

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

УДК 374.7

А. В. Золотарева

Состояние и проблемы кадрового обеспечения сферы дополнительного образования детей в России

В статье представлен анализ состояния и проблем кадрового обеспечения сферы дополнительного образования детей в России. Показаны особенности дополнительного образования детей как сферы профессиональной педагогической деятельности. Приведены результаты мониторинга состояния кадрового состава сферы дополнительного образования детей, анализа ведомственных различий и межведомственных барьеров, государственного заказа на педагогические и управленческие кадры, обозначены проблемы кадрового обеспечения в данной сфере. В статье показаны особенности прогнозирования общественной потребности в педагогических кадрах и результаты исследование запроса рынка труда на педагогические кадры в сфере дополнительного образования (педагога дополнительного образования, педагога-организатора, социального педагога, методиста), дан анализ их востребованности на рынке труда. Описаны варианты подготовки кадров для сферы дополнительного образования детей в системе высшего профессионального образования в рамках бакалавриата (четырёхлетний, традиционный однопрофильный бакалавриат и пятилетний двухпрофильный бакалавриат) и магистратуры, а также в системе дополнительного профессионального образования – повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров. При этом сделан акцент на особенности переподготовки непедагогических кадров (инженеров, спортсменов, работников культуры и спорта) к педагогической деятельности в сфере дополнительного образования детей.

Ключевые слова: кадровое обеспечение системы образования, кадры сферы дополнительного образования детей, запрос рынка труда, дополнительное образование детей, высшее профессиональное образование, дополнительное профессиональное образование.

A. V. Zolotariova

State and Problems of Staffing of the Sphere of Children Further Education in Russia

The analysis of the state and problems of staffing of the sphere of children further education in Russia is presented in the article. Features of children further education as a sphere of professional pedagogical activity are shown. Are presented results of monitoring of the personnel structure of the sphere of children further education, and results of the analysis of departmental distinctions and interdepartmental barriers, the state order for pedagogical and administrative staff are given, staffing problems in this sphere are designated. Features of forecasting of public need in the pedagogical staff are shown in the article and research results of the labour market request for the pedagogical staff in the sphere of further education (a further education teacher, a teacher-organizer, a social teacher, a methodologist), the analysis of their demand in the labour market is given. Training options for the staff of the sphere of children further education in the system of higher education within a bachelor degree (a four-year, a traditional one-profile bachelor degree and a five-year two-profile bachelor degree) and magistracies, and also in the system of further professional education the professional development and retraining of pedagogical staff are described. Thus the emphasis is made on the feature of retraining of non-pedagogical staff (engineers, athletes, cultural workers and sport) to the pedagogical activity in the sphere of children further education.

Keywords: staffing of the education system, staff of the sphere of children further education, the labour market demand, children further education, higher education, further professional education.

В последнее десятилетие развитые страны мира предпринимают меры по модернизации педагогического образования, необходимость которой вызвана новыми задачами подготовки педагогических кадров, обусловленными процессами, протекающими в мировом образовательном пространстве. В последние годы в системе образования России особое внимание уделяется сфере дополнительного образования детей (ДОД), для

которой остро стоит проблема подготовки кадров, развитие ее кадровой инфраструктуры. В сфере дополнительного образования детей Российской Федерации работают педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы, методисты, социальные педагоги и другие педагогические работники.

Современное дополнительное образование в России предназначено для воспитания, обучения и

развития детей, сопровождение освоения добровольно избранного ими вида деятельности или области знаний, выходящих за рамки стандарта обязательного (общего, начального, среднего, высшего профессионального) образования [5]. Дополнительное образование детей в России стало частью системы общего образования и приобрело межведомственный характер. Оно вышло за рамки учреждений дополнительного образования (УДОД) и реализуется сегодня в общеобразовательной школе, дошкольном учреждении, учреждении начального профессионального образования, в учреждениях культуры, спорта, молодежной работы, государственно-частных организациях. 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.

