

Научная статья
<https://doi.org/10.24412/2220-2404-2024-11-5>
УДК 006.44



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ КАК ОСНОВА ДЛЯ СОЗДАНИЯ МОДЕЛИ ОЦЕНКИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Громова М.В.

Ярославский филиал Финансового университета при Правительстве РФ

Аннотация: в данной работе рассматривается роль профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» в определении ключевых компетенций педагога дополнительного образования детей и построении на этой основе модели оценки деятельности педагогов. При анализе профессионального стандарта выявлено, что он включает в себя основные направления деятельности педагога и его компетенции. В профессиональном стандарте выделяют профессиональные компетенции, определяемые особенностями трудовых функций педагога дополнительного образования детей: преподавание по дополнительным общеобразовательным программам, общие (метапредметные) и специальные профессиональные компетенции. Автором определены составляющие профессиональной компетентности педагогов дополнительного образования детей и предложены критерии оценки сформированности компетенций у педагогов, которые включают в себя четыре уровня: недопустимый, допустимый, целевой и максимальный.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, педагог дополнительного образования, оценка персонала, компетенции, кадры, деятельность, модель.

PROFESSIONAL STANDARD AS A BASIS FOR CREATING A MODEL FOR EVALUATING THE ACTIVITIES OF TEACHERS OF ADDITIONAL EDUCATION

Marina V. Gromova

Yaroslavl Branch of the Financial University under the Government of the Russian Federation

Abstract: the article examines the role of the professional standard "Teacher of additional education for children and adults" in determining the key competencies of a teacher of additional education for children and building on this basis a model for evaluating the activities of teachers. The analysis of the professional standard revealed that it includes the areas of activity of the teacher and his competence. The professional standard identifies professional competencies determined by the peculiarities of the work functions of a teacher of additional education for children: teaching according to additional general education programs, general (meta-subject) and special professional competencies. The author defines the components of professional competence of teachers of additional education for children and proposes criteria for assessing the formation of competencies among teachers, which include four levels: unacceptable, permissible, target and maximum.

Keywords: professional standard, teacher of additional education, personnel assessment, competencies, personnel, activity, model.

Введение. Оценка персонала является ключевой фигурой в системе управления. В самом общем значении под оценкой можно понимать соотнесение какого-либо объекта с эталоном, образцом, стандартом, нормой. В современных условиях основой такого образца может выступать профессиональный стандарт, в котором определены обобщенные трудовые функции (ОТФ) и трудовые функции (ТФ) по каждой ОТФ. Фундаментальной базой для внедрения системы профессионального роста педагогов дополнительного образования детей можно рассматривать

«Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»» [1], в который заложена компетентностная модель деятельности педагога дополнительного образования детей. Сейчас в отечественной системе образования действует десять профессиональных стандартов, охватывающих сферы педагогической деятельности, начиная от дошкольного и заканчивая высшим образованием. Несмотря на то, что старт по разработке и внедрению профессиональных стандартов был дан благодаря указу Президента РФ в мае 2012 года, только в сентябре 2021 года

был утвержден стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых». В настоящее время предусмотрено два основных варианта применения профессиональных стандартов работодателями: обязательное и рекомендательное. Обязательное применение профессиональных стандартов законодательно предусмотрено в организациях любой организационно-правовой формы и формы собственности (коммерческие, государственные, муниципальные), когда выполнение работы предполагает компенсации, льготы либо ограничения, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации или иным федеральным законом... В остальных случаях применение профессиональных стандартов носит рекомендательный характер, то есть ответственность и полномочия по принятию данного кадрового решения предоставлены работодателю [2]. Таким образом рассматриваемый стандарт относится ко второму варианту, но это не умаляет его важности и значимости для профессионального сообщества.

Обсуждение и результаты. В профессиональном стандарте выделяют профессиональные компетенции, определяемые особенностями трудовых функций педагога дополнительного образования детей, к ним относят, во-первых, преподавание по дополнительным общеобразовательным программам (ДОП), во-вторых, общие (метапредметные) профессиональные компетенции педагога, в-третьих, специальные профессиональные компетенции, связанные с особенностями реализации определенной направленности дополнительного образования. Акцентированное внимание на данных трудовых функциях направлено на решение ряда задач кадровой политики конкретной организации дополнительного образования.

