят около 20 вузов РФ) [14];

- отсутствуют учебники для подготовки кадров сферы ДОД и учебно-методические издания для обеспечения профессиональной педагогической деятельности в сфере ДОД;

- недостаточно современных программ переподготовки и повышения квалификации педагогов, особенно в области общей педагогики и педагогики дополнительного образования для бывших инженеров, спортсменов, военных, работающих педагогами в сфере ДОД; отсутствуют программы переподготовки учителей, воспитателей и других педагогических работников по вопросам педагогики дополнительного образования и по профилям разных направленностей дополнительного образования [5];

- отсутствуют механизмы финансовой поддержки профессионального развития педагогов сферы ДОД, не имеющих педагогического или профильного образования в соответствии с современными требованиями; в регионах не ведется финансовое планирование и выделение средств на государственные задания вузам и организациям ДПО для реализации программ подготовки кадров;

- не сформированы механизмы межведомственного взаимодействия в вопросах подготовки и развития кадрового потенциала сферы ДОД; отсутствуют единые требования к оценке профессиональных компетенций педагогов дополнительного образования, работающих в организациях разных ведомств и форм собственности;

- не разработаны механизмы, обеспечивающие преемственность развития педагогов сферы ДОД в системах высшего образования (ВО), среднего про-

фессионального образования (СПО), дополнительного профессионального образования (ДПО), образовательных организациях, в процессе аттестационных процедур; не разработаны оценочные инструменты и процедуры;

- существующие аттестационные процедуры слабо ориентированы на актуальные проблемы государственной политики в сфере ДОД, не соответствуют требованиям профессиональных стандартов, не ориентированы на развитие кадрового потенциала этой сферы.

Таким образом, сфера дополнительного образования детей, в силу исторически сложившейся ситуации, недостаточно сформированной государственной системы кадрового обеспечения, требует реализации ряда мер, направленных на стимулирование развития ее кадрового потенциала.

При этом необходимо учитывать, что в профессиональном стандарте «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» (далее ПС ПДО) выделены три обобщенные трудовые функции: преподавание по дополнительным общеобразовательным программам; организационно-методическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ; организационно-педагогическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ. Предложенное в ПС ПДО системное, полное описание трудовых функций педагогической деятельности в дополнительном образовании детей и взрослых позволит выстроить модели разных траекторий развития педагога.

Развитие педагога сферы ДОД может происходить по следующим траекториям роста:

- *педагогический (профессиональный) рост* предполагает освоение полного набора трудовых функций профессионального стандарта, получение более высокой профессиональной категории (1 и высшей) или должности старшего педагога, старшего методиста, старшего преподавателя или тренера и др.;

- *методический рост* предполагает освоение функций методической деятельности, методического руководства, оказания помощи, ведения тьюторства и наставничества, участия в экспертизе профессиональных материалов и др. или получение должности педагога-методиста;

- *административный (карьерный) рост* предполагает получение административных должностей, например, директора, заместителя директора, руководителя методического объединения, структурного подразделения и др.

Какой рост важен сегодня для педагога сферы ДОД? Для ответа на этот вопрос нами был проведен в мае 2018 г. опрос среди педагогов дополнительного образования (1 054 респондента) из Санкт-



Петербурга, Забайкальского и Пермского края, Челябинской, Кемеровской, Московской, Омской, Новосибирской, Архангельской, Кировской и Ярославской областей.

Анализ материалов исследования позволил получить представленные ниже результаты:

61,3 % респондентов считают целесообразным введение в сфере ДОД системы профессионального карьерного роста, 10,4 % – что введение данной системы нецелесообразно, 28,3 % – воздержались от ответа. Таким образом, только чуть больше половины респондентов принимают идею практической реализации профессионального карьерного роста педагога сферы ДОД. В профессиональном сообществе данной творческой сферы сложилось свое представление о росте, достижениях, заслугах, которыми можно гордиться и которые продвигают педагога в общественном и профессиональном признании.