По данным мониторинга, проведенного нами, численный состав педагогов сферы дополнительного образования детей в период с 2006 по 2012 г.г. уменьшился на 12,8 %. При этом чуть более 50 % педагогических и руководящих работников имеют высшее профессиональное образование, около 20 % – среднее профессиональное образование, около 30 % педагогов не имеют педагогического образования. Наблюдается тенденция уменьшения работников с высшим образованием и увеличения количества педагогических работников со средним профессиональным образованием. Среди педагогов сферы ДОД достаточно большую долю занимают работники, не имеющие педагогического образования, что нельзя оценивать однозначно негативно, поскольку это обеспечивает особые условия для освоения специфических навыков (ребенок встречает взрослого – специалиста в определенной области практики или науки), а также позволяет избежать избыточного дидактизма, чуждого специфике ДОД (навязывание норм, оценочный подход к деятельности детей и т. д.) [2].

Анализ результатов опроса в разрезе *ведомственной принадлежности* учреждений показывает, что за счет доли педагогов с непедagogическим образованием в учреждениях спортивно-го ведомства больше всего педагогов с высшим образованием. Кроме того, можно отметить, что наибольшее число педагогов с высшим педагогическим образованием работают в учреждениях системы образования, самое большое число педагогов со средним профессиональным образо-

ванием, в т. ч. педагогическим, – в учреждениях культуры.

Специфической особенностью кадровой ситуации в сфере ДОД является высокая доля совместителей. Их от 21 до 37 % из числа всех сотрудников учреждения. Наиболее высоким значение данного показателя является в сельских, негосударственных, казенных учреждениях. В ведомственном разрезе лидерство по доле совместителей удерживает сфера образования. Модель совместительства позволяет привлекать к работе с детьми инициативных профессионалов из разных сфер, однако в условиях введения новых механизмов финансирования и оплаты труда сохранить ее будет сложно.

Анализ состояния кадрового обеспечения разных направленностей сферы ДОД позволяет выявить следующие *ведомственные различия*:

- в учреждениях, подведомственных спорту, главным образом реализуются программы физкультурно-оздоровительной направленности – 97,4 %, в некоторой доле спортивных учреждений имеются программы спортивно-технической, социально-педагогической, туристско-краеведческой, достаточно редки в этом типе учреждений художественная, военно-патриотическая, научно-техническая направленности;

- в большинстве учреждений культуры осуществляется дополнительное образование по программам художественной (85,8 %) направленности. Однако в части учреждений представлены программы физкультурно-спортивной, спортивно-технической, эколого-биологической, научно-технической, социально-педагогической, туристско-краеведческой направленности. При этом учреждения культуры недостаточно реализуют программы культурологической направленности;

- в учреждениях системы образования выделяется группа доминирующих направленностей (художественная – 73,5 %, физкультурно-спортивная – 66,8 %, социально-педагогическая – 63,9 %), и группа недостаточно широко представленных направленностей (туристско-краеведческая – 47,2 %, научно-техническая – 39,8 %, эколого-биологическая – 34,4 %, военно-патриотическая – 33,2 %, спортивно-техническая – 3,9 %, культурологическая – 26,3 %, естественно-научная – 22,9 %).

Таким образом, в учреждениях культуры и спорта имеется одна-две ведущие направленности, а в УДОД, подведомственных образованию, направленности представлены относительно

равномерно, однако доминанты художественной и физкультурно-спортивной направленностей программ сохраняются и здесь.

Можно отметить существование *межведомственных барьеров в сфере ДОД*, в том числе в решении кадровых вопросов:

- неопределенность направлений, по которым необходимо обеспечить реализацию предпрофессиональных программ в области образования, культуры и спорта;

- несформированность механизмов реализации ФГОС общего образования средствами ДОД, синхронизации программ ДОД с требованиями ФГОС общего образования, ФГТ дополнительно (в области культуры и спорта) образования;

- неразвитость процессов интеграции ресурсов сферы ДОД, детских общественных объединений, творческих сообществ, волонтерских и просветительских, спортивных движений;

