



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ И ВЗРОСЛЫХ



Перспективы внедрения

Павлов Андрей Викторович,
руководитель РНМЦ НО ГБПОУ «Воробьевы горы»,
к.п.н.

ЗАЧЕМ НУЖЕН ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ?



Стандарт – инструмент реализации стратегии образования в меняющемся мире

Стандарт – инструмент повышения качества образования

Стандарт – объективный измеритель квалификации педагога

Стандарт – средство отбора педагогических кадров

Стандарт – основа для формирования трудового договора, фиксирующего отношения между работником и работодателем

Стандарт - основа для формирования эффективной системы оплаты труда

КВАЛИФИКАЦИОННЫЕ ТРЕБОВАНИЯ ИЛИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ?



ЕКСД, ЕТКС	профстандарт
ДОЛЖНОСТЬ	вид профессиональной деятельности
ДОЛЖНОСТЬ	трудовая функция
общее описание должностных обязанностей, знаний, требований к квалификации	последовательное описание профессиональной деятельности через декомпозицию от общего к частному

НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

«Трудовые функции» ПДО

- **Указ Президента РФ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» №597-у от 07.05.2012 г.**
- **"Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 30.12.2015)**
- **ФЗ «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 30.12.2015)**
- **Постановление Правительства РФ от 22.01. 2013 г.№23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»**
- **Профессиональный стандарт «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» (утв. Приказом Минтруда РФ №613н от 08.09.2015 г.)**

НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Документы по разработке профессиональных стандартов

- **приказ Минтруда РФ от 12 апреля 2013г. №147н**

утвержден **Макет профессионального стандарта** (состоит из 4 разделов: I раздел «Общие сведения», II раздел «Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности)», III раздел «Характеристика обобщенных трудовых функций» и IV раздел «Сведения об организациях-разработчиках профессионального стандарта»);

- **приказ Минтруда РФ от 12 апреля 2013 г. №148н**

утверждены **уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов** (установлено девять уровней квалификации, которые определяют требования к умениям, знаниям, уровню квалификации в зависимости от полномочий и ответственности работника);

- **приказ Минтруда России от 29 апреля 2013г. №170н**

утверждены **Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта** (подготовлены в целях оказания практической помощи объединениям работодателей, работодателям, профессиональным сообществам, саморегулируемым организациям и иным некоммерческим организациям, образовательным организациям профессионального образования и другим заинтересованным организациям (разработчики проектов профессиональных стандартов) в разработке проектов профессиональных стандартов

НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Трудовой кодекс РФ

Статья 195.1 Понятия квалификации работника, профессионального стандарта

квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника

профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ

определение

Многофункциональный документ, раскрывающий его цель и содержание с позиций

- *сферы труда,*
- *объединений работодателей*
- *профессиональных сообществ*

в рамках определенного вида профессиональной деятельности 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***

НОРМАТИВНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Применение профессиональных стандартов

Профессиональные стандарты применяются:

- ◆ **работодателями** при:
 - формировании кадровой политики и в управлении персоналом,
 - организации обучения и аттестации работников,
 - разработке должностных инструкций - при определении должностных обязанностей работника с учетом особенностей применяемых технологий, организации производства и труда у конкретного работодателя, квалификации работников,
 - тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам,
 - установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления;

- ◆ **образовательными организациями профессионального образования** при разработке профессиональных образовательных программ (основных и дополнительных – программы повышения квалификации программы профессиональной переподготовки);

- ◆ при разработке в установленном порядке федеральных государственных

УТВЕРЖДЕННЫЕ ПРОФСТАНДАРТЫ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ



<p>Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)</p>	<p>Приказ Минтруда России N 544н от 18.10.2013</p>
<p>Педагог-психолог (психолог в сфере образования)</p>	<p>Приказ Минтруда России N 514н от 24.07.2015</p>
<p>Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования</p>	<p>Приказ Минтруда России N 608н от 08.09.2015</p>
<p>Педагог дополнительного образования детей и взрослых</p>	<p>Приказ Минтруда России N 613н от 08.09.2015</p>

ОБОБЩЕННЫЕ ТРУДОВЫЕ ФУНКЦИИ



<i>Обобщенные трудовые функции</i>	<i>Возможные наименования должностей</i>
Преподавание по дополнительным общеобразовательным программам (общеразвивающим и предпрофессиональным)	Педагог дополнительного образования, старший педагог ДО, тренер-преподаватель, преподаватель
Организационно-методическое обеспечение реализации ДОП	Методист
Организационно-педагогическое обеспечение реализации ДОП	Педагог-организатор

ТРУДОВЫЕ ФУНКЦИИ



<p>Преподавание по дополнительным общеобразовательным программам</p> <p><i>(педагог дополнительного образования, старший педагог ДО, тренер-преподаватель, преподаватель)</i></p>	<p>Организация деятельности обучающихся, направленной на освоение дополнительной общеобразовательной программы</p>
	<p>Организация досуговой деятельности обучающихся</p>
	<p>Обеспечение взаимодействия с родителями (законными представителями) учащихся, осваивающих дополнительную общеобразовательную программу, при решении задач обучения и воспитания</p>
	<p>Педагогический контроль и оценка освоения дополнительной общеобразовательной программы</p>
	<p>Разработка программно-методического обеспечения реализации дополнительной общеобразовательной программы</p>
<p>Организационно-методическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ</p> <p><i>(методист)</i></p>	<p>Организация и проведение исследований рынка услуг дополнительного образования детей и взрослых</p>
	<p>Организационно-педагогическое сопровождение методической деятельности педагогов дополнительного образования</p>
	<p>Мониторинг и оценка качества реализации педагогами дополнительных общеобразовательных программ</p>
<p>Организационно-педагогическое обеспечение реализации дополнительных общеобразовательных программ</p> <p><i>(педагог-организатор)</i></p>	<p>Организация и проведение массовых досуговых мероприятий</p>
	<p>Развитие социального партнерства и продвижение услуг дополнительного образования детей и взрослых</p>
	<p>Организация дополнительного образования детей и взрослых по одному или нескольким направлениям деятельности: техническому, художественному, спортивному, туристско-краеведческому и другим³</p>

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ



Описывает

профессиональную деятельность, обеспечивающую достижение поставленных в рамках производственного (бизнес) процесса целей и задач

Не описывает

- ✓ требования к человеку (работнику),
- ✓ должностные обязанности

Задача управления

обеспечить выполнение всех обобщенных трудовых функций и трудовых функций управляемого процесса, в т.ч. подобрать и распределить кадры.

- ✓ должностные обязанности отдельного работника «набираются» из трудовых функций и трудовых действий, описанных в профстандарте;
- ✓ коллектив организации в целом должен выполнять «полный набор» трудовых функций

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ

как инструмент эффективного контракта



- **Актуализация квалификационных требований и компетенций, необходимых для оказания государственных (муниципальных) услуг (выполнения работ)**
- **Организация соответствующей профессиональной переподготовки и повышения квалификации работников учреждений**
- **Совершенствование системы оплаты труда**
- **Разработка системой оценки эффективности деятельности работников**

Основа для использования принципов эффективного контракта

Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы утверждена распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012г. №2190-р

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ

как инструмент профессионального развития кадров



- рациональное штатное расписание и эффективная организация взаимодействия
- эффективный контракт
- дифференциация труда
- повышение квалификации, корпоративное обучение
- независимая оценка квалификации
- аттестация