Большинство респондентов связывают понятие «карьерный рост педагога дополнительного образования» с ростом профессиональных компетенций педагога (66,3 %), ростом авторитета, уважения в профессиональном сообществе (34,1 %). Только 29,5 % связывают карьерный рост с повышением в должности, 28,1 % – с повышением социального статуса, 25,3 % – с расширением возможности участия в принятии решений, значимых для системы дополнительного образования детей; 25,3 % – с получением специальных званий. Меньше всего респонденты понимают под «карьерным ростом» расширение возможности участия в управлении организацией (13,5 %), рост методической и(или) административной нагрузки (10 %). 1,3 % участников опроса также отметили: для них с введением карьерного роста связано увеличение нагрузки, усложнение системы аттестации, появление большего числа категорий профессионального мастерства, что увеличит количество проблем, «бумажной» работы и др. При этом более половины участников опроса связывают «карьерный рост» с увеличением заработной платы (56,4 %), что и понятно, так как сегодня педагог сферы ДОД получает наименьшую зарплату в системе образования.

Наиболее полезной траекторией, по мнению 76,3 % участников опроса, является педагогический рост; чуть больше половины респондентов (51,6 %) считают, что лучшей траекторией является методический рост педагога дополнительного образования, и только 33,3 % поддерживают траекторию административного роста. Педагог сферы ДОД всегда стремился к профессиональным достижениям, высшей гордостью педагога являются победы воспитанников и коллег в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях. Перспективы административного роста при этом всегда были незначительны, карьерная лестница в

учреждении дополнительного образования (тем более, муниципального уровня) практически состоит из 2–3 ступеней, что не делает продвижение по ней значимым для педагога.

Интересно, что большинство респондентов считают самообразование ведущим фактором влияния на развитие карьеры педагога сферы дополнительного образования (73,6 %), почти половина (49,1 %) поддерживают профессиональное развитие педагога в рамках программ ДПО, 39,6 % отмечают большое значение процесса сопровождения профессионального развития педагога (на институциональном, муниципальном, региональном уровнях). Пока педагоги не видят влияния на развитие своей карьеры внутрифирменных форм обучения (18,9 %), низко оценивают подготовку педагога в рамках программ высшего образования (18 %), и еще меньше в рамках программ среднего профессионального образования (9,3 %), так как опыт подготовки кадров сферы ДОД в системах ВО и СПО в нашей стране пока незначительный, не развиты формы внутрифирменной работы с кадрами. Коллеги предложили свои варианты развития карьеры педагога сферы дополнительного образования, среди которых наиболее интересными можно считать поддержку педагогических инициатив и пожеланий, сопровождение молодых педагогов старшими коллегами и др.

Проведение исследования позволило увидеть ситуацию с введением в сферу ДОД разных должностей, с помощью которых можно выстраивать карьерные траектории педагога. Большинство респондентов поддерживает введение таких должностей, как педагог-наставник (54,7 %), педагог-методист (44,9 %), ведущий педагог дополнительного образования (35,4 %). Меньше всего респондентов считают, что в сферу дополнительного образования необходимо ввести такие должности, как «старший педагог дополнительного образования» (20,7 %), «старший методист» (18,7 %), «младший педагог дополнительного образования» (8,2 %). 13,4 % считают, что во введении новых должностей в сферу дополнительного образования вообще нет необходимости.

Большинство респондентов (62,3 %) считают, что оценку уровня квалификации (компетенций) педагогов для обеспечения карьерного роста целесообразно осуществлять в процессе внутриорганизационных процедур оценки (эффективный контракт, индивидуальный портфолио, самообследование, рейтинг и др.), 54,2 % – в процессе аттестации кадров и только 19 % поддерживают сертификацию квалификаций. Такая картина получилась потому, что педагогам дополнительного

образования ближе оценки, которые осуществляют свои же коллеги (в конкурсах, соревнованиях и т. д.), существующие процедуры аттестации себя не оправдали, а с процедурами сертификации квалификаций они вообще мало знакомы.

Изучение *препятствий получения более высокой квалификационной категории* (продвижение по карьерной лестнице) показало, что 45,1 % респондентов считают основным препятствием отсутствие финансовых стимулов, 38,8 % относят к важному препятствию сложный бюрократический порядок аттестации, 37,7 % – отсутствие времени, 28,6 % – дефицит профессиональных компетенций. Также респонденты отмечают, что препятствием может служить недостаточная материальная база, отсутствие регламента продвижения по карьерной лестнице, отсутствие мотивации в получении более высокой категории, небольшая разница между оплатой, большой объем документации и др.