- низкий уровень инициативности руководителей организаций, реализующих программы ДОД в развитии программ сетевого, межведомственного взаимодействия (совместной деятельности образовательных организаций с использованием ресурсов организаций науки, культуры, физкультурно-спортивных, общественных детско-взрослых сообществ), создании региональных комплексов психолого-педагогической и медико-социально-правовой помощи для детей и молодежи в целях обеспечения их профессиональной ориентации, планирования и сопровождения профессиональной карьеры в организациях ДОД;

- отсутствие осознанной необходимости в создании сервисов открытого образования в сети Интернет, сетевых проектных сообществ в сфере ДОД;

- низкий уровень активности по созданию и деятельности профессиональных сообществ педагогов ДОД, в т. ч. сетевых межрегиональных проектов, конкурсов профессионального мастерства педагогов ДОД, программ и инновационных технологий ДОД, созданию современных сред социализации и самореализации детей, соответствующих особенностям различных возрастов и целевых групп, современному уровню развития техники и технологий;

- отсутствие единого (межведомственного) механизма формирования заказа на услуги ДОД, персонифицированного учета получателей услуг ДОД, современных механизмов финансирования услуг (программ) ДОД;

- отсутствие системы комплексной оценки эффективности работы организаций ДОД и системы оценки результатов ДОД.

Отсутствие объективных критериев оценки эффективности педагогической деятельности в сфере ДОД, с одной стороны, и низкая активность специалистов по расширению образовательного пространства до границ межведомственного, с другой, не способствует поступательному развитию системы дополнительного образования и повышению ее кадрового потенциала.

Сегодня можно говорить о *государственном заказе* на обеспечение дополнительного образования в Российской Федерации. Он выражен в соответствующих документах: общественных докладах, законодательных актах, в разработке регламентов и стандартов образовательных учреждений, а также в формировании общих принципов политики в сфере дополнительного образования детей.

Государственный заказ на педагогические и управленческие кадры сферы ДОД определяется следующими положениями:

- развитие системы дополнительного образования детей России актуализирует новые требования к уровню квалификации работающего персонала. Необходимы повышение статуса педагогических и руководящих кадров системы дополнительного образования детей, координация деятельности по повышению квалификации и подготовки кадров различной ведомственной принадлежности, внедрение новых моделей оплаты труда педагога, благодаря которому школьник добивается высоких результатов; должна вестись работа по повышению качества подготовки и переподготовки педагогических кадров с учетом реальных общественных потребностей; необходимо повысить социальный статус организаций и педагогов, занятых в сфере дополнительного образования, имеется в виду укрепление материально-технической базы организаций, повышение заработной платы педагогического состава;

- необходимо привлекать к педагогической работе граждан, не имеющих педагогического образования, но любящих и умеющих работать с детьми; талантливых педагогов для работы в объединениях научно-технической направленности;

- педагог, благодаря которому ребенок добился высоких результатов, должен получать значительные стимулирующие выплаты;

- необходимо создавать условия, обеспечивающие формирование, своевременное обновление

ние и востребованность у педагогических работников и руководителей образовательных учреждений компетенций в области выявления, развития, сопровождения и поддержки одаренных детей и молодежи, а также повышать квалификацию педагогических работников и руководителей образовательных учреждений в сфере педагогики и психологии одаренности; поддерживать образовательные учреждения и педагогических работников, наиболее успешно работающих с одаренными детьми и молодежью путем выделения субсидий и грантов;

– следует обновлять образовательные программы бакалавриата, магистратуры и дополнительного профессионального образования по педагогическим специальностям сферы дополнительного образования детей;

– создавать сети консультационно-методического сопровождения профессиональной деятельности педагогов [4].

В настоящее время существуют различные методики прогнозирования *общественной потребности в педагогических кадрах* и определения планов подготовки по педагогическим специальностям. Количество учителей достаточно жестко связано с показателями количества обучающихся разного возраста, количества часов, отводимых на изучение предмета по основной образовательной программе, наполняемости класс-комплектов, коэффициента обновления педагогических кадров, коэффициента, отражающего долю выпускников педвузов, идущих работать по специальности и закрепляющихся в образовательных учреждениях и некоторых других. Несмотря на то, что для расчета необходим сбор значительной по объему базы данных, технически с учетом уровня развития информационно-коммуникационных технологий и современного развития статистики образования это возможно.

