

**Методические рекомендации по применению комплектов типовых документов для дошкольных образовательных организаций с образовательными группами различной направленности (общеразвивающей, комбинированной, компенсирующей и оздоровительной), регламентирующих основную деятельность педагогических работников и вспомогательного персонала**

Настоящие Методические рекомендации направлены на оказание методической поддержки руководителям дошкольных образовательных организаций с образовательными группами различной направленности (общеразвивающей, комбинированной, компенсирующей и оздоровительной), в части дополнительной регламентации основной деятельности педагогических работников и вспомогательного персонала.

Актуальность постоянного совершенствования и формирования основ нормативной грамотности руководителей дошкольных образовательных организаций обусловлена в первую очередь тем, что после введения Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования перед ними стала задача разрабатывать, развивать и совершенствовать локальные акты дошкольной образовательной организации, разработать основную общеобразовательную программу дошкольного образования. До сих пор у многих руководителей дошкольных образовательных организаций нет достаточных знаний и доступа к реальному успешному опыту разработки и применения на практике подобных масштабных документов.

Об этом свидетельствуют и результаты мониторинга, проводимого ФГАУ «Федеральный институт развития образования» в 2017 году по введению федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (ФГОС ДО) (по состоянию на 1 января 2017 года, выборка мониторинга составила 28 744 организации, осуществляющие образовательную деятельность по программам дошкольного образования):

неподготовленность педагогических кадров, в том числе отсутствие психологической готовности, отдельных компетенций, является актуальной проблемой с точки зрения участников мониторинга для 20,14% организаций; 28,30% организаций не отрицают наличия препятствия, но не считают его актуальность низкой;

отсутствие или низкая эффективность методической поддержки в вопросах перехода на ФГОС ДО, реализации программ в соответствии с ФГОС ДО, является на сегодняшний день актуальной проблемой всего для 20,31% образовательных организаций, при этом, лишь 2,21% участников мониторинга указали на ее высокую актуальность.

Также результаты проведённого мониторинга свидетельствуют, что на 1 января 2017 года доступ к методической и консультационной поддержке имеют 81,20% образовательных организаций, а информационной поддержкой охвачено 87,39%

образовательных организаций. При этом полезность методической поддержки отметили 93,09% участников мониторинга, а информационной - 92,23%.

По данным мониторинга ФГАУ «Федеральный институт развития образования» доля педагогических работников, прошедших повышение квалификации в соответствии с ФГОС ДО, составляет на 1 января 2017 года 91,22%, при этом, самими же образовательными организациями доля работающих у них педагогических работников, нуждающихся в повышении квалификации, в том числе дополнительном, без которого они затрудняются в обеспечении реализации ФГОС ДО, в среднем оценивается как 11,54%. При этом, более чем половина педагогов нуждается в дополнительном обучении в 8,09% образовательных организаций, реализующих программы дошкольного образования, а полностью неготовым к реализации ФГОС ДО собственный персонал признают 3,57% образовательных организаций. Наименее остро проблема обеспечения необходимой квалификации персонала стоит для Краснодарского края (для 81,58% отсутствует необходимость), Липецкой области (86,08%), Республики Мордовия (82,61%), г. Санкт-Петербурга (88,78%), Ямало-Ненецкого автономного округа (83,33%). В то же время, более 20% педагогических работников все еще нуждаются в дополнительном обучении для реализации ФГОС ДО в 9-ти субъектах Российской Федерации: Забайкальский и Камчатский края, Псковская область, Республики Бурятия, Калмыкия, Коми, Саха (Якутия) и Хакасия, Удмуртская Республика.

Поэтому важно научить руководителей дошкольной организации на правовой основе проектировать и детализировать деятельность дошкольной организации, регламентировать основную деятельность педагогических работников и вспомогательного персонала.

В помощь Минобрнауки России был реализован проект от «18» июля 2017 г. № 08.022.11.0021 «Разработка комплектов документов, регламентирующих основную деятельность педагогических работников и вспомогательного персонала образовательных организаций, осуществляющих дошкольное образование».