На кадровую проблему было обращено внимание разработчиков «Концепции развития дополнительного образования до 2030 года», в частности в ней говорится о несоответствии темпа обновления материально-технической базы, содержания и методов обучения дополнительного образования детей, также профессионального развития педагогов дополнительного образования темпам развития науки, техники, культуры, спорта, экономики, технологий и социальной сферы; а также о недостаточном кадровом обеспечении организаций дополнительного образования, в том числе в сельской местности, старении квалифицированных педагогических кадров [4].

Для успешного решения поставленных задач необходимо понимание того, что основой всех изменений являются кадры, в частности их оценка с целью выявления профессиональных дефицитов и дальнейшего профессионального развития. На пути создания оценочной системы в организации выделяют следующие ключевые составляющие, во-первых, субъект оценки - им может выступить работодатель, она может проходить в виде самооценки или благодаря центрам оценки и сертификации квалификаций и т.д. Во-вторых, объектом оценки является работник или выпускник образовательной организации. В-третьих, предметом оценки определяется уровень развития компетенций (для этого необходима построенная на основе ПС модель компетенций и разработанные индикаторы оценки этих компетенций) [5]. Для образовательных учреждений дополнительного образования детей целесообразно конструировать модель компетенций, отталкиваясь от профессионального стандарта и компетенций, изложенных в инструктивном письме департамента общего образования Министерства образования и науки РФ, а также исходя из методики оценки уровня квалификации педагогических работников [6], так как именно они содержат квалификационные требования к педагогической профессии. Данные компетенции носят общий характер, поэтому необходимо конкретизировать их для должности педагога дополнительного образования детей.

К составляющим профессиональной компетентности педагогов дополнительного образования детей можно рекомендовать отнести:

- Компетенция в области личных качеств – **К1**;
- Компетенция в постановке целей и задач педагогической деятельности – **К2**;
- Компетенция в мотивировании обучающихся на осуществление образовательной (проектной, исследовательской, волонтерской) деятельности – **К3**;
- Компетенция в разработке программы деятельности и принятии педагогических решений – **К4**;
- Компетенция в обеспечении информационной основы педагогической деятельности – **К5**;
- Компетенция в организации педагогической деятельности – **К6**.

Вышеперечисленные компетенции относятся к ключевым, так как отражают специфику

деятельности педагогов дополнительного образования.

Соотнося предложенные компетенции с профессиональным стандартом, которые отражены в таблице 1, видно, что они, во-первых, затрагивают ядро педагогической деятельности – разработку и реализацию дополнительных общеобразовательных программ (ДОП), во-вторых,

ориентированы на взаимодействие педагога с обучающимися и родителями, выступающими в роли основных заказчиков образовательных услуг, в-третьих, нацелены на профессиональный рост педагогов и преодоление дефицитов в их деятельности.

Таблица 1. Взаимосвязь компетенций, представленных в профессиональном стандарте и модели компетенций для конкретной образовательной организации

Компетенции, представленные в профессиональном стандарте «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»	«Способен самостоятельно или в составе комиссии проводить набор и отбор на обучение по ДОП» (СК-1)	«Способен разрабатывать ДОП» (СК-2)	«Способен реализовывать ДОП» (СК-3)	«Способен осуществлять педагогический контроль и оценку освоения ДОП» (СК-4)	«Способен планировать и организовывать взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся» (СК-5)	«Готов организовывать и проводить досуговые мероприятия» (СК-6)	«Готов вести документацию, обеспечивающую реализацию ДОП» (СК-7)	«Готов обеспечивать безопасность обучающихся на занятиях и досуговых мероприятиях» (СК-8)
Ключевые компетенции педагога, представленные в модели компетенций для конкретной образовательной организации	К-1			К-1	К-1			
	К-2	К-2	К-2	К-2		К-2		
	К-3	К-3	К-3	К-3	К-3	К-3		
		К-4	К-4		К-4		К-4	К-4
		К-5	К-5	К-5			К-5	
	К-6	К-6	К-6	К-6	К-6	К-6	К-6	К-6

Для более глубокого анализа педагогической деятельности и объективности проводимых оценочных процедур целесообразно использовать компетентностный тест, выполненный в виде

кейс-заданий и максимально приближенный к действительности. Примеры кейс-заданий приведены в табл. 2.