Иная ситуация складывается в дополнительном образовании детей. Свобода выбора направления деятельности, специфика комплектования детских объединений и значительная их дисперсия по наполняемости, более широкое использование индивидуальных форм работы и т.д. приводит к невозможности разработки математического аппарата, позволяющего с достаточной степенью точности спрогнозировать потребность в педагогах определенной квалификации и специальности.

Как косвенный источник определения потребности в педагогах дополнительного образования могут рассматриваться существующие данные

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

Определяющим условием увеличения охвата детей дополнительным образованием является предоставление им возможности попробовать себя в разных (современных, практикоориентированных, способствующих предпрофессиональному и профессиональному самоопределению) видах деятельности, найти «свою деятельность» и «своего педагога». Отсюда, рост потребности в квалифицированных кадрах, подготовленных по востребованным современным обществом направлениям дополнительного образования, педагогах, которые могут увлечь детей, наладить социальное партнерство, без которого сегодня невозможно обеспечить практикоориентированный характер дополнительного образования.

Потребность в кадрах сферы ДОД и требования к уровню их компетенций и квалификации сегодня задают: рынок труда (работодатели), квалификационные характеристики, профессиональные стандарты, федеральные государственные образовательные стандарты высшего и среднего профессионального образования (ФГОС ВПО и СПО).

Нами было проведено исследование *запроса рынка труда* (работодателей), на педагогов сферы ДОД [3]. Базой исследования стали Интернет-ресурсы (сайты) служб занятости населения 83 субъектов Российской Федерации. Было выявлено, что из проанализированного количества запросов на педагогические кадры (приблизительно 11265 запросов), 5,1 % (579 запросов) относится к вакансиям для педагогов дополнительного образования, 3,6 % (414 запросов) – к вакансиям для методистов, 1,8 % (205 запросов) – для педагогов-организаторов, 2,7 % (302 запро-

са) – для социальных педагогов. Таким образом, 13,2 % всех запросов на педагогические кадры относится к потребности в педагогах, реализующих программы дополнительного образования, что указывает на достаточную востребованность данной сферы.

Анализ вакансий для педагогических кадров сферы дополнительного образования детей проводился по следующим параметрам: по видам образовательных учреждений (учреждения дополнительного образования детей (УДОД), школы, учреждения дошкольного образования (ДОУ), учреждения среднего профессионального образования (СПО), другие организации), по уровню образования (высшее, средне-профессиональное), по стажу работы (нет стажа, меньше года, больше 2-х лет), по профессиональным качествам (знание и разработка образовательных программ, организаторские способности, знание персонального компьютера (ПК), аналитические способности, знание и умение разрабатывать нормативные документы, любовь к детям). В процессе анализа были сделаны следующие выводы.

Анализ вакансий для педагогов дополнительного образования по направленностям дополнительного образования (техническая, художественная, социально-педагогическая, физкультурно-спортивная, естественнонаучная, туристско-краеведческая) показал, что самый большой процент (32,7 %) вакансий для педагогов дополнительного образования имеет художественная направленность, 16,9 % – техническая направленность, 9,3 % – физкультурно-спортивная направленность, 7,8 % – социально-педагогическая направленность, 4,3 % – естественнонаучная направленность и туристско-краеведческая направленности. Таким образом, можно сделать предположение, что наиболее востребованной в системе образования является художественно-эстетическая деятельность, она наименее финансово и технически затратна, внешне привлекательна, позволяет развивать такие модные сегодня виды творчества, как театральное, хореографическое, вокальное, прикладное и др. Настораживает, что в век техники и технологий менее востребованы техническая и естественно-научная направленности. Слабо представлена потребность в кадрах физкультурно-спортивной направленности.

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

профессионального образования – 3,3 %. Эти данные свидетельствуют о том, что, все-таки дополнительное образование по-прежнему более развивается в учреждениях дополнительного образования детей и менее в других типах образовательных организаций.

