

ПРИМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В УПРАВЛЕНИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ КАДРАМИ: ВОПРОСЫ И ОТВЕТЫ



Л.В. Шмелькова

эксперт Комиссии Минобрнауки России по развитию дополнительного профессионального образования, канд. пед. наук, доцент



Е.Ю. Есенина

ведущий научный сотрудник Центра профессионального образования и систем квалификаций Федерального института развития образования, д-р. пед. наук



В.И. Блинов

руководитель Центра профессионального образования и систем квалификаций Федерального института развития образования, д-р. пед. наук, профессор



О.Ф. Клинк

ведущий научный сотрудник Центра профессионального образования и систем квалификаций Федерального института развития образования, канд. пед. наук



А.А. Факторович

заместитель руководителя Центра профессионального образования и систем квалификаций Федерального института развития образования, д-р. пед. наук, доцент

В статье рассматриваются особенности применения профессиональных стандартов в управлении образовательной организацией на примере недавно принятых: «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» и «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования».

Ключевые слова: профессиональные стандарты, трудовая функция и обобщенная трудовая функция, дополнительное профессиональное образование, аттестация педагогических работников.

Профессиональные стандарты (далее – ПС) – документы нового типа, не похожие на привычные квалификационные характеристики должностей. Неудивительно, что попытки их применения в привычном «должностном залоге» заведомо

ведут к неудаче, вызывают естественную тревогу у работников, закономерную настороженность, а иногда и сопротивление работодателей.

Все встает на свои места, если понять: ПС описывают не должности, а профессиональную де-

ятельность. Данное положение и вытекающие из него следствия, а также нормативные правовые основы применения ПС, о которых пойдет речь, относятся ко всем ПС в сфере образования.

В статье это будет рассмотрено на примере ПС «Педагог профес-

The article deals with the use of the newly adopted professional standards “Teacher of additional education for children and adults” and “Teacher of vocational training, professional education and continuing vocational education” in the management of educational organizations.

Keywords: professional standards, labor function, generalized labor function, continuing vocational education, certification of teaching staff.

сионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (утв. приказом Минтруда России от 8 сентября 2015 года № 608 н) (ПС 1) и «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» (утв. приказом Минтруда России от 8 сентября 2015 № 613н) (ПС 2).

Наименование вида профессиональной деятельности соответствует наименованию ПС и приведено в начале раздела I «Общие сведения» каждого ПС. В рассматриваемых ПС это - педагогическая деятельность. Ее описание получается путем последовательной декомпозиции профессиональной деятельности на обобщенные трудовые функции (ОТФ), трудовые функции (ТФ) и трудовые действия (ТД).

По каждой ОТФ в ПС приводятся возможные наименования должностей, требования к образованию и обучению, опыту работы, особые условия допуска к работе. По каждой ТФ – трудовые действия ее составляющие (последний этап декомпозиции), а также умения и знания, необходимые для выполнения.

Таким образом, *ПС не стандартизируют должностные обязанности, а лишь приводят возможные наименования должностей работников, выполняющих ту или иную ОТФ. То же относится к требованиям к образованию, опыту практической работы, особым условиям допуска к работе. Они определены как необходимые для выполнения соответствующей ОТФ, а не для назначения (избрания) на должность.*

При использовании ПС также необходимо учитывать, что характеристика полномочий и ответственности деятельности, характер умений и знаний, обеспечивающих ее выполнение, определяется *уровнем квалификации ОТФ и ТФ*.

В рассматриваемых ПС кроме этого в рамках каждого уровня квалификации определено три подуровня. Это позволяет дифференцировать различия между ТФ, которые относятся к одному

уровню квалификации, но различаются по уровню полномочий и ответственности (степень самостоятельности, масштаб деятельности, полнота реализации функций руководства), характеру умений (прежде всего, необходимости разработки новых способов решения задач профессиональной деятельности), характеру (наукоемкости) знаний.

Системное и операциональное описание профессиональной деятельности, полученное путем ее последовательной декомпозиции, а также указание уровня (подуровня) квалификации трудовых функций делает ПС гибким, удобным инструментом для решения задач кадрового обеспечения образовательной деятельности. Однако эффект внедрения ПС во многом будет зависеть от корректности их применения. В связи с этим рассмотрим *типичные вопросы, возникающие у руководителей образовательных организаций и педагогов при знакомстве с ПС и попытках его применения.*

В каких случаях применение профессиональных стандартов является обязательным?