Таблица 2. Кейс-задания для определения сформированности компетенций педагогов

Компетенции, представленные в профессиональном стандарте «Педагог дополнительного образования детей и взрослых»	«Способен самостоятельно или в составе комиссии проводить набор и отбор на обучение по ДОП» (СК-1)	«Способен разрабатывать ДОП» (СК-2)	«Способен реализовывать ДОП» (СК-3)	«Способен осуществлять педагогический контроль и оценку освоения ДОП» (СК-4)	«Способен планировать и организовывать взаимодействие с родителями (законными представителями обучающихся)» (СК-5)	«Готов организовать и проводить досуговые мероприятия» (СК-6)	«Готов вести документацию, обеспечивающую реализацию ДОП» (СК-7)	«Готов обеспечивать безопасность обучающихся на занятиях и досуговых мероприятиях» (СК-8)
Примеры кейс-заданий	Представьте, что Вам, как педагогу дополнительного образования детей, необходимо составить расписание работы объединения. С учетом какой продолжительности перерыва после теоретических занятий, можно ставить следующее занятие?	Разрабатывая такой важный раздел программы, как мониторинг образовательных результатов, какую технологию отслеживания результатов Вы можете использовать для 2-х годичной программы культурологической направленности?	Диагностика результатов реализации дополнительной общеобразовательной программы показала, что в Вашем объединении есть два ребенка, показывающих очень высокие результаты. Что Вы предпримете для того, чтобы эти обучающиеся максимально реализовали свои возможности?	Представьте, что перед Вами стоит проблема активизировать самооценку обучающихся, занимающихся в объединении художественно-эстетической направленности. Вы используете вариант...	Предположим, что в организации дополнительного образования детей планируется создание «Семейного клуба» для совместных занятий с родителями и детьми дошкольного возраста, какую для этого форму предпочтительнее использовать...	Представьте, что Вам на рецензию принесли сценарий проведения праздника на развитие познавательной активности детей младшего школьного возраста. В ходе анализа данного сценария Вы исходите из представления о том, что композиционная структура сценария включает в себя...	Представьте, что в Вашей организации возник спор о том, каким образом регламентируется работа в выходные дни и канicularное время. Для того, чтобы предотвратить разгорание конфликта, Вы посоветуете обратиться к нормативно-правовому акту локального уровня...	Представьте, что к Вам обратился коллега с вопросом о том, кто должен в учреждении дополнительного образования детей разрабатывать локальные инструкции по пожарной безопасности. Вы считаете, что это должен быть...

Характеризуя указанные компетенции далее, можно выделить критерии оценки, которые будут определять меру допустимого поведения. К общим критериям относятся:

- Недопустимый уровень – который предполагает полную несформированность компетенций педагога. Данный критерий оценивается в 0 баллов.

- Допустимый уровень – критерий, определяющий минимум необходимых знаний, умений, навыков для осуществления педагогической деятельности. Данный критерий оценивается в 1 балл.
- Целевой уровень – повышенный уровень проявления компетенций педагога. Данный критерий оценивается в 2 балла.

- Максимальный уровень – критерий, определяющий деятельность педагога дополнительного образования как мастера, образца для подражания. Данный критерий оценивается в 3 балла.

Таким образом, выделяя 6 компетенций педагогов дополнительного образования детей и в каждой компетенции по 3 сформированных в той или иной степени качества, способности и умения педагога, можно определить максимальный вес каждой компетенции. Этот вес измеряется в баллах, которые заложены в 4 критерия оценки: недопустимый (0 баллов), допустимый (1 балл), целевой (2 балла) и максимальный (3 балла) уровни.