Анализ по уровню образования соискателей, показывает, что потребность в кадрах с высшим образованием и средним специальным образованием практически одинаковая по всем исследуемым специалистам (высшее образование – 51 %, средне профессиональное образование – 49 %). Работодатели не предъявляют жестких требований к стажу работы кандидата и готовы взять специалистов без стажа работы (отсутствие стажа – 79 %, стаж меньше года или ровно год – 10 %, стаж больше 2 лет – 11 %). Что касается профессиональных качеств, то в большинстве описаний вакансий они не указывались. Но, все же, были выявленные следующие требования: организаторские способности – 3,6 %, любовь к детям – 3,5 %, знание персонального компьютера (ПК) – 3,5 %, индивидуальный подход – 1,9 %, знание учебных программ – 1,6 %.

Анализ вакансий для методистов показал, что 35,3 % вакансий методистов из общего количества указывают на потребность в них учреждений дополнительного образования детей, 5,6 % – школы, 2,6 % – учреждений дошкольного образования, 8,4 % – учреждений среднего профессионального образования и самое большое число вакансий (48,1 %) в другие образовательные организации. Работодатели предпочитают методистов с высшим образованием (высшее образование – 74,2 %, средне профессиональное образование – 25,4 %). Это объясняется высоким уровнем требований к научно-методической подготовке методиста, которая может быть обеспечена в основном в условиях высшего профессионального образования. Работодатели не предъявляют жестких требований к стажу работы кандидата и некоторые из них готовы взять специалистов без стажа работы, но так же довольно большое количество вакансий, где требуется опыт больше 2х лет (отсутствие стажа – 55 %, стаж меньше года или ровно год – 17 %, стаж больше 2 лет – 27,3 %). Самое распространенное профессиональное качество, которое требуется для претендента на должность методиста – это знание персонального компьютера (8,7 %), далее – знание и разработка образовательных программ (7 %), организаторские способности (4,6 %), аналитические способности (1 %), знание и умение

разрабатывать нормативные документы (0,5 %), любовь к детям (0,5 %).

Анализ вакансий *педагогов-организаторов* позволил сделать вывод о том, что 35 % вакансий педагогов-организаторов заявляют учреждения дополнительного образования детей, 23 % – школы, 3 % – учреждения дошкольного образования, 14 % – учреждения среднего профессионального образования и 25 % – другие образовательные учреждения. Таким образом, видно, что должность педагога-организатора достаточно востребована как в УДОД, так и в школе и учреждении СПО. Деятельность этих кадров, видимо, ориентирована больше на детей школьного и юношеского возраста, когда культурно-просветительская деятельность может оказать влияние на образование детей. Педагоги-организаторы требуются как с высшим образованием, так и со средним специальным (высшее образование – 49 %, средне профессиональное образование – 51 %), но при этом, высокий уровень образования не так важен. 79 % работодателей не предъявляют требований к стажу работы педагога-организатора, стаж меньше года или ровно год указывают 10 %, стаж больше 2 лет – 11 % работодателей. Самое распространенное профессиональное качество, которое требуется от педагога-организатора – это знание основных форм работы с детьми и организаторские способности (5,5 %), далее идет знание персонального компьютера (3,5 %), знания различных методов и форм обучения и любовь к детям (1 %).

11 % вакансий для *социальных педагогов* из общего количества существуют в учреждениях дополнительного образования детей, 25 % – в школах, 6,3 % – в учреждениях дошкольного образования, 9,3 % – в учреждениях среднего профессионального образования и 48 % в других образовательных учреждениях. Из этого мы видим, что социальные педагоги более востребованы в школе, где они ведут не только программы дополнительного образования, но и разнообразные социально-педагогические программы, осуществляют сопровождение детей с особыми потребностями, работают с родителями. Эта сфера профессиональной деятельности требует, в основном, высшего профессионального образования, поэтому работодатели предпочитают брать социальных педагогов с высшим образованием (высшее образование – 68 %, средне профессиональное образование – 32 %). Работодателем чаще всего не важно, какой стаж работы у кандидата и они готовы взять специалистов без стажа

работы (отсутствие стажа – 79 %, стаж меньше года или ровно год – 10 %, стаж больше 2 лет – 11 %). Самое распространенное профессиональное качество, которое требуется социальному педагогу – это знание ПК (5,7 %), далее идет любовь к детям (2 %), знание методов обучения (1 %), индивидуальный подход и разработка учебных программ (0,7 %).

