

Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»: результаты общественного обсуждения, апробации, перспективы и риски внедрения. Повышение профессионального мастерства специалистов системы дополнительного образования детей и воспитания.

Телегина И.Г., директор МБОУДО «ДДТ «Дриада»,
г. Снежногорск, ЗАТО Александровск

Педагог - ключевая фигура реформирования образования. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений - все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу. Обретение этих ценных качеств невозможно без расширения пространства педагогического творчества.

Профессиональный стандарт педагога- чёткая позиция государства в части требований к квалификации педагогических работников, для выполнения ими определённой трудовой функции (Постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584).

Зачем же нужен профессиональный стандарт?

Стандарт - инструмент реализации стратегии образования в меняющемся мире и повышения качества образования, основа для формирования трудового договора, фиксирующего отношения между работником и работодателем и для формирования эффективной системы оплаты труда. Стандарт - объективный измеритель квалификации педагога, средство отбора педагогических кадров.

В чём отличие профессионального стандарта от квалификационных требований, применяемых ранее к педагогическим работникам?

В квалификационном справочнике мы видим должность. В стандарте мы говорим о виде профессиональной деятельности и трудовой функции. В справочнике общее описание должностных обязанностей, знаний, требований к квалификации. В стандарте последовательное описание профессиональной деятельности через разделение от общего к частному

Профессиональный стандарт - многофункциональный документ, раскрывающий цель и содержание с позиций: сферы труда, объединений работодателей, профессиональных сообществ через: обобщенные трудовые функции, трудовые функции, трудовые действия, место в системе уровней квалификации, требования к квалификации, образованию и обучению, опыту практической работы, необходимым знаниям и умениям работника.

Профессиональный стандарт описывает: профессиональную деятельность, обеспечивающую достижение поставленных в рамках производственного процесса целей и задач и не описывает требования к человеку (работнику) и должностные обязанности.

Учитывая вышесказанное, можно говорить, что задачи управления: обеспечить выполнение всех обобщенных трудовых функций и трудовых функций управляемого процесса, в т.ч. подобрать и распределить кадры; скомпоновать должностные обязанности отдельного работника из трудовых функций и трудовых действий, описанных в профстандарте; организовать коллектив в целом выполнять «полный набор» трудовых функций.

В рамках выполнения программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012г. №2190-р, профессиональный стандарт можно рассматривать как инструмент эффективного контракта. В рамках этого понимания необходимо:

- актуализация квалификационных требований и компетенций, необходимых для оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ);
- организация соответствующей профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников учреждений;
- разработка системы оценки эффективности деятельности работников;
- совершенствование системы оплаты труда.

Начиная работать в рамках по апробации и внедрению профессионального стандарта, мы предположили риски внедрения профессионального стандарта и спроектировали управленческую деятельность с целью минимизации рисков.

Проектирование управленческой деятельности руководителя образовательной организации по управлению рисками

№ п\п	Необходимые организационно управленческие условия	Выявленные места повышенного риска	Доля назвавших проблему (%)	Способы (механизмы) уменьшения негативных последствий
1.	Информационный аспект	Отсутствие объективной осведомленности педагогов о стандарте.	83	Организация системного изучения и анализа профессионального стандарта
2.	Нормативно правовой аспект	Отсутствие осознания правовой обусловленности внедрения.	95	Разработка нормативно-правовых документов, способствующих

		профессионального стандарта		позаппному переходу к апробации и внедрению стандарта
3.	Организационно-методический аспект	1. Несоответствие уровня профессиональной подготовки требованиям стандарта. 2. Недостаточный уровень освоения и применения современных образовательных технологий.	37	1. Создание рабочей группы по апробации и внедрению профессионального стандарта, помогающей педагогам в овладении и реализации новых профессиональных компетенций. 2. Разработка плана мероприятий (дорожная карта); 3. Создание системы сопровождения апробации и внедрения профессионального стандарта. 4. Создание условий для подготовки и переподготовки педагогов: обновление методической работы в образовательной организации, обеспечение сетевого взаимодействия 5. Разработка индивидуальных маршрутов, обеспечивающих освоение и внедрение профессионального стандарта.
4.	Мотивационный аспект	Психологическое неприятие стандарта, не включенность в реальный инновационный процесс.	67	Определение системы мотивации и стимулирования, способствующей формированию готовности к внедрению стандарта.

5.	Результативный аспект	Возможность снижения эффективности работы.	23	Разработка модели организации деятельности педагога, направленной на повышение эффективности его работы.
----	-----------------------	--	----	--

Нами был выделен ещё управленческий аспект. Чтобы избежать давления на педагогов для обеспечения продвижения профессионального стандарта, мы используем демократические методы управления и проводим поэтапное внедрение профессионального стандарта.

Считаем, что внедрение профессионального стандарта будет способствовать профессиональному развитию кадров и позволит:

- сформировать рациональное штатное расписание;
- перейти на эффективные контракты;
- дифференцировать труд и повысить эффективность взаимодействия в организации;
- повысить квалификацию педагогов путём внедрения корпоративного обучения;
- успешно проходить независимую оценку квалификации и аттестации.