Тем ни менее сегодня, в период особого внимания государства к проблемам развития ДОО, реализации приоритетных национальных проектов, актуально создавать новые условия для обеспечения роста и непрерывного развития педагога сферы ДОО.

Наши исследования позволили выявить ряд мер, направленных на обеспечение профессионального роста педагогов сферы ДОО.

#### **Меры по изучению профессиональных дефицитов и потребности в профессиональном развитии кадров сферы ДОО [4]:**

– инициирование систематических исследований (мониторинга) состояния кадрового обеспечения сферы ДОО для определения потребностей в подготовке кадров этой сферы в регионе. Результатом изучения потребности может стать создание программы мониторинга состояния кадрового обеспечения сферы ДОО в регионе; формирование актуального перечня профилей подготовки, требований к содержанию, формам организации и результатам подготовки кадров для сферы ДОО в системах образования, культуры, спорта; создание единого (межведомственного) механизма формирования регионального заказа (плана кадрового обеспечения) на подготовку кадров сферы ДОО с учетом государственного, общественного и личного заказа, заказа рынка труда региона;

– организация исследования профессиональных дефицитов педагогов дополнительного образования, обусловленных проблемами в подготовке и профессиональном развитии кадров, новыми требованиями ПС ПДО. Под профессиональными дефицитами педагога понимаются затруднения, проблемы, риски, недостатки в реализации ими профессиональных функций. Для выявления профессиональных дефицитов кадров сферы ДОО 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. Результаты исследования профессиональных дефицитов кадров сферы ДОО необходимо использовать при внесении изменений в программы среднего профессионального, высшего и дополнительного профессионального образования.

#### **Меры по обеспечению интеграции и сетевого взаимодействия организаций, участвующих в профессиональном развитии педагогов сферы ДОО [7]:**

– организация взаимодействия вузов и организаций СПО с органами управления образованием и образовательными организациями региона по реализации выявленных потребностей в подготовке кадров для сферы ДОО через организацию совместных методологических семинаров по актуальным вопросам развития региональной системы образования; 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;

– обеспечение межведомственного и сетевого взаимодействия при выявлении потребностей и организации процесса подготовки кадров для сферы ДОО, в том числе согласование требований к уровню подготовки педагогических работников сферы ДОО в системах образования, культуры, спорта, с опорой на ПС ПДО, задачи обновления содержания и технологий ДОО; обеспечение интеграции ресурсов организаций ВО и СПО с организациями сферы ДОО (образования, культуры и спорта), творческих сообществ, волонтерских и просветительских, спортивных организаций 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;

– участие в разработке и реализации рейтинговой системы изучения удовлетворенности педагогических кадров ведомств образования, культуры и спорта организацией результатами их профессионального развития.

**Меры по подготовке педагогов сферы ДОД в организациях СПО и вузах с учетом ПС ПДО и приоритетных задач развития сферы ДОД [12]:**

– определение профилей подготовки специалистов, бакалавров и (или) магистров для сферы дополнительного образования детей и взрослых; если подобные профили уже реализуются, можно внести изменения в основные образовательные программы ВО или СПО с учетом введения новых профилей в соответствии с ПС ПДО, задачами обновления содержания и технологий ДОД, региональными потребностями и задачами региональной образовательной политики;

– разработка учебных планов, программ и учебно-методических комплексов для реализации основных образовательных программ вуза (организации СПО) по профилям дополнительного образования детей и взрослых (внесение изменений в существующие учебные программы и УМК ООП), направленных на формирование комплекса актуальных компетенций педагога.