Для расширения исследования были проанализированы резюме соискателей на педагогическую деятельность в сфере ДОД. Из общего количества найденных резюме (приблизительно 118317) всего 1 % (1155 резюме) размещено людьми, которые заинтересованы работать педагогами дополнительного образования, 0,3 % (395 резюме) разместили люди, которые хотят работать методистами, 0,8 % (939 резюме) – педагогами-организаторами, 0,7 % (876 резюме) – социальными педагогами. Наибольшая часть соискателей рассматриваемых профессий имеют высшее образование (педагог дополнительного образования – 74 %, методист – 82 %, педагог-организатор – 69 %, социальный педагог – 68 %). Анализ соискателей по стажу работы показывает их примерно равное количество (отсутствие стажа – 32 %, стаж меньше или год – 33 %, стаж больше 2-х лет – 35 %). Соискатели, которых интересует профессия методиста, имеют опыт работы больше 2-х лет (61 %). Это же относится к профессиям педагог-организатор (44 %) и социальный педагог (54 %). Таким образом, предложений от соискателей на работу в сфере дополнительного образования детей намного меньше потребности в них. Это говорит о том, что кадры дополнительного образования надо специально готовить, ориентировать педагогов на работу в этой сфере.

В отечественном опыте можно увидеть несколько вариантов *подготовки кадров для сферы дополнительного образования детей*: в системе среднего профессионального образования; в системе высшего профессионального образования; в системе дополнительного профессионального образования – повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров. Поскольку требования к квалификации педагога сферы дополнительного образования достаточно высокие, особую значимость приобретает их подготовка в системе высшего и дополнительного профессионального образования.

Опыт подготовки педагогических кадров для сферы ДОД в системе высшего профессионального образования связан с внедрением Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образо-

вания (ФГОС ВПО) нового поколения, в рамках которого появились новые возможности в подготовке кадров для системы образования России. При этом, многие педагогические направления и специальности, которые готовятся в вузах, обладают потенциалом для реализации в сфере дополнительного образования детей.

Так, например, в рамках программ *бакалавриата*, предусмотренных ФГОС ВПО, можно увидеть несколько вариантов подготовки кадров для сферы дополнительного образования:

Первый – четырехлетний, традиционный бакалавриат, в рамках которого бакалавр дополнительного образования может готовиться к деятельности в сфере культурно-просветительской деятельности или социально-педагогической деятельности (направления «Педагогическое образование» или «Психолого-педагогическое образование»). Данный специалист может работать педагогом-организатором или социальным педагогом в сфере дополнительного образования детей.

Второй вариант – пятилетний бакалавриат, в рамках которого учитель-бакалавр разных предметов может освоить второй профиль – дополнительное образование (биология с дополнительным образованием, история с дополнительным образованием, технология с дополнительным образованием). Или наоборот, бакалавр дополнительного образования может освоить второй профиль – предмет (дополнительное образование с биологией, дополнительное образование с историей и т.д.) Такой подход расширяет варианты будущего трудоустройства, социально защищает выпускника, позволяет осуществить выбор будущей профессиональной деятельности, соответствующий его потребностям и интересам [1].

Проблема подготовки бакалавра по профилю «Дополнительное образование», тем более в условиях сочетания двух профилей как по смыслу, содержанию, так и по трудоемкости требует большего научно-методического обоснования. Основаниями для совмещения профилей могут быть: мониторинг перспективных потребностей региона в педагогических кадрах, анализ ситуации на рынке труда и возможные прогнозы его будущих изменений, учет актуальных задач развития системы образования. Главное, чтобы вследствие сочетания профилей решались такие задачи как: повышение востребованности выпускников на рынке труда, их профессиональной мобильности; укомплектованность образовательных учреждений высококвалифицированными кадрами; обеспечение выпускникам полной заня-

тости и др. Совмещаемые профили следует делать содержательно равноправными (без деления на основной и дополнительный), а значит и их трудоемкость необходимо распределять пропорционально.

