

# ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ педагога вступил в силу

**Елена Владимировна Губанова,**  
профессор кафедры экономики образования Московского института открытого образования, кандидат педагогических наук  
email: e-gubanoba@mail.ru

**Анна Анатольевна Якушкина,**  
заведующая кафедрой начального образования МИОО,  
лауреат Премии города Москвы в области образования-2008

Каков бы ни был Профессиональный стандарт педагога — хорош или плох, но он принят и с 1 января вступил в силу, а потому должен быть в школе с минимальными рисками и без ажиотажа введён. Для этого руководителю и его заместителям необходимо провести «ревизию» разработанного плана работы школы на год в целом, и структурных подразделений в частности, пересмотреть содержание деятельности, уйти от неэффективных форм работы. Директору стоит обратить внимание на то, что вводимый Стандарт, при всех его минусах, имеет деятельностный характер и не увеличивает бумаготворчество, за которым не видно детей. Поэтому есть смысл определить перечень учебной документации, который в обязательном порядке должен быть у педагога, и сроки её подготовки (сдачи), естественно, согласованный в соответствии с нормами действующего законодательства и локальной нормативной базы школы.

- нормативно-правовые акты
- обобщённые трудовые функции
- квалификационные характеристики
- готовность школы
- направления работы

## Квалификационные характеристики

Профессиональный стандарт позволяет уточнить квалификационные характеристики, которые представляют собой краткое изложение основных задач, навыков и умений, прав и обязанностей работников; это государственный документ, определяющий обобщённые требования к личности и профессиональной компетентности специалиста, казалось бы, определённые Единым квалификацион-

ным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих. Однако в Едином справочнике квалификационные характеристики имеют общий и декларативный характер, дают общее описание должностных обязанностей и не могут служить объективной оценкой определения квалификации (уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы) сотрудника.

Профессиональный стандарт разработан для применения: работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения

и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов и установлении систем оплаты труда с учётом особенностей организации производства, труда и управления; образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ; при разработке в установленном порядке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования. Стандарт позволит руководителю (как работодателю) обосновать и узаконить в локальных нормативных актах — Положениях, должностных инструкциях — конкретные требования, в том числе и к качеству работы педагога / специалиста; педагогу — соотнести имеющуюся профессиональную подготовку с предъявляемыми требованиями для выявления проблемных зон для последующего их нивелирования, планирования индивидуальной программы развития (профессионального и(или) карьерного).

### Нормативно-правовые основы

«Запуском» стандартизации в образовании, среди прочих, стали нормы части 5 статьи 43 Конституции РФ, согласно которой «Российская Федерация устанавливает федеральные государственные образовательные стандарты, поддерживает различные формы образования и самообразования». Дальнейшее развитие процесса стандартизации — это закрепление в нормативных правовых актах самого понятия «профессиональный стандарт»: в новой статье 195.1 Трудового кодекса РФ (Понятие квалификации работника, профессионального стандарта, введённой Федеральным законом от 03.12.2012 № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании») и закрепление норм в № 273-ФЗ (часть 7 статьи 11, часть 1 статьи 46, часть 2 статьи 51).

На федеральном уровне утверждены имеющие далеко не отраслевой характер нормативных документов: Постановление Правительства РФ от 22.01.2013 № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»; приказ Минтруда России от 25.03.2013 № 118н «Об Экспертном

совете по профессиональным стандартам при Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации»; приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 147н «Об утверждении Макета профессионального стандарта» (зарегистрировано в Минюсте России 24.05.2013 № 28489; приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» (зарегистрировано в Минюсте России 27.05.2013 № 28534); приказ Минтруда России от 29.04.2013 № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта». Эти документы позволят руководителям школы выстроить грамотную и эффективную систему организации и введения профессионального стандарта педагога.

### Несколько слов о самом Стандарте педагога

Отметим две важные позиции: в общих сведениях определён вид профессиональной деятельности и его основная цель. К виду профессиональной деятельности педагога отнесены дошкольное образование, начальное общее образование, основное общее образование, среднее общее образование. Основная цель вида профессиональной деятельности определена как оказание образовательных услуг по основным общеобразовательным программам образовательными организациями.

Стандартом определены две обобщённые трудовые функции (ОТФ): педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (6-й уровень квалификации); педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ (5–6-й уровни квалификации).

*Первая ОТФ* включает трудовые функции: общепедагогическую. Обучение (6-й уровень квалификации); воспитательную деятельность (6-й уровень квалификации); развивающую деятельность (6-й уровень квалификации).

*Вторая ОТФ* включает трудовые функции: педагогическую деятельность по реализации программ дошкольного образования (5-й уровень квалификации); педагогическую деятельность по реализации программ начального общего образования (6-й уровень квалификации); педагогическую деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования (6-й уровень квалификации); модуль «Предметное обучение. Математика» (6-й уровень квалификации); модуль «Предметное обучение. Русский язык» (6-й уровень квалификации).

К сожалению, в Стандарте в ОТФ указывается уровень квалификации без его расшифровки, что затрудняет понимание его сути. Поэтому руководителю школы и(или) педагогу для более полного восприятия содержания Профстандарта желательно заглянуть в приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 148н, в котором представлены описание уровней по показателям: полномочия и ответственность; характер умений; характер знаний, а также определены основные пути достижения уровней.