**Меры по организации дополнительного профессионального образования педагогов сферы ДОД [14]:**

– разработка и реализация содержания программ повышения квалификации кадров в соответствии с требованиями к виду профессиональной деятельности, представленному в ПС ПДО; с учетом проблем работников образования, выявленных в ходе контрольно-надзорной деятельности органа управления образованием (регионального или муниципального), аттестации педагогических работников, а также в процессе диагностики и самодиагностики профессиональных дефицитов работников региональной системы образования (РСО), участвующих в реализации программ дополнительного образования детей и взрослых;

– подготовка и реализация программ профессиональной переподготовки педагогов по разным должностям ДОД (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, методист и др.); а также с учетом имеющегося образования педагога: модель переподготовки специалистов (бакалавров, магистров) с высшим педагогическим образованием (учителя, воспитатели, педагоги-психологи, социальные педагоги и др.) с акцентом на модуль педагогики дополнительного образования и модуль специальной профессиональной подготовки к деятельности в должности педагога дополнительного образования, педагога-организатора, тьютора или методи-

ста; модель переподготовки специалистов (бакалавров, магистров) с высшим непедагогическим образованием (музыкальные работники, спортсмены, инженеры и др.) с акцентом на три модуля: модуль общей педагогики, модуль педагогики дополнительного образования и модуль специальной профессиональной подготовки к деятельности в разных должностях педагога сферы ДОД.

**Меры по организации внутриорганизационных форм развития педагогов сферы ДОД:**

– проведение анализа образовательной ситуации в учреждении, в том числе традиционный статистический анализ, анализ наблюдения администрации в ходе внутреннего контроля, анализ диагностики (самодиагностики) профессиональных проблем и затруднений педагогических работников, обобщения сведений об индивидуальных проблемах педагогов; формирование целевых показателей работы по профессиональному развитию педагогического коллектива;

– поддержка и развитие корпоративных программ подготовки и профессионального развития кадров, сопровождение профессиональной деятельности педагога в коллективе образовательной организации через такие технологии, как профессиональный тренинг, модерирование (раскрытие внутреннего потенциала педагога), консультирование, супервизия (помощь в разработке ситуации и сопровождение в ее решении), коучинг (репетиторство, тренировка) и др.;

– организация мониторинга деятельности по профессиональному развитию педагогического персонала, как в рамках традиционной инспекционной деятельности администрации, так и в рамках специально организованных мониторинговых исследований на уровне учреждения.

**Меры по работе с аттестационными комиссиями, созданию фонда оценочных средств для оценки сформированности профессиональных компетенций и квалификаций педагогов**

Поскольку новые требования к аттестационным процедурам в Российской Федерации еще разрабатываются, необходимо начинать разработку подходов к созданию и внедрению комплексной 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 программой). К метапредметным компетенциям педагога сферы ДОД мы относим информационную, исследовательскую, коммуникативную, управленческую компетенции и компетенции самосовершенствования [11]. Для реализации и оценки сформированности метапредметных компетенций необходимо раз-



работать комплекс технологий их развития и оценочных процедур [16].

#### **Меры по созданию условий для непрерывного профессионального развития кадров сферы ДООД [6]:**

– разработка региональных программ профессионального развития кадров сферы ДООД с участием органов управления образованием, организаций ВО, СПО, ДПО, общеобразовательных организаций, с опорой на изучение социального заказа обучающихся, работодателей и самих педагогов при выборе приоритетных, инновационных, востребованных направлений подготовки и повышения квалификации;

– создание региональных банков сопровождения непрерывного профессионального развития кадров сферы ДООД, включающих перечень организаций в регионе, навигатора предлагаемых ими программ подготовки и профессионального развития кадров с целью обеспечения возможности выбора;

– выстраивание системы сопровождения непрерывного профессионального развития кадров сферы ДООД (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 вузов и организаций ДПО в региональную систему консультационно-методического сопровождения профессиональной деятельности кадров в сфере ДООД с учетом особенностей деятельности образовательных организаций разных ведомств и форм собственности;

– организация тьюторского сопровождения профессионального развития кадров сферы ДООД.

#### **Меры по разработке и внедрению механизмов профессионально-общественной экспертизы и общественного обсуждения программ подготовки и профессионального развития педагогических кадров для сферы ДООД**

Здесь можно выделить следующие уровни взаимодействия государственных и общественных структур:

– взаимодействие между образовательным учреждением и государством в рамках государственной политике в области профессионального образования и подготовки кадров, лицензирования и государственной аккредитации образовательных программ;

– взаимодействие между образовательными организациями и органами исполнительной власти с целью координации деятельности между учрежде-

ниями профессионального образования различных уровней и отраслевыми структурами региона;

– взаимодействие между образовательными организациями и гражданами с целью подготовки работников по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства;

– взаимодействие между образовательными организациями и работодателями с целью организации совместной разработки, экспертизы и рецензирования образовательных программ; согласования перспективного спроса на подготовку педагогов; определения требований к профессиональным компетенциям выпускников по специальностям и профессиям.