После проведения оценочных процедур возможно составление профиля должности каждого педагога дополнительного образования, который определяется по каждой компетенции исходя из максимального количества баллов. В зависимости от ряда факторов у педагога дополнительного образования детей может быть выражена в большей степени та или иная компетенция, идеальный вариант, когда педагог набирает максимальное количество баллов, представлен на рис. 1.

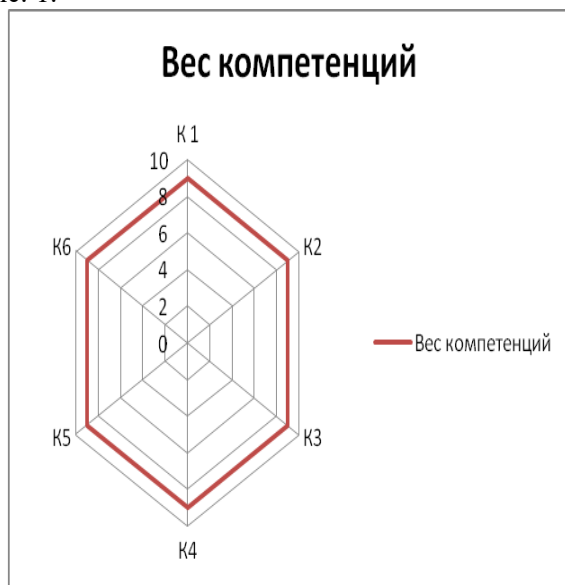


Рисунок 1. Определение веса компетенции педагога дополнительного образования детей

Исходя из регулярно проводимой оценки, возможно проследить динамику развития педагога. По результатам оценки все педагоги могут быть распределены по категориям:

- «соответствует занимаемой должности» (свыше 70%);
- «соответствует занимаемой должности, но необходимо развитие» (от 51-70%);
- «не соответствует занимаемой должности» (менее 50%).

Из числа педагогов дополнительного образования детей, относящихся к первой категории и имеющих максимальные показатели, может быть сформирован кадровый резерв, они могут быть кандидатами на получение должности «педагог-методист» или «педагог-наставник». Для педагогов второй категории необходимо разработать программу повышения уровня компетенций, для педагогов третьей категории должна быть также разработана программа повышения уровня профессиональной компетентности и определен наставник (тьютор), курирующий данное направление. «Педагогам должны предоставляться возможности повышать профессиональную квалификацию, и должны поощрять самосовершенствование. ОУ ДО должны предоставлять педагогам с недостаточным уровнем компетенции возможности развивать умения до приемлемого уровня и обладать средствами лишения таких педагогов права на преподавание, если они продолжают демонстрировать свою недостаточную компетенцию» [7]. В обобщенном виде оценка деятельности педагогов дополнительного образования может быть представлена на рис. 2., где определены методы оценки и выявляемые характеристики, свидетельствующие о сформированной или несформированной компетентности педагога.