В рамках реализации проекта на I этапе подготовлены 50 комплектов типовых документов для дошкольных образовательных организаций с образовательными группами различной направленности (общеразвивающей, комбинированной, компенсирующей и оздоровительной), в части дополнительной регламентации основной деятельности педагогических работников и вспомогательного персонала.

Данные материалы прошли апробацию в рамках цикла семинаров (6 семинаров по 2 дня каждый), доработаны в соответствии с пожеланиями, высказанными представителями, руководителями дошкольных образовательных организаций в процессе апробации.

Разработанные типовые документы выступают основой и механизмом для организации регламентирующего процесса деятельности основного и вспомогательного персонала дошкольных образовательных организаций в рамках обозначенного направления и подготовки руководителей, персонала, педагогов к решению задачи введения ФГОС ДО.

Цель методических рекомендаций: повышение профессиональных компетенций руководителей дошкольных образовательных организаций по вопросам внедрения в деятельность дошкольных образовательных организаций различной направленности (общеразвивающей, комбинированной, компенсирующей и оздоровительной), типовых комплектов документов, регламентирующих основную деятельность педагогических работников и вспомогательного персонала.

Задачами методических рекомендаций стало:

проектирование оптимальных организационно-управленческих, информационно-методических условий, способствующих внедрению в процесс функционирования дошкольной организации типовых комплектов документов, регламентирующих основную деятельность педагогических работников и вспомогательного персонала;

формирование базовых компетенций в вопросах управления при реализации ФГОС ДО, регламентации работ по типовым комплектам документов, регламентирующих основную деятельность педагогических работников и вспомогательного персонала организации, управления и финансирования семейных дошкольных групп;

Настоящие методические рекомендации описывают алгоритм внедрения типовых комплектов документов регламентирующих основную деятельность педагогических работников и вспомогательного персонала образовательных организаций, осуществляющих дошкольное образование, доработанных по результатам их апробации на семинарах.

При разработке настоящих рекомендаций были учтены:

- результаты апробации на семинарах, результаты обсуждения на семинарах типовых комплектов документов;

- доработанные документы и положение по семейной дошкольной группе, информация по организации работы семейных дошкольных групп.

### **Рекомендации состоят из следующих разделов:**

1. Общее описание доработанных комплектов типовых документов, регламентирующих основную деятельность педагогических работников и вспомогательного персонала образовательных организаций, осуществляющих дошкольное образование.

2. Возможные проблемы при внедрении доработанных комплектов типовых документов, регламентирующих основную деятельность педагогических работников и вспомогательного персонала образовательных организаций, осуществляющих дошкольное образование.

3. Алгоритм внедрения доработанных комплектов типовых документов, регламентирующих основную деятельность педагогических работников и вспомогательного персонала образовательных организаций, осуществляющих дошкольное образование.

### **1. Общее описание доработанных комплектов типовых документов, регламентирующих основную деятельность педагогических работников и вспомогательного персонала образовательных организаций, осуществляющих дошкольное образование**

В ходе доработки комплектов типовых документов, регламентирующих основную деятельность педагогических работников и вспомогательного персонала образовательных организаций, осуществляющих дошкольное образование был проведен дополнительный анализ действующих нормативных требований к педагогическим работникам, основному и вспомогательному персоналу дошкольной образовательной организации и сложившейся кадровой политики в дошкольных организациях, на основании результатов обсуждения практики работы руководителей дошкольной организации при проведении апробации (семинаров).

Обсуждение комплектов типовых документов показало, что в дошкольных образовательных организациях для локальных актов используются недетализированные, а рамочные требования к персоналу.

Это происходит в связи с тем, что помимо повышения квалификации, подготовки и переподготовки кадров (специалистов) в соответствии с требованиями приказа Минтруда России от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта «педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (зарегистрировано в Минюсте России 6 декабря 2013 г. №30550) необходимо обеспечивать и профессиональное становление личности.