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 учреждений, несущих ответственность за качество образования; работодателей, заинтересованных в квалификации и высокой профессиональной компетентности своих работников.

Таким образом, обеспечение профессионального и карьерного роста педагога сферы дополнительного образования представляет собой взаимосвязанные механизмы и предполагает создание единой системы работы с педагогическими кадрами на разных уровнях (региональном и институциональном) с использованием интеграции потенциалов разных организаций (высшего, среднего профессионального, дополнительного образования, органов управления образованием, администрации образовательных организаций).

#### **Библиографический список**

1. Березина, В. А. Дополнительное образование детей в России [Текст]: учебно-методическое пособие / В. А. Березина. – М.: АНО «Диалог культур», 2007. – 511 с.
2. Голованов, В. П. Методика и технология работы педагога дополнительного образования [Текст]: учеб. пособие / В. П. Голованов. – М.: Гуманитар. изд. центр ВЛАДОС, 2004. – 239 с.
3. Евладова, Е. Б. Дополнительное образование в школе: В поисках смыслов и ценностей [Текст]: практико-ориентированная монография / Е. Б. Евладова. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2013. – 186 с.
4. Золотарева, А. В. Дефициты реализации профессионального стандарта как основание для подготовки и развития педагога дополнительного образования детей [Текст] / А. В. Золотарева // Дополнительное образование детей в изменяющемся мире: развитие востребованности, привлекательности, результативности: материалы III Международной научно-практической конференции / под ред.