В рамках программ *магистратуры*, реализуемых в рамках новых ФГОС ВПО, также можно предусмотреть несколько вариантов подготовки кадров для сферы дополнительного образования:

Первый – магистерская программа «Дополнительное образование в рамках направления «Педагогическое образование». Данная программа ориентирована на продолжение обучения выпускников вуза по направлениям бакалавриата «Педагогическое образование» и предполагает подготовку магистров к таким конкретными видам профессиональной деятельности, как методическая, управленческая, научно-исследовательская. В данной магистерской программе могут продолжить обучение бакалавры «Педагогического образования» по различным предметам (история, математика, музыка, физическое воспитание и др.), специалисты, окончившие специалитет по разным предметам, а также действующие педагоги и руководители образовательных учреждений с высшим образованием уровня бакалавриата и специалитета, пожелавшие получить повышенный уровень педагогического образования в сфере дополнительного образования детей.

Второй вариант – магистерская программа «Психология и педагогика дополнительного образования в рамках направления «Психолого-педагогическое образование». Данная программа предполагает подготовку магистров к научно-методической, организационно-управленческой, научно-исследовательской деятельности, а также к деятельности по социально-психологическому сопровождению детей разного возраста и особенностей развития (одаренных детей или детей с ограниченными возможностями). В такой магистратуре могут продолжить образование бакалавры или специалисты в области психологии, конфликтологии, социологии и др [1].

Анализ программ ВПО, направленных на формирование компетенций магистра в области дополнительного образования показал, что существуют проблемы, которые необходимо решать: определение целей не должно быть формальным; компетенции должны соответствовать профессиональному стандарту педагога сферы дополнительного образования детей; содержание программ высшего профессионального образования должно учитывать многоаспектные возможности и вари-

тивность дополнительного образования, в том числе и перспективы индивидуализации; необходимо увеличение разнообразия форм деятельности; важным является создание систем отслеживания результатов реализации программ ВПО.

Опыт подготовки кадров для сферы ДОД в системе дополнительного профессионального образования, позволяет увидеть особенности переподготовки кадров и повышения их квалификации. Наиболее широко представлен отечественный опыт **повышения квалификации педагогических работников сферы дополнительного образования.** Практика показывает, что в этом процессе сегодня участвуют институты развития образованием, повышения квалификации, факультеты повышения квалификации педагогических вузов.

При этом можно отметить, что основная часть программ повышения квалификации специалистов ДОД все еще выстроена традиционно, в их основу положен модульный принцип, что позволяет варьировать тематику и содержание курсов в связи с изменением актуальных проблем развивающегося образования, запросами слушателей, степенью их подготовленности и т.п. Наряду с традиционными формами: лекциями, семинарами, групповой работой, моделированием различных ситуаций, защитой проектов и др., предлагаются и нетрадиционные формы: самоэкспертиза, детско-взрослая экспертиза, педагогическая лаборатория, стажировка и др. Однако, система повышения квалификации должна приобретать более современные черты, обеспечивать вариативность и многообразие запросов педагогов.

Система профессиональной переподготовки педагогов сферы ДОД ориентирована на людей, уже имеющих профессиональное образование (педагогическое или непедагогическое). Профессиональная переподготовка является дополнительным профессиональным образованием, которое дает слушателям право на ведение нового вида профессиональной деятельности в сфере дополнительного образования детей, что подтверждается дипломом государственного образца. Дополнительное профессиональное образование может осуществляться в рамках программ профессиональной переподготовки кадров образования на основе первого высшего образования (педагогического или специального профессионального). Большинство занимающихся на курсах переподготовки кадров уже работает в различных образовательных учреждениях. Доминирование инвариантной составляющей содержания образо-

вания, формы и методы организации переподготовки кадров делают этот процесс похожим на подготовку студента в вузе. Перечень специальностей педагогического образования и курсов переподготовки совпадают. При существующей нормативно-правовой базе сначала должна произойти институализация новой модели подготовки педагогов и лишь после этого возможны изменения в организации переподготовки. Думается, что они не должны быть разорваны во времени. Это позволит повысить отдачу курсов переподготовки кадров, поскольку в отличие от студентов вузов их слушатели в подавляющем большинстве будут работать по полученной специальности, а продолжительность обучения (а значит и затраты) на таких курсах значительно меньше.