При внедрении комплектов типовых документов, регламентирующих основную деятельность педагогических работников и вспомогательного персонала образовательных организаций, осуществляющих дошкольное образование, дополнительно следует

учитывать, что в срок до 1 января 2020 года во исполнение постановления Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г №584 государственные учреждения должны перейти к применению профессиональных стандартов, в том числе в части соответствия квалификации педагогических работников, реализующих основные и дополнительные профессиональные образовательные программы, требованиям действующих профессиональных стандартов, а также иных нормативных правовых актов, устанавливающих требования к квалификации, образованию и иным характеристикам кадров организаций, реализующих образовательные программы, в т.ч. дошкольного образования.

При доработке комплектов типовых документов, регламентирующих основную деятельность педагогических работников и вспомогательного персонала образовательных организаций, осуществляющих дошкольное образование были учтены следующие позиции, которые требуют обязательного закрепления в локальных актах:

характеристики квалификаций, которые содержатся в профессиональных стандартах, применяются работодателями в качестве основы для определения собственных требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

область профессиональной деятельности, должна учитывать: учебно-профессиональную, научно-исследовательскую, педагогическо-проектировочную и организационно-технологическую работу; непрерывное обучение, связанное с педагогическими отношениями, управлением образовательными системами, образовательной деятельностью подготовки специалистов; научно-методическое обеспечение образовательной деятельности на основе внедрения результатов новых, передовых, эффективных исследований и разработок;

трудовые функции должны учитывать следующие позиции: создание педагогических условий для развития группы; разработка программно-методического обеспечения предметно-пространственной среды; проектирование предметно-пространственной среды; информирование и консультирование родителей (законных представителей). Дополнительные трудовые функции: планирование мер по социально-педагогической поддержке дошкольников в процессе социализации; организация социально-педагогической поддержки дошкольников в процессе социализации; планирование воспитательной деятельности с группой; организация социально и личностно значимой деятельности в группе; педагогическое сопровождение реализации дошкольниками, включая дошкольников с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

и инвалидностью, индивидуальных образовательных маршрутов, проектов; организация образовательной среды для реализации дошкольниками, включая обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, индивидуальных образовательных маршрутов, проектов; организационно-методическое обеспечение реализации дошкольниками, включая обучающихся с ОВЗ и инвалидностью, индивидуальных образовательных маршрутов, проектов.

## **2 Возможные проблемы при внедрении комплектов типовых документов, регламентирующих основную деятельность педагогических работников и вспомогательного персонала образовательных организаций, осуществляющих дошкольное образование**

По итогам прошедшей апробации комплектов типовых документов, регламентирующих основную деятельность педагогических работников и вспомогательного персонала образовательных организаций, осуществляющих дошкольное образование, руководителям дошкольных организаций следует обратить внимание на решение следующих проблем применительно к образовательной организации:

1. Методологические
2. Кадровые
3. Организационно-управленческие
4. Нормативно-регулятивные

Самый большой риск из перечисленных – это кадровый риск. К группе кадровых рисков можно отнести проблему необходимой методической подготовки к формату педагогической деятельности, обусловленному профессиональным стандартом и типовыми документами, регламентирующими основную деятельность педагогических работников и вспомогательного персонала образовательных организаций, осуществляющих дошкольное образование.

В настоящее время сложность состоит в том, что большинство специалистов (в частности младшие воспитатели) не имеют профильного образования.

Эту ситуацию невозможно преодолеть исключительно за счет качественного и детального описания трудовых функций в локальных актах применительно к каждой должности и типу образовательной организации.

Такая ситуация не решается исключительно за счет регулирования деятельности персонала дошкольной организации изданием локальных актов.

В настоящее время для таких кадров требуется прохождение профессионального обучения, либо переподготовки, и только потом можно в отношении данных специалистов издавать локальные акты, содержащие детализацию требований к их трудовым функциям.

В разработанных типовых комплексах документов содержание каждой трудовой функции расписано с ориентацией на итоговые результаты реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования в целом, при этом выделяется инвариантная часть содержания таких функций на основе действующих нормативно-правовых актов федерального, регионального и муниципального уровней, и вариативная часть по заказу требований руководителя дошкольной образовательной организации и родителей (законных представителей), в том числе с учетом обновления содержания образования, стандарта и программы.