- А. В. Кислякова, А. В. Щербакова. – Челябинск : ЧИППКРО, 2017. – С. 145–158.
5. Золотарева, А. В. Перспективы профессиональной подготовки кадров для сферы дополнительного образования детей [Текст] / А. В. Золотарева // Вестник Костромского государственного университета им. Н. А. Некрасова : научно-методический журнал. Серия «Педагогика, Психология. Социальная работа. Ювентология. Социокинетика». – Кострома, 2012. – Том 18. – № 1. Ч. 2. – С. 153–157.
6. Золотарева, А. В. Преемственность в подготовке и профессиональном развитии кадров сферы дополнительного образования детей: проблемы и варианты их решения [Текст] / А. В. Золотарева // Управление образованием. – 2017. – № 4. – С. 81–92.
7. Золотарева, А. В. Развитие кадрового потенциала сферы дополнительного образования детей: региональные модели на основе сетевого взаимодействия [Текст] / А. В. Золотарева // Ярославский педагогический вестник. – 2017. – № 1. – С. 21–28.
8. Золотарева, А. В. Результаты согласованного исследования требований рынка труда, профессионального стандарта и ФГОС ВПО к компетенциям педагога дополнительного образования [Текст] / А. В. Золотарева // Августовские педагогические чтения – 2014 : сборник материалов международного научного е-симпозиума. Россия, г. Москва, 28–30 августа 2014 г. / под ред. проф. И. В. Вагнер. – Киров : МЦНИИ, 2014. – С. 123–136.
9. Золотарева, А. В. Состояние и проблемы кадрового обеспечения сферы дополнительного образования детей в России [Текст] / А. В. Золотарева // Ярославский педагогический вестник. Психолого-педагогические науки : научный журнал. – Ярославль : Изд-во ЯГПУ, 2014. – № 4. – С. 178–186.
10. Золотарева, А. В., Мухамедьярова, Н. А. Государственный заказ на дополнительное образование детей в контексте современной образовательной политики России [Текст] / А. В. Золотарева, Н. А. Мухамедьярова // Всеукраїнська конференція директорів позашкільних навчальних закладів еколого-натуралістичного профілю «Стратегія інноваційного розвитку позашкільної освіти в Україні». Тези доповідей: [збірник матеріалів / за заг. ред. В. В. Вербицького]. – К. : НЕНЦ, 2013. – С. 16–23.
11. Золотарева, А. В., Мухамедьярова, Н. А. Результаты исследования уровня сформированности кластера метапредметных компетенций у педагогических работников сферы дополнительного образования детей [Текст] / А. В. Золотарева, Н. А. Мухамедьярова // Образование личности. – № 4, 2017. – С. 59–70.
12. Концепция и модели подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для сферы дополнительного образования детей [Текст] : монография / под ред. А. В. Золотаревой. – Ярославль : Изд-во ЯГПУ, 2014. – 443 с.
13. Соколова, Н. А. Педагогика дополнительного образования детей [Текст] : учеб. пособие / Н. А. Соколова. – Челябинск : Изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2010. – 304 с.
14. Сопровождение непрерывного профессионального развития кадров сферы дополнительного образования детей [Текст] : методическое пособие / под ред. А. В. Золотаревой. – Ярославль : Изд-во ЯГПУ, 2014. – 316 с.
15. European Commission. EACEA. Eurydice, 2012. Developing Key Competences at School in Europe: Challenges and Opportunities for Policy. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: [http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic\\_reports/145en.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/145en.pdf) (Accessed 15 March 2016).
16. Nina P. Ansimova, Angelina V. Zolotariova, Elena N. Lekomtseva, Anzhelika B. Razumov. A Computer Test as a Means to Assess Formation of the Teacher's Metasubject Competences // European Journal of Contemporary Education, 2017, 6(4). – С. 627–635.
17. Non-formal and Informal Education in Europe / Rene Clarijs (ed) – Prague, 2005. – 118 p.
18. Peirce, William. The Metacognitive Approach: How We've Successfully Used It and Applications for Your Area. CLR. Published on May 9, 2015. Available at: <http://www.newhaven.edu/academics/CLR/about/masterdocuments/886546.pdf>. (Accessed 10 March 2016).
19. Redecker, Christine. The use of ICT for the assessment of key competences. European Commission, 2013. Available at: <http://ftp.jrc.es/EURdoc/JRC76971.pdf>. (Accessed 20 February 2016).
20. Rene Clarijs. Tirannie in de jeugdzorg. Eenonderzoek naar de mogelijkheden van beleidsveranderingen. – Amsterdam, 2013. – С. 570
21. Schleicher, Andreas. Universal Basic Skills – What Countries Stand to Gain. Published on May 13, 2015, London. Available at: [http://hanushek.stanford.edu/sites/default/files/publications/Universal\\_Basic\\_Skills\\_WEF.pdf](http://hanushek.stanford.edu/sites/default/files/publications/Universal_Basic_Skills_WEF.pdf). (Accessed 3 March 2016).
22. Zolotareva A. V., Nechiporuk E. P. Analisi su richiesta della formazione mercato del lavoro servizi personale supplementare dei bambini in Russia. // Italian Science Review. – 2014; 7(16). PP. 183–186
23. Zolotareva, A. Children's Supplementary Education in Russia in the 21st Century [Text]: Teaching Aid. – Prague-Yaroslavl: EAICY-the Yaroslavl State Pedagogical University named after K. D. Ushinsky, 2013. – 111 p.

### Reference List

1. Berezina, V. A. Dopolnitel'noe obrazovanie detej v Rosii = Additional education of children in Russia [Tekst] : uchebno-metodicheskoe posobie / V. A. Berezina. – M. : ANO «Dialog kul'tur», 2007. – 511 s.
2. Golovanov, V. P. Metodika i tehnologija raboty pedagoga dopolnitel'nogo obrazovanija = Technique and technology of work of the additional education teacher [Tekst] : ucheb. posobie / V. P. Golovanov. – M. : Gumanitar. izd. centr VLADOS, 2004. – 239 s.
3. Evladova, E. B. Dopolnitel'noe obrazovanie v shkole: V poiskah smyslov i cennostej = Additional education at school: In search of meanings and values [Tekst] : praktiko-orientirovannaja monografija / E. B. Evladova. – Jaroslavl' : Izd-vo JaGPU, 2013. – 186 s.
4. Zolotareva, A. V. Deficity realizacii professional'nogo standarta kak osnovanie dlja podgotovki i razvitija pedagoga dopolnitel'nogo obrazovanija detej = Deficiencies of implementation of the professional standard as a basis for preparation and development of the additional education teacher for children [Tekst] / A. V. Zolotareva // Dopolnitel'noe obrazovanie detej v izmenjajushhemsja mire: razvitie vostrebovannosti, privlekatel'nosti, rezul'tativnosti = Additional education of children in the changing world: development of demand, appeal, effectiveness: materials of the III International scientific and practical conference: materialy III Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii / pod. red. A. V. Kisljakova, A. V. Shherbakova. – Cheljabinsk : ChIPPKRO, 2017. – S. 145–158.