Обязательность применения ПС законодательно установлена только в части определения требований к квалификации педагогических работников (статья 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации, принятого Федеральным законом от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (далее – ТК РФ), и статья 46 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ФЗ «Об образовании»). В остальных случаях ПС применяются в рекомендательном порядке или наряду с единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС).

Как определить соответствие квалификации педагогических работников требованиям профессионального стандарта?

В соответствии с ТК РФ, квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника, а профессиональный стандарт

содержит характеристику квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции.

Для оценки соответствия квалификации работника требованиям профессионального стандарта в Российской Федерации формируется система независимой оценки квалификации, но в соответствии с частью 3 статьи 1 Федерального закона от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» в настоящее время педагоги выведены из-под его действия. Это связано с тем, что в отношении педагогических работников ТК РФ определены особенности регулирования труда, а ФЗ «Об образовании» предусматривает проведение иной формы оценки квалификации данной категории работников: аттестацию педагогических работников.

В то же время наличие профессионального образования и (или) квалификации, подтвержденное соответствующими документами, дает их обладателям право заниматься определенной профессиональной деятельностью, в том числе занимать должности, для которых в установленном законодательством Российской Федерации порядке определены обязательные требования к уровню профессионального образования и (или) квалификации.

Таким образом, *при приеме на работу и (или) назначении на должность необходимо руководствоваться требованиями к образованию и опыту работы, которые указаны в ПС как необходимые для выполнения ОТФ и ТФ, поручаемых педагогическому работнику.*

Что делать работодателю, если квалификация педагогического работника не соответствует требованиям профессионального стандарта? Должны ли работники привести свою квалификацию в соответствие с требованиями профессиональных стандартов?

Если квалификация того или иного педагогического работника государственного или муниципаль-

ного образовательного учреждения не соответствует требованиям профессиональных стандартов, работодатель должен определить потребность в профессиональном образовании или дополнительном профессиональном образовании, спланировать и не позднее 1 января 2020 г. реализовать необходимые мероприятия².

Данное Постановление не распространяется на частные образовательные организации. Для них соответствующие требования вводятся в действие с 1 января 2017 года. Однако в любом случае вступление в силу ПС не является основанием для увольнения работников.

Если педагог не имеет специальной подготовки или стажа работы, установленных ПС, но качественно и в полном объеме выполняет должностные обязанности, то по рекомендации аттестационной комиссии он может быть назначен на соответствующую должность. Это предусмотрено пунктом 23 «Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (утвержден приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276).

В отношении педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, аналогичная норма соответствующим положением о порядке проведения аттестации не предусмотрена³.

Действует и обратное правило: *при несоответствии работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации трудовой договор с ним может быть расторгнут работодателем, только если это подтверждено результатами аттестации*⁴.

Как профессиональный стандарт может помочь при формировании штатного расписания и должностных обязанностей?

Достижение цели педагогической деятельности, описанной в ПС, обеспечивается работой всего педагогического коллектива. Соответственно, формирование (или актуализация) штатного расписания, должностных инструкций, планирование потребности в

педагогических кадрах, их расстановка должны быть направлены на обеспечение выполнения ОТФ и ТФ, описанных в ПС. При этом эффективность и качество деятельности организации во многом будет зависеть от того, насколько рационально распределены функции между педагогическими работниками. Возможны различные модели такого распределения в зависимости от специфики деятельности организации, имеющегося кадрового состава и возможностей его развития.

Специфика деятельности образовательной организации, связанная с ее функциями в региональной, отраслевой системе подготовки кадров, особенностями образовательного процесса, перечнем реализуемых образовательных программ, взаимодействием с иными организациями, с работодателями, задает условия, при которых возможно выполнение не всех ОТФ и ТФ, описанных в ПС, или их выполнение не в полном объеме. Начиная работу с ПС, прежде всего, необходимо выбрать ОТФ и ТФ с учетом вида реализуемых организацией образовательных программ, принимая во внимание, что отдельные ОТФ могут обеспечиваться внешними партнерами. Так, в ПС есть функции научно-методического и профориентационного обеспечения, которое может «поступать извне» полностью или частично, что естественно отразится на штатном расписании и должностных обязанностях работников.

ПС содержат возможные наименования должностей специалистов, выполняющих ту или иную ОТФ, что часто приводит к попыткам механического перенесения в должностную инструкцию только тех ТФ и ТД, которые соотносятся с соответствующей ОТФ. При этом исходят из представления о том, что ПС жестко закрепляет трудовые функции за той или иной должностью. Это не так.