Барьером в построении такой системы может стать недостаточность нормативного финансирования и сложность организации образовательной деятельности педагогических работников и вспомогательного персонала образовательных организаций, осуществляющих дошкольное образование.

Для нивелирования данной ситуации предлагается использовать разработанные комплексы типовых документов в качестве руководства к планированию систематического повышения квалификации состава специалистов дошкольной организации, специалистов учебно-методических служб, педагогических работников и их стажировки, в т.ч. в условиях организации сетевого взаимодействия, на стажировочных площадках, при отработке технологии менторинга/наставничества и в др. формах.

Разработанные типовые комплексы для руководителя дошкольной организации выступают средством построения и реализации индивидуальных учебных планов с учетом ранее полученного образования специалистов и их квалификаций, что способствует значительному повышению качества образования.

*Порядок деятельности по повышению эффективности работы дошкольных образовательных организаций при внедрении типовых документов, регламентирующих основную деятельность педагогических работников и вспомогательного персонала образовательных организаций, осуществляющих дошкольное образование, для снижения количества возникающих рисков*

Разъяснительная работа в педагогических коллективах нацелена на повышение внимания и понимания комплексной проблемы формирования трудовых функций (функциональная карта вида профессиональной деятельности), характеристик обобщенных трудовых функций, трудовых действий (знания, умения, навыки, другие действия), требований к образованию и обучению, требований к опыту практической работы и понимания занятости персонала.

Исследование временных затрат на выполнение требований, установленных в типовых документах, регламентирующих основную деятельность педагогических

работников и вспомогательного персонала образовательных организаций, осуществляющих дошкольное образование. Выполнение требований, установленных в типовых документах, не должно создать для персонала (основного и вспомогательного) дошкольной образовательной организации дополнительного напряжения при реализации программы дошкольного образования. В случае, если оценка временных затрат сигнализирует о перенапряжении персонала организации, необходимо пересмотреть трудовые функции, не нарушая требований профессионального стандарта.

Создание нормативной базы для регулирования требований, установленных в типовых документах, регламентирующих основную деятельность педагогических работников и вспомогательного персонала образовательных организаций, осуществляющих дошкольное образование. Необходимо провести доработку или создание локальных нормативных актов дошкольной образовательной организации, связанных с рекомендуемыми подходами. Наличие локальных актов, определяющих виды и объемы трудовых функций, трудовых действий, принятых на уровне образовательной организации, является, во-первых, неким внутренним договором в педагогическом коллективе, регулирующим уровень загруженности; во-вторых, основанием для внутреннего контроля (на уровне методического объединения и руководства дошкольной образовательной организации).

Определение лица, ответственного за вопросы регулирования требований, установленных в типовых документах, регламентирующих основную деятельность педагогических работников и вспомогательного персонала образовательных организаций, осуществляющих дошкольное образование: эффективная работа по организации процесса регламентации и регулирования требований, установленных в типовых документах, регламентирующих основную деятельность педагогических работников и вспомогательного персонала образовательных организаций, осуществляющих дошкольное образование, невозможна без определения лица, отвечающего за эту сферу деятельности. Это позволит нивелировать причины, по которым выполнение соответствующих установленных в документах обязанностей конкретными специалистами не является эффективным и даже может порождать конфликты (чрезмерная нагрузка, несоответствие уровня квалификации). Ответственность за организацию работы в данном направлении рационально возлагать на заместителя руководителя дошкольной организации.

### **3 Алгоритм внедрения комплектов типовых документов, регламентирующих основную деятельность педагогических работников и вспомогательного персонала образовательных организаций, осуществляющих дошкольное образование**

В рамках подготовки методических рекомендаций разработаны два алгоритма внедрения комплектов типовых документов, регламентирующих основную деятельность педагогических работников и вспомогательного персонала образовательных организаций, осуществляющих дошкольное образование. На наш взгляд, такой подход позволит выбрать наиболее оптимальный вариант, применительно к конкретной дошкольной организации.