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что педагогические кадры сферы дополнительного образования достаточно востребованы в системе образования. Незрелость системы повышения квалификации специалистов сферы дополнительного образования детей осложняет развитие кадровой инфраструктуры внешкольной, внеурочной и досуговой деятельности детей. Это обстоятельство порождает неадекватность уровня профессионально-педагогической компетентности кадров и качества оказываемых ими образовательных услуг целям, заявленным в нормативных и учредительных документах, а также существенно снижает успешное функционирование и развитие государственных и муниципальных учреждений дополнительного образования детей и подсистем дополнительного образования в образовательных учреждениях других типов. Необходимо создание системы подготовки кадров сферы дополнительного образования детей в системе высшего образования, переподготовки высвобождающихся кадров (военных, спортсменов и др.) и повышения квалификации действующих педагогических работников в соответствии с новыми требованиями.

Библиографический список:

1. 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
2. Золотарева, А. В. Региональная система дополнительного образования детей: мониторинг функционирования и развития [Текст] / А. В. Золотарева // Проблемы теории и практики управления. – 2014. – № 6. – С. 42–48

3. Золотарева, А. В. Результаты согласованного исследования требований рынка труда, профессионального стандарта и ФГОС ВПО к компетенциям педагога дополнительного образования [Электронный ресурс]: сборник материалов международного научного е-симпозиума / А. В. Золотарева // Августовские педагогические чтения – 2014; под ред. проф. И. В. Вагнер. – Киров : МЦНИП, 2014. – С. 123–136

4. Золотарева, А. В. Государственный заказ на дополнительное образование детей через призму актуальной нормативно-правовой базы [Текст] / А. В. Золотарева, Н. А. Мухомедьярова // Внешкольник. – М., 2012. – № 6 (153). – С. 27–31

5. Морозова, Н. А. Дополнительное образование – многоуровневая система в непрерывном образовании России [Текст] / Н. А. Морозова. – М. : МГУП, 2001.

Bibliograficheskiy spisok:

1. Zolotareva, A. V. Perspektivy professional'noj podgotovki kadrov dlja sfery dopolnitel'nogo obrazovanija detej [Tekst] / A. V. Zolotareva // Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta im. N. A. Nekrasova: nauchno-metodicheskij zhurnal. Serija «Pedagogika, Psihologija, Social'naja rabota, Juventologija, Sociokinetika». – Ko-stroma, 2012. – Tom 18. – № 1. – Ch. 2. – S. 153–157

2. Zolotareva, A. V. Regional'naja sistema dopolnitel'nogo obrazovanija detej: monitoring funkcionirovanija i razvitija [Tekst] / A. V. Zolotareva // Problemy teorii i praktiki upravlenija. – 2014. – № 6. – S.42–48

3. Zolotareva, A. V. Rezul'taty soglasovannogo issledovanija trebovanij rynka truda, professional'nogo stan-darta i FGOS VPO k kompetencijam pedagoga dopolnitel'-nogo obrazovanija [Jelektronnyj resurs]: sbornik materialov mezhdunarodnogo nauchnogo e-simpoziuma / A. V. Zolotareva // Avgustovskie pedagogicheskie chtenija – 2014; pod red. prof. I. V. Vagner. – Kirov: MCNIP, 2014. – S. 123–136

4. Zolotareva, A. V. Gosudarstvennyj zakaz na dopolnitel'noe obrazovanie detej cherez prizmu aktual'noj normativno-pravovoj bazy [Tekst] / A. V. Zolotareva, N. A. Muha-med'jarova // Vneshkol'nik. – M., 2012. – № 6 (153). – S. 27–31

5. Morozova, N. A. Dopolnitel'noe obrazovanie – mnogourovnevaja sistema v nepreryvnom obrazovanii Rossii [Tekst] / N. A. Morozova. – M. : MGUP, 2001.