При разработке должностных обязанностей с использованием ПС работодатель может взять за основу описание ОТФ, в поле «возможные наименования должностей, профессий» которых ука-

зана соответствующая должность. При этом надо учитывать, что выполнение функционала куратора группы (курса) обучающихся и проведения профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями) в настоящее время не институционализировано как должность. Соответствующие ОТФ выполняются педагогическими работниками, занимающими те или иные должности, с их согласия.

Кроме данных ОТФ должностные обязанности педагогических работников могут разрабатываться на основе ТФ и ТД из других ОТФ рассматриваемого и иных ПС. Работодатель может распределять ТД между педагогами, занимающими различные должности, определяя содержание и объем выполняемой ими работы с учетом специфики деятельности и кадрового состава организации.

Это правило относится ко всем случаям, когда *квалификация педагога соответствует или превышает требования к образованию и опыту работы, необходимые для выполнения той или иной ОТФ, ТФ и ТД, ее составляющих.* Так, например:

- педагог-организатор наряду с деятельностью по организационно-педагогическому обеспечению реализации дополнительных общеобразовательных программ может преподавать по дополнительным общеобразовательным программам;

- преподаватель, участвующий в реализации дополнительных профессиональных образовательных программ в области искусств, вести занятия по дополнительным общеразвивающим программам;

- профессор может преподавать не только по дополнительным профессиональным программам (ДПП), ориентированным на кадры высшей квалификации, но и по ДПП для иных работников, совершенствующих или осваивающих компетенции, необходимые для деятельности более низкого уровня квалификации⁵;

- не только профессор, но и иные работники, занимающие должности профессорско-преподавательского состава, могут



преподавать по ДПП, ориентированным на кадры высшей квалификации, если они соответствуют требованиям к квалификации, необходимой для выполнения соответствующей ОТФ.

При этом необходимо учитывать, для ТФ, обеспечивающих реализацию основных и дополнительных профессиональных программ, уровень (подуровень) квалификации определен с учетом того, что квалификация педагога должна быть не ниже квалификации той деятельности, которой он обучает. Именно поэтому в концевой сноске № 3 ПС 1 сказано: «К ОТФ «Преподавание по программам бакалавриата и ДПП, ориентированным на соответствующий уровень квалификации» также относится преподавание по иным программам ВО и ДПП, если соответствующие учебные предметы, курсы, дисциплины (модули) ориентированы на подготовку не выше 6 уровня квалификации». Следовательно, если педагог ведет занятия, на которых обучающиеся осваивают деятельность не выше 6 уровня квалификации, в т.ч. овладевают отдельными умениями и знаниями, требования к его квалификации определяются в соответствии с ОТФ «Преподавание по программам бакалавриата...», даже если программа в целом предусматривает освоение деятельности более высокого уровня квалификации.

Должностные обязанности могут включать в себя виды работ, которые в ПС не указаны, так как не являются специфическими для той или иной ОТФ или связаны с особенностями конкретной организации; кроме перечня конкретных видов работ содержать требования к деятельности. Например: соблюдать устав образовательной организации, обеспечивать безопасность обучающихся при проведении занятий и во время перемен, участвовать в проведении эвакуации при возникновении чрезвычайной ситуации, проходить обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности, участвовать в рабо-

те методических советов (объединений), заседаниях кафедры, различных мероприятиях, проводимых в процессе реализации образовательных программ и т. п.

Отдельно подчеркнем, что изменения в должностных обязанностях связаны с изменением обязательных условий трудового договора и требуют заблаговременного письменного уведомления об этом работника. Изменения вносятся только после его согласия.

Таким образом, планирование потребности в кадрах, их расстановка и определение должностных обязанностей связано с анализом:

- полноты выполнения педагогическими работниками ОТФ и ТФ педагогической деятельности, обеспечивающих реализуемые образовательные программы;
- достаточности квалификации педагогических работников для обеспечения качества образовательного процесса.

На основе такого анализа руководством организации могут быть приняты управленческие решения, связанные:

- с изменением штатного расписания;
- с организацией повышения квалификации работников;
- с привлечением специалистов из профильных организаций-работодателей, из иных организаций сети, привлечением молодых специалистов;
- с организацией наставничества;
- с изменением (дополнением, перераспределением) должностных обязанностей по тем или иным должностям;
- с оформлением совмещения должностей;
- с актуализацией перечня стимулирующих выплат, показателей и критериев эффективности педагогической деятельности работников организации.