Первый алгоритм состоит из 6 обобщенных этапов.

Разработанные типовые комплекты документов выступают модельными образцами, которые позволяют выбрать и сконструировать из широкого набора трудовых функций, необходимый перечень для образовательной ситуации, в которую включен конкретный специалист.

Разработанные в рамках реализации проекта комплекты типовых документов представляют собой механизм, который позволит повысить качество и эффективность выполнения трудовых функций специалистами дошкольной образовательной организации с учетом требований ФГОС ДО и основной общеобразовательной программы дошкольного образования.

Рассмотрим последовательность реализации руководителем дошкольной организации действий, при которых повышается возможность внедрения и использования комплектов типовых документов, регламентирующих основную деятельность педагогических работников и вспомогательного персонала образовательных организаций, осуществляющих дошкольное образование:

1. Составляется базовый перечень трудовых функций для всех типов дошкольных образовательных организаций. При определении наименований трудовых функций для включения в перечень необходимо четко сформулировать суть функций (работы) применительно к должности специалиста, квалификации и типу дошкольной образовательной организации.

2. Проведение аналитической подготовки для составления перечня (требований) к трудовым функциям. Анализ может включать: анализ социальных гарантий и обязательств с учетом возрастных особенностей детей дошкольного возраста, особенностей развития и здоровья дошкольников. Анализ численности персонала по категориям: педагогический, административно-управленческий, вспомогательный, обслуживающий, иной персонал; анализ Типовых положений о дошкольной образовательной организации, программы

дошкольного образования; анализ устава; анализ динамики финансирования; анализ условий реализации программы дошкольного образования.

3. Формирование собственного перечня (требований) трудовых функций. Перечень формируется руководителем, путем включения в него функций, предусмотренных профессиональным стандартом, данными документами и требованиями к основной деятельности (стандарты, СанПины, СНИПы и др.).

4. Анализ потребности в услугах образования. С применением методов социологических исследований и статистического наблюдения собираются и обрабатываются данные с дошкольной организации. Результатом анализа должны стать данные об объеме и формах предоставления услуг, уровне удовлетворенности их качеством. Результаты могут быть использованы при планировании повышения квалификации специалистов, переподготовки кадров, а также учитываться при формировании трудовых функций, исходя из потребности дошкольной образовательной организации.

5. Анализ ресурсов дошкольной образовательной организации для выполнения трудовых функций специалистами. Определение ресурсоемкости сети, ее специфических характеристик (типологии, объемных показателей, кадрового потенциала, материально-технических и финансовых ресурсов, нормативно-правового и программно-методического обеспечения). Данные анализа используются для формирования обоснованных требований к трудовым функциям, регламентирующим основную деятельность педагогических работников и вспомогательного персонала образовательных организаций, а также для принятия управленческих решений в дошкольной образовательной организации.

6. Корректировка предлагаемых типовых документов под задачи дошкольной образовательной организации.

Второй алгоритм предлагает осуществить последовательность действий в семь этапов, каждый из которых направлен на достижение определенных целей и решение соответствующих задач, при этом результаты предыдущего шага логично интегрируются в последующие этапы, являясь их необходимыми условиями.

Этап 1. *Аналитический*. Выявление и изучение проблем (затруднений) при подготовке типовых документов, регламентирующих основную деятельность педагогических работников и вспомогательного персонала образовательных организаций, осуществляющих дошкольное образование для конкретной дошкольной образовательной организации и соотнесение их с обобщенными документами, уже действующими в организации.

Этап 2. *Проектируемый*. Планирование деятельности образовательной организации по внедрению типовых документов, регламентирующих основную деятельность педагогических работников и вспомогательного персонала образовательных организаций, осуществляющих дошкольное образование для конкретной дошкольной образовательной организации.

Этап 3. *Реализационный*. Исполнение плана деятельности по внедрению типовых документов, регламентирующих основную деятельность педагогических работников и вспомогательного персонала образовательных организаций, осуществляющих дошкольное образование для конкретной дошкольной образовательной организации.