5. Zolotareva, A. V. Perspektivy professional'noj podgotovki kadrov dlja sfery dopolnitel'nogo obrazovanija detej = The prospects of professional training of staff for the children's additional education sphere [Tekst] / A. V. Zolotareva // Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta im. N. A. Nekrasova : nauchno-metodicheskij zhurnal. Serija «Pedagogika, Psihologija. Social'naja rabota. Juventologija. Sociokinetika» = Bulletin of Kostroma state university named after N. A. Nekrasov: scientific and methodical magazine. Series «Pedagogics, Psychology. Social work. Yuventology. Sociokinetics». – Kostroma, 2012. – Tom 18. – № 1. Ch. 2. – S. 153–157.
6. Zolotareva, A. V. Preemstvennost' v podgotovke i professional'nom razvitii kadrov sfery dopolnitel'nogo obrazovanija detej: problemy i varianty ih reshenija = Continuity in preparation and professional development of staff of the children's additional education sphere : problems and versions of their solution [Tekst] / A. V. Zolotareva // Upravlenie obrazovaniem = Upravlenie obrazovaniem. – 2017. – № 4. – S. 81–92.
7. Zolotareva, A. V. Razvitie kadrovogo potenciala sfery dopolnitel'nogo obrazovanija detej: regional'nye modeli na osnove setevogo vzaimodejstvija = Development of personnel capacity of the children's additional education sphere: regional models on the basis of network interaction [Tekst] / A. V. Zolotareva // Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik = Jaroslavl pedagogical bulletin. – 2017. – № 1. – S. 21–28.
8. Zolotareva, A. V. Rezul'taty soglasovannogo issledovanija trebovanij rynka truda, professional'nogo standarta i FGOS VPO k kompetencijam pedagoga dopolnitel'nogo obrazovanija = Results of the coordinated research of requirements of labor market, the professional standard and FGOS VPO to the additional education teacher's competences [Tekst] / A. V. Zolotareva // Avgustovskie pedagogicheskie chtenija – 2014 : sbornik materialov mezhdunarodnogo nauchnogo e-simpoziuma. Rossiya, g. Moskva, 28–30 avgusta 2014 g. = August pedagogical readings – 2014: collection of materials of the International scientific e-symposium. Russia, Moscow, on August 28-30, 2014/ pod red. prof. I. V. Vagner. – Kirov : MCNIP, 2014. – S. 123–136.
9. Zolotareva, A. V. Sostojanie i problemy kadrovogo obespechenija sfery dopolnitel'nogo obrazovanija detej v Rossii = State and problems of staffing of the children's additional education sphere in Russia [Tekst] / A. V. Zolotareva // Jaroslavskij pedagogicheskij vestnik. Psihologo-pedagogicheskie nauki : nauchnyj zhurnal = Jaroslavl pedagogical bulletin. Psychology and pedagogical sciences: scientific magazine. – Jaroslavl' : Izd-vo JaGPU, 2014. – № 4. – S. 178–186.
10. Zolotareva, A. V., Muhamed'jarova, N. A. Gosudarstvennyj zakaz na dopolnitel'noe obrazovanie detej v kontekste sovremennoj obrazovatel'noj politiki Rossii The state order for additional education of children in the context of modern educational policy in Russia [Tekst] / A. V. Zolotareva, N. A. Muhamed'jarova // Vseukraïns'ka konferencija direktoriv pozashkil'nih navchal'nih zakladiv ekologo-naturalistichnogo profilju «Strategii innovacijnogo rozvitku pozashkil'noï osviti v Ukraïni». Tezi dopovidej: [zbirnik materialiv / za zag. red. V. V. Verbic'kogo]. – K. : NENC, 2013. – S. 16–23.