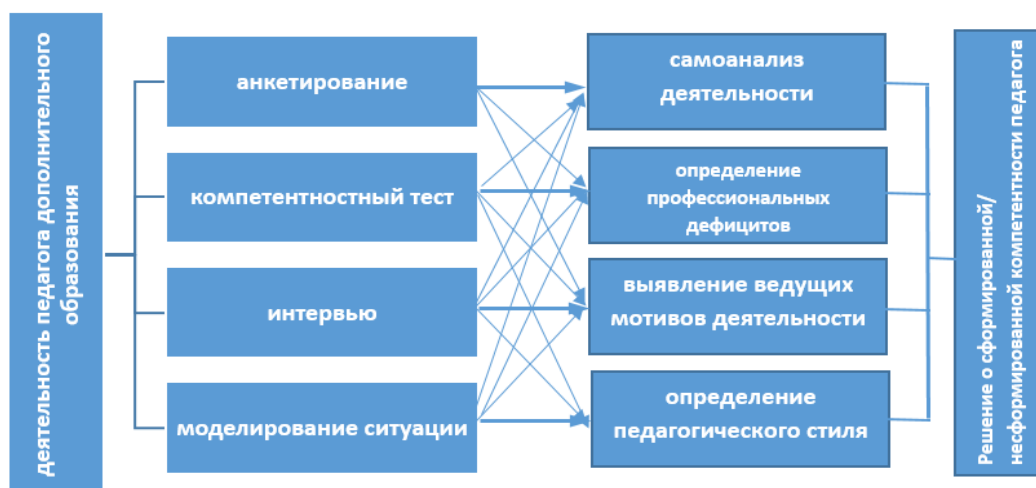


Рисунок 2. Модель оценки деятельности педагогов дополнительного образования

В современных условиях применение модели оценки деятельности педагогов на основе профессионального стандарта является необходимым условием для успешного функционирования учреждений дополнительного образования. В связи с новыми правилами проведения аттестации на первую и высшую квалификационные категории [8; 9], изменился и сам порядок аттестации, во-первых, введены новые должности – «педагог-наставник» и «педагог-методист», которые позволяют реализовать карьерные амбиции педагогов. Как правило, учреждения дополнительного образования — это небольшие организации, со штатом сотрудников до 50 человек и соответственно они ограничены в возможностях карьерной вертикали педагогов, введение новых должностей позволит реализовать управление карьерой по горизонтали. Во-вторых, педагоги, аттестовавшиеся после 1 сентября 2023 года на первую или высшую категорию получают ее бессрочно, следовательно, больше нет необходимости подтвержде-

ния своего профессионального статуса через каждые 5 лет. С одной стороны, это облегчает труд педагога, избавляя его от необходимости сбора количественных показателей своей деятельности и дает возможность сосредоточить внимание на качественных показателях, но с другой стороны, из рук руководителей образовательной организации изъят традиционный инструмент оценки деятельности. В таком случае компенсационным вариантом и может выступить предлагаемая модель оценки, ориентированная на профессиональный рост и преодоление дефицитов в деятельности педагогов.

Заключение. В целом для каждого педагога должен быть прописан план индивидуального развития на период до следующей процедуры оценки. Разработанная на основе профессионального стандарта модель оценки компетенций педагогов дополнительного образования показала в каком направлении необходимо двигаться для преодоления профессиональных дефицитов у педагогов и каковы направления совершенствования их деятельности.

Конфликт интересов

Не указан.

Рецензия

Все статьи проходят рецензирование в формате double-blind peer review (рецензенту неизвестны имя и должность автора, автору неизвестны имя и должность рецензента). Рецензия может быть предоставлена заинтересованным лицам по запросу.

Conflict of Interest

None declared.

Review

All articles are reviewed in the double-blind peer review format (the reviewer does not know the name and position of the author, the author does not know the name and position of the reviewer). The review can be provided to interested persons upon request.

Литература:

1. Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 сентября 2021 г. N 652н

2. Канаков А. С. Внедрение профессиональных стандартов как элемент кадровой политики // *Парадигма*. 2019. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vnedrenie-professionalnyh-standartov-kak-element-kadrovoy-politiki> (дата обращения: 23.10.2024).

3. Громова, М. В. Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» как основа для выявления профессиональных дефицитов педагогов / М. В. Громова // *Экономика и управление: теория и практика: Сборник научных трудов V-й Национальной научно-практической конференции научно-педагогических и практических работников с международным участием в 2 томах, Ярославль, 12 июня 2022 года. Том 1. – Ярославль: Общество с ограниченной ответственностью "Производственно-коммерческая фирма "СОЮЗ-ПРЕСС", 2022. – С. 318-323.*

4. Концепция развития дополнительного образования до 2030 года утверждена распоряжением Правительства РФ от 31.03.2022 № 678-р [Электронный ресурс]: режим доступа:// <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403709682/?ysclid=m2ltorlac464754834>

5. Колесникова Ю. С. Возможности и технологии реализации методов оценки персонала на основе профессиональных стандартов // *Решетневские чтения*. 2015. №19. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-i-tehnologii-realizatsii-metodov-otsenki-personala-na-osnove-professionalnyh-standartov> (дата обращения: 23.10.2024).