Этап 4. *Корректирующий*. Контроль и коррекция исполнения плана внедрения типовых документов, регламентирующих основную деятельность педагогических работников и вспомогательного персонала образовательных организаций, осуществляющих дошкольное образование для конкретной дошкольной образовательной организации.

Этап 5. *Оценивающий*. Оценка проведенных изменений в организации и полученных результатов от внедрения типовых документов, регламентирующих основную деятельность педагогических работников и вспомогательного персонала образовательных организаций, осуществляющих дошкольное образование для конкретной дошкольной образовательной организации.

Этап 6. *Рефлексивный*. Анализ проведенной деятельности по внедрению типовых документов, регламентирующих основную деятельность педагогических работников и вспомогательного персонала образовательных организаций, осуществляющих дошкольное образование для конкретной дошкольной образовательной организации и ее коррекция.

Этап 7. *Итоговый*. Уточнение рекомендаций по внедрению типовых документов, регламентирующих основную деятельность педагогических работников и вспомогательного персонала образовательных организаций, осуществляющих дошкольное образование для конкретной дошкольной образовательной организации по результатам анализа проведенной деятельности и полученных результатов.

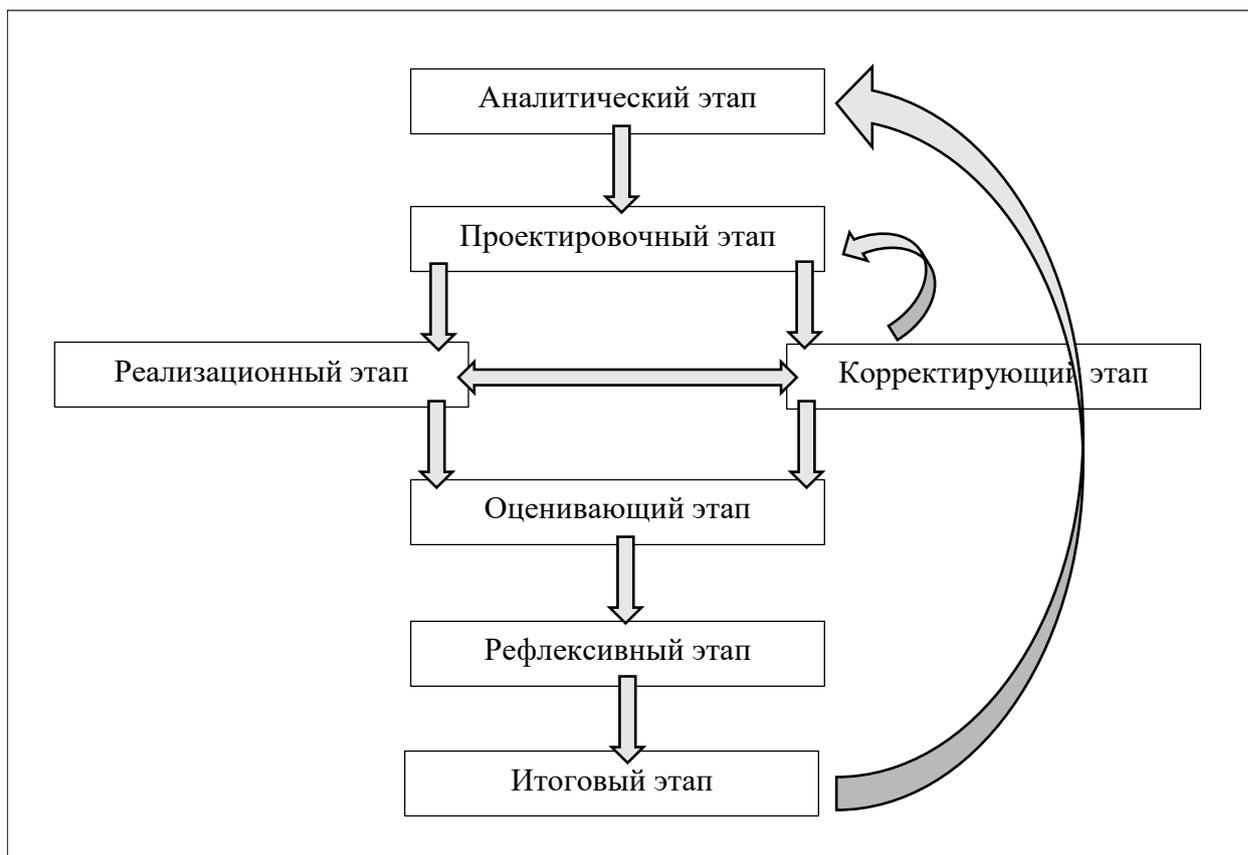


Рисунок 1. Алгоритм внедрения типовых документов, регламентирующих основную деятельность педагогических работников и вспомогательного персонала образовательных организаций, осуществляющих дошкольное образование для конкретной дошкольной образовательной организации.

Остановимся подробнее на некоторых этапах.

Аналитический этап предлагаем осуществлять силами руководителями с привлечением педагогических работников, квалификация которых достаточна для его выполнения. В связи с тем, что целью рекомендаций является внедрение типовых документов, в каждом случае (исходя из условий конкретной дошкольной организации) следует начинать с установления особенностей ранее сложившейся системы организации и осуществления образовательной деятельности, наличия достаточного количества квалифицированного персонала, сравнения утвержденных локальных актов с предлагаемыми документами и выбора пути и способов их преобразования (при необходимости).

Выявленные проблемы и (или) затруднения следует зафиксировать и сгруппировать по направлениям, в соответствии с которыми будет осуществляться дальнейшее планирование деятельности образовательной организации по внедрению типовых документов, регламентирующих основную деятельность педагогических работников и