### **Готовность школы**

Введение Профессионального стандарта педагога затрагивает два больших направления: модернизация педагогического образования (речь идёт о подготовке педкадров, то есть о системе работы педагогических вузов / педагогических факультетов) и система переподготовки тех педагогов, которые уже сейчас работают.

Готовность школы к работе в условиях введения Профстандарта желательно рассматривать в двух плоскостях: с позиции готовности самой школы, то есть управленческого ас-

пекта (создание условий администрацией) и с позиции готовности работающих в школе педагогов. Анализ различных информационных источников (сайты и планы работ, результаты опросов, анкетирования и т.п.) на предмет готовности к введению Профстандарта показывает, что только отдельные школы системно ведут работу по этому направлению: включили отдельный раздел/мероприятия в план работы по школе и её отдельным структурным подразделениям, проанализировали локальную нормативную базу и определили перечень документов, нуждающихся в разработке и(или) изменениях/дополнениях, и т.д. Понятно, что степень готовности в различных школах будет существенно отличаться в зависимости от качественного состава педагогов (квалификационные категории, стаж, возраст), режима жизнедеятельности школы (развития или функционирования), степени активности введения ФГОС, наличия ресурсов и т.п.

Вместе с тем работающие педагоги уже имеют, как правило, соответствующее образование, опыт работы, владеют набором определённых педагогических технологий, методик, то есть имеют соответствующую базу, что позволяет говорить о готовности к работе с учётом требований Профстандарта: требования, предъявляемые к трудовым действиям, необходимым умениям и знаниям, не новы, но необходима системная планомерная работа и(или) коррекция существующей деятельности как в целом по школе, так и в отдельных подразделениях. (Естественно, что степень готовности не может быть одинакова по всем школам страны.)

Уровень готовности педагогов к работе в новых условиях определён: спецификой нашей профессиональной деятельности; нормами части 1 статьи 46 № 273-ФЗ: право на занятие педагогической деятельностью имеют лица со средним профессиональным или высшим образованием, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных

справочниках, и (или) профессиональных стандартах; требованиями ФГОС (по уровням образования) к квалификации педагогических кадров; ОТФ, определённых Профессиональным стандартом.

### В качестве примера

При введении с 2010 года ФГОС начального образования, позже — ФГОС основного образования, во всех субъектах РФ была проведена, да и сейчас ведётся подготовка кадров к работе в новых условиях, то есть организовано повышение квалификации как обязательное требование ФГОС. А поскольку начальная школа практически полностью завершила цикл введения Стандарта, то почти все педагоги прошли обучение, и многие «пошли» на второй виток (вспомним, что повышение квалификации раз в три года). Несколько иная ситуация с педагогами основного общего и среднего общего образования — переход на ФГОС ООО, и тем более ФГОС СОО, ещё необязателен, а по мере готовности. Однако, несмотря на это, по сведениям мониторинговых исследований, процесс подготовки данной категории педагогов к работе по новым Стандартам идёт достаточно активно.

Ещё один комментарий подтверждает нашу убеждённость в том, что педагоги готовы работать в условиях введения Профессионального стандарта. Если проанализировать каждую обобщённую трудовую функцию, приходишь к следующим выводам. Анализ первой ОТФ — педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях..., приводит к пониманию, что представленные трудовые функции практически соответствует тому, чему педагога учили в вузе, что он выполняет с момента его окончания. Отличие заключается в детализации и конкретизации, появлении новых, ранее не предусмотренных в программах, учебных дисциплин. Поэтому есть отдельные трудовые функции, необходимые знания и необходимые умения, которые у педагогов будут «прихрамывать», но для ликвидации этого есть различные «пути» — и самообразование, и консалтинговое сопровождение, и внутрифирменное повышение квалификации. Анализ второй ОТФ — педагогическая деятельность

## УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕМ

по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ, показывает, что её выполнение будет зависеть не только от уровня образования, повышения квалификации и(или) профессиональной переподготовки педагога, но и от непосредственного (практического) участия в разработке основных образовательных программ (по уровням) общего образования, что, к сожалению, практикуется пока крайне редко — в основном программы разрабатывает администрация школы.

### Направления

Работа с педагогическими кадрами по введению Профстандарта может выстраиваться по направлениям:

- организационно-педагогическое (информирование и ознакомление со Стандартом; анализ и сопоставительная характеристика содержания Профстандарта с ФГОС ОО; планирование повышения квалификации и переподготовки в организациях, реализующих дополнительные профессиональные программы; разработка и(или) обсуждение локальных нормативных актов);
- нормативно-правовое (изучение, анализ и обсуждение нормативных документов, совершенствование и(или) разработка локальных нормативных актов);
- научно-методическое/методологическое (внутрифирменное повышение квалификации по результатам диагностики/анализа Стандарта; проведение интерактивных форм взаимодействия; дидактическое сопровождение; апробация новых технологий и методов/методических приёмов).

За каждым направлением стоят соответствующие вопросы и мероприятия, содержание которых, и тем более их глубина, будут напрямую зависеть от ряда факторов: режима жизнедеятельности школы, специфики и традиций, качественного состава педагогов; результатов диагностики. **НО**