11. Zolotareva, A. V., Muhamed'jarova, N. A. Rezul'taty issledovanija urovnja sformirovannosti klastera metapredmetnyh kompetencij u pedagogicheskikh rabotnikov sfery dopolnitel'nogo obrazovanija detej = Results of a research of the formation level of the cluster of metaobject competences in pedagogical workers of the sphere of children's additional education [Tekst] / A. V. Zolotareva, N. A. Muhamed'jarova // Obrazovanie lichnosti = Obrazovanie lichnosti. – № 4, 2017. – S. 59–70.
12. Konceptija i modeli podgotovki, perepodgotovki i povshenija kvalifikacii kadrov dlja sfery dopolnitel'nogo obrazovanija detej = The concept and models of preparation, retraining and professional development of staff for the children's additional education sphere [Tekst] : monografija / pod red. A. V. Zolotarevoj. – Jaroslavl' : Izd-vo JaGPU, 2014. – 443 s.
13. Sokolova, N. A. Pedagogika dopolnitel'nogo obrazovanija detej = Pedagogics of additional education of children: a manual [Tekst] : ucheb. posobie / N. A. Sokolova. – Cheljabinsk : Izd-vo Cheljab. gos. ped. un-ta, 2010. – 304 s.
14. Soprovozhdenie nepreryvnogo professional'nogo razvitija kadrov sfery dopolnitel'nogo obrazovanija detej = Support of continuous professional development of staff of the children's additional education sphere [Tekst] : metodicheskoe posobie / pod. red. A. V. Zolotarevoj. – Jaroslavl' : Izd-vo JaGPU, 2014. – 316 s.
15. European Commission. EACEA. Eurydice, 2012. Developing Key Competences at School in Europe: Challenges and Opportunities for Policy. Eurydice Report. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Available at: [http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic\\_reports/145en.pdf](http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/documents/thematic_reports/145en.pdf) (Accessed 15 March 2016).
16. Nina P. Ansimova, Angelina V. Zolotariova, Elena N. Lekomtseva, Anzhelika B. Razumov. A Computer Test as a Means to Assess Formation of the Teacher's Metasubject Competences // European Journal of Contemporary Education, 2017, 6(4). – S. 627–635.
17. Non-formal and Informal Education in Europe / Rene Clarijs (ed) – Prague, 2005. – 118 p.
18. Peirce, William. The Metacognitive Approach: How We've Successfully Used It and Applications for Your Area. CLR. Published on May 9, 2015. Available at: <http://www.newhaven.edu/academics/CLR/about/master-documents/886546.pdf>. (Accessed 10 March 2016).
19. Redecker, Christine. The use of ICT for the assessment of key competences. European Commission, 2013. Available at: <http://ftp.jrc.es/EURdoc/JRC76971.pdf>. (Accessed 20 February 2016).
20. Rene Clarijs. Tirannie in de jeugdzorg. Eenonderzoek naar de mogelijkheden van beleidsveranderingen. – Amsterdam, 2013. – C. 570
21. Schleicher, Andreas. Universal Basic Skills – What Countries Stand to Gain. Published on May 13, 2015, London. Available at: [http://hanushek.stanford.edu/sites/default/files/publications/Universal\\_Basic\\_Skills\\_WEF.pdf](http://hanushek.stanford.edu/sites/default/files/publications/Universal_Basic_Skills_WEF.pdf). (Accessed 3 March 2016).
22. Zolotareva A. V., Nechiporuk E. P. Analisi su richiesta della formazione mercato del lavoro servizi personale supplementare dei bambini in Russia. // Italian Science Review. – 2014; 7(16). PP. 183–186
23. Zolotareva, A. Children's Supplementary Education in Russia in the 21st Century [Text]: Teaching Aid. – Prague-Jaroslavl: EAICY-the Jaroslavl State Pedagogical University named after K. D. Ushinsky, 2013. – 111 p.