вспомогательного персонала образовательных организаций, осуществляющих дошкольное образование.

Проектируемый этап начинается с определения желаемых результатов внедрения типовых документов, с учетом действующей системы локальной нормативной документации и возможностью ее корректировки. Этот этап реализуется силами руководителя дошкольной образовательной организации с привлечением представителей педагогического коллектива и, возможно, внешних экспертов. При планировании трудовых функций отдельных категорий специалистов следует учитывать возможности их реализации в установленные сроки на основе имеющихся у организации ресурсов: кадровых, финансовых, материально-технических, информационно-методических и др. При планировании деятельности следует удостовериться, что функционал привлекаемых сотрудников позволяет им выполнять назначенные функции в рамках трудовых договоров. Если это условие не соблюдается, следует предусмотреть нормативное обоснование (дополнительное соглашение к трудовому договору, или иные варианты).

При реализации плана требуется осуществление контроля за исполняемой деятельностью и коррекция этой деятельности, таким образом, реализационный и корректирующий этапы желательно проводить параллельно. Реализационный этап проходит преимущественно силами педагогического коллектива под контролем руководителя, с последующей коррекцией как собственно деятельности, так и, при необходимости, исходного плана.

По завершению этапов 4 и 5 следует провести многоуровневую оценку произошедших изменений в дошкольной организации с учетом доработки локальных актов и применения комплектов типовых документов по направлениям:

- самооценка педагогических работников;
- взаимная оценка работы педагогических работников;
- оценка результатов образовательной деятельности (внутренние и внешние процедуры оценки качества образования; оценка родителей (законных представителей) и т.п.);
- правовая оценка изменений системы локальных нормативных актов;
- оценка соблюдения прав всех участников образовательного процесса;
- иные виды оценки (по желанию дошкольной образовательной организации).

Все результаты оценивания следует зафиксировать и передать для анализа высококвалифицированным специалистам или заместителю руководителя дошкольной организации, внешним экспертам. Внешние эксперты из числа профессионального

сообщества и сотрудников организаций высшего профессионального образования в большей степени гарантирую независимость выводов.

По итогам обработки результатов оценивания следует провести доработку и (или) коррекцию деятельности дошкольной образовательной организации, внедрившей комплекты типовых документов, для планирования перехода от проектного к рабочему режиму функционирования.