6. «О методике оценки уровня квалификации педагогических работников» (письмо Минобрнауки от 29.11.2010 № 03-339) [Электронный ресурс]: режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/55070066/?ysclid=m2ltjdfqfd323538614>

7. Буйлова, Л.Н. Гипотетическая модель управления качеством дополнительного образования детей в регионе [Электронный ресурс] / Л.Н. Буйлова. - Режим доступа: <http://dopedu.ru/stati/gipoteticheskay-model-upravleniya-kachestvom-dopolnitelnogo-obrazovaniya-detey-v-regione>

8. Приказ Министерства Просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» [Электронный ресурс]: режим доступа: http://coikko.ru/uploads/files/2023-03-24_196_Noviy%20porjadok%20attestatsii.pdf

9. Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 5 декабря 2023 г. N 08-2302 "О применении положений Порядка проведения аттестации педагогических работников образовательных организаций"[Электронный ресурс]: режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/408412037/>

References:

1. Professional standard "Teacher of additional education for children and adults", approved by Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation dated September 22, 2021 N 652n

2. Kanakov A. S. Introduction of professional standards as an element of personnel policy // *The paradigm*. 2019. No.2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vnedrenie-professionalnyh-standartov-kak-element-kadrovoy-politiki> (date of application: 10/23/2024).

3. Gromova, M. V. Professional standard "Teacher of additional education for children and adults" as a basis for identifying professional deficits of teachers / M. V. Gromova // *Economics and Management: theory and practice: Collection of scientific papers of the V-th National Scientific and Practical Conference of Scientific, Pedagogical and Practical Workers with international participation in 2 volumes, Yaroslavl, June 12, 2022. Volume 1. – Yaroslavl: Limited Liability Company "Production and commercial company "SOYUZ-PRESS", 2022. – pp. 318-323.*

4. The concept of the development of additional education until 2030 was approved by the decree of the Government of the Russian Federation dated 03/31/2022 No. 678-r [Electronic resource]: access mode:// <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/403709682/?ysclid=m2ltorlac464754834>

5. Kolesnikova Yu. S. Opportunities and technologies for the implementation of personnel assessment methods based on professional standards // *Reshetnev readings*. 2015. No.19. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vozmozhnosti-i-tehnologii-realizatsii-metodov-otsenki-personala-na-osnove-professionalnyh-standartov> (date of application: 10/23/2024).

6. "On the methodology for assessing the level of qualification of teaching staff" (letter of the Ministry of Education and Science dated 11/29/2010 No. 03-339) [Electronic resource]: access mode: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/55070066/?ysclid=m2ltjdfqfd323538614>

7. Buylova, L.N. A hypothetical model of quality management of additional education for children in the region [Electronic resource] / L.N. Buylova. - Access mode: <http://dopedu.ru/stati/gipoteticheskay-model-upravleniya-kachestvom-dopolnitelnogo-obrazovaniya-detey-v-regione>

8. Order of the Ministry of Education of the Russian Federation dated March 24, 2023 No. 196 "On approval of the Procedure for certification of teaching staff of organizations engaged in educational activities" [Electronic resource]: access mode: http://coikko.ru/uploads/files/2023-03-24_196_Noviy%20por-yadok%20attestatii.pdf

9. Letter of the Ministry of Education of the Russian Federation dated December 5, 2023 No. 08-2302 "On the application of the provisions of the Procedure for certification of teaching staff of educational organizations" [Electronic resource]: access mode: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/408412037/>

Информация об авторе:

Громова Марина Валентиновна, старший преподаватель кафедры «Менеджмент и общегуманитарные науки» Ярославского филиала Финансового университета при Правительстве Российской Федерации. yaroslavl@fa.ru

Marina V. Gromova, Senior Lecturer at the Department of Management and General Humanitarian Sciences of the Yaroslavl Branch of the Financial University under the Government of the Russian Federation