Наличие ПС в настоящее время не исключает возможности применения ЕКС при планировании потребности в кадрах, формировании штатного расписания и должностных обязанностей. В части установления наименований должностей об этом прямо гово-

рится в статье 57 ТК РФ, в соответствии с которой наименования должностей педагогических работников должны соответствовать наименованиям, указанным в ЕКС или ПС, поскольку выполнение соответствующих работ имеет ограничения, а также связано с предоставлением компенсаций и льгот.

Как профессиональные стандарты могут использоваться при установлении системы оплаты труда педагогических работников?

В соответствии со статьей 144 ТК РФ «системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (далее – ЕТКС), ЕКС или ПС, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей».

Таким образом, при установлении системы оплаты могут использоваться как ПС, так и ЕКС и связанные с ними профессиональные квалификационные группы. Важно лишь обеспечить соответствие заработной платы квалификации работника, ценности и сложности труда, количеству и качеству выполненной работы (статьи 21, 22, 129 ТК РФ).

Приведенная в ПС дифференциация ОТФ и ТФ по уровням (подуровням) квалификации позволяет разработать прозрачные и эффективные механизмы определения должностного оклада (ставки заработной платы) и стимулирующих выплат. **Общим правилом является установление более высокого оклада (ставки заработной платы) за выполнение работ более высокого уровня (подуровня) квалификации.** По одноименным должностям, как правило, устанавливаются одинаковые размеры окладов (ставки заработной платы). При этом выплаты стимулирующего характера могут различать-

ся. Однако правомерным можно признать и установление работникам, замещающим одноименные должности, различных окладов, в том случае если различаются сложность и ответственность выполняемых работ, что подтверждается трудовым договором и (или) должностной инструкцией.

В то же время необходимо помнить, что *заработная плата устанавливается не только в зависимости от количества и качества выполняемой работы, ценности и сложности труда (квалификации работ)*, но и *в зависимости от квалификации работника, а при выполнении работ различной квалификации в соответствии с частью 1 статьи 150 ТК РФ труд оплачивается как работа более высокой квалификации*. Таким образом, оплата труда, например, профессора или доцента, не должна зависеть от соотношения в его учебной нагрузке преподавания по программам, ориентированным на кадры высшей квалификации и иным программам.

В части стимулирующих выплат основой определения показателей и критериев оценки эффективности деятельности педагогических работников являются должностные обязанности, разработанные с учетом ПС, а также задачи и целевые показатели эффективности работы образовательной организации. В зависимости от выполняемых обязанностей к показателям эффективности деятельности педагогов можно отнести:

- качество преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей);
- успешность руководства аспирантами;
- качество организации учебно-производственной (научно-исследовательской, проектной, учебно-профессиональной и иной деятельности) обучающихся;
- качество разработки программно-методического (учебно-методического, научно-методического) обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей);
- качество организационно-педагогического сопровождения

группы (курса) обучающихся (выполнения функций куратора);

– выполнение функций наставника начинающих педагогов;

– участие в проведении профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями) и т. д.

Как профессиональные стандарты могут использоваться при организации дополнительного профессионального образования педагогических работников?

Несмотря на достаточно широкий круг задач, которые позволяет решать ПС, ключевой является организация дополнительного профессионального образования педагогических работников. Выявление актуальных и потенциальных дефицитов позволяет определить вид и тематику ДПП, которые необходимо освоить тем или иным педагогом. Не менее важным фактором является мотивация профессионального развития и образовательные потребности педагогов. В данном случае ПС может использоваться как инструмент для самоанализа, позволяющий педагогу определить свои сильные и слабые стороны, образовательную траекторию.

При проведении анализа рекомендуется обратить внимание на уровень (подуровень) квалификации. Как правило, начинающие педагоги испытывают затруднения при выполнении ТФ второго-третьего подуровня квалификации, т. к. они являются более сложными, наукоемкими и ответственными, чем ТФ первого подуровня. То же относится к ТФ более высокого уровня квалификации при наличии в составе ОТФ функций смежных уровней квалификации. Их качественное выполнение, как правило, требует профессиональной поддержки специалистов более высокой квалификации и (или) обучения по ДПП повышения квалификации, сопровождающих адаптационный период.

При выборе ДПП необходимо обратить внимание, что ПС ориентирует не только на совершенствование компетенций в области педагогики, психологии и методики, но и на умение педа-

гогов выполнять деятельность и (или) демонстрировать элементы деятельности, осваиваемой обучающимися, задания, предусмотренные программой учебного предмета, курса, дисциплины (модуля). В данном случае целесообразно использование такой формы реализации ДПП, как стажировка в профильных организациях.

Дополнительное профессиональное образование *в целях обеспечения соответствия квалификации педагогического работника требованиям ПС должно осуществляться за счет средств работодателя*. При этом если вид дополнительной профессиональной программы (программа профессиональной переподготовки или программа повышения квалификации) в ПС не указан, работодатель вправе выбрать вид ДПП и трудоемкость (срок освоения) программы с учетом подготовленности, опыта и других особенностей работника⁶.

Будет ли с появлением профессиональных стандартов изменена процедура и содержание аттестации педагогических работников?

В соответствии с ФЗ «Об образовании» порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается Минобрнауки России по согласованию с Минтруда России. И без внесения изменений в соответствующие нормативные правовые акты серьезные изменения процедуры и содержания аттестации невозможны.

Анализ действующего законодательства показывает, что перечень выполняемых в рамках должностных обязанностей ТФ, ТД, а также умений и знаний, может использоваться при определении структуры и содержания оценки профессиональной деятельности в процедурах аттестации педагогических работников и в первую очередь добровольной, проводимой в целях установления квалификационной категории.

При этом показатели оценки могут быть идентичны показателям эффективности деятельности педагогов (см. ответ на вопрос о



применении ПС при установлении системы оплаты труда педагогических работников). А методы и критерии должны позволять объективно оценивать процесс и (или) результаты профессиональной деятельности. Например, такой показатель как «качество преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей)» может быть оценен по результатам аудитов качества занятий (условие: оценка занятия квалифицированными экспертами по стандартизированным критериям) и аудитов качества обученности (условие: использование стандартизированных оценочных средств).

Кроме этого ПС позволяют более точно дифференцировать требования к педагогам, проходящим аттестацию на соответствие занимаемой должности, и в целях установления квалификационной категории. Например, при аттестации педагогов дополнительного образования на соответствие занимаемой должности речь может идти о разработке программно-методического обеспечения под руководством специалиста более высокой квалификации; при аттестации на 1 категорию – самостоятельно; высшую – разработке и (или) апробации новых методических решений, консультировании коллег или наставничестве, организации командной работы педагогов по разработке и реализации образовательной программы (части программы).

Каким должен быть порядок действий по внедрению профессиональных стандартов?

Эффективность внедрения профессиональных стандартов во многом зависит от слаженности управления этим процессом на федеральном, региональном и институциональном уровнях. Многие вопросы внедрения конкретизированы в положениях Постановления Правительства Российской Федерации⁷. Органы и организации, осуществляющие функции и полномочия учредителей образовательных организаций должны обеспечить:

а) выработку общего подхода (плана), методическое и информационное сопровождение, координацию деятельности по внедрению профессиональных стандартов в подведомственных организациях;

б) анализ нормативных правовых актов и документов, требующих учета положений профессиональных стандартов и при необходимости внесение в них изменений;

в) контроль за реализацией мероприятий по внедрению профессиональных стандартов.

Образовательные организации в свою очередь должны разработать планы по организации применения профессиональных стандартов, включая:

а) список профессиональных стандартов, подлежащих применению;

б) сведения о потребности в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) ДПО работников, полученные на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в ПС, и кадрового состава организаций, и о проведении со-

ответствующих мероприятий по образованию и обучению в установленном порядке;

в) этапы применения профессиональных стандартов;

г) перечень локальных нормативных актов и других документов организаций, в том числе по вопросам аттестации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений профессиональных стандартов.

Реализацию мероприятий планов государственным и муниципальным образовательным учреждениям необходимо завершить не позднее 1 января 2020 г.

Как видим, регламентированные документом действия направлены на «мягкое» введение ПС, постепенный и неболезненный переход от действующих в сфере труда классификаторов к новому инструменту описания профессиональной деятельности. Первым шагом должен стать вдумчивый, спокойный анализ структуры и содержания ПС, изучение методологии и методики их разработки. Начинать работу с документом можно только после того, как оформится непротиворечивое понимание его особенностей, своеобразия включенной в ПС характеристики квалификации и возможностей использования этой характеристики в решении конкретных кадровых проблем. Только при таком подходе реальный процесс внедрения ПС будет соответствовать тем ожиданиям, которые связываются с их появлением.

¹ «Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» (утверждены приказом Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н)

² Постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности»

³ Приказ Минобрнауки России от 30 марта 2015 г. № 293

⁴ п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ

⁵ Данное и следующее положение также относится к преподаванию по основным профессиональным программам

⁶ статья 196 ТК РФ, пункт 5 части 3 статьи 28 и пункт 2 части 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании»

⁷ См. ссылку 2