

# УПРАВЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНИАЛИЗМОМ учителей

**Владимир Шкатулла,**  
*ведущий научный сотрудник Института законодательства  
и сравнительного правоведения при Правительстве РФ,  
профессор, кандидат юридических наук*

Категории «профессионализм», «профессия» используются в трудовом праве, образовательном праве, экономике труда, социологии труда, управлении персоналом, педагогике. Профессионализм — приобретённая в учебной и практической деятельности способность компетентно выполнять оплачиваемые функциональные обязанности. Профессиональная компетентность — характеристика деловых и личностных качеств специалиста. Профессионал отличается профессиональной культурой, которая включает социальный, собственно профессиональный и нравственно-мотивационный компоненты.

Описательная модель профессии рассматривается как профессиональная характеристика и включает название профессии; специальности, которые объединяет профессия; номер профессии по Перечню; назначение и сферу применения профессии; основные виды деятельности в рамках профессии и группируемых специальностей; теоретические основы профессиональной деятельности (требования к знаниям); требования к личности работника, уровню его общего образования; специфические требования.

## Составление профессиограммы

Характеристика профессии составляется с помощью профессиограм-

мы — описания, характеристики профессии, основного источника (наряду с практическим знакомством) получения сведений о различных аспектах профессиональной деятельности. Распространённый алгоритм разработки информационного описания профессии включает: название, цель работы, критерии её эффективности; предмет труда; технологический процесс; нормативную документацию; критерии оценки работы; необходимую квалификацию профессионала; средства выполнения работы; территориальные, эстетические, основные гигиенические условия; организацию работы; требования к кооперации труда (кто, что, с кем делает); интенсивность труда; ответственность и степень опасности труда; особенности воздействия постоянного выполнения данного труда на личность и организм работника; административные, политические, правовые, медицинские, общественные требования и ограничения.

Описанием профессий и их классификацией по технологическим, экономическим, психолого-педагогическим и медико-физиологическим критериям занимаются психологи. Их задача — описать требования к профессиональной деятельности и подобрать соответствующего человека.

Закономерности и механизмы профессионального становления личности изучаются

амеологией. В целостном процессе профессионального становления личности выделяют стадии:

- *оптация* — формирование профессиональных намерений, осознанный выбор профессии;
- профессиональное образование или подготовка;
- профессиональная адаптация — вхождение в профессию;
- первичная и вторичная профессионализация;
- профессиональное мастерство — полная реализация личности в профессиональной деятельности, достижение вершин профессионального развития.

Профессионализм работника конкретизируется в модели профессионализма: она нередко рассматривается как конкретизация государственного образовательного стандарта на подготовку специалиста. Более глубокое понимание профессии даёт модель профессиональной программы специалиста-выпускника учреждения начального профессионального образования.

Профессиональная программа — нормативный документ, отражающий конечные цели профессиональной подготовки специалиста; составляется при описании профессии с точки зрения требований к работнику. Профессия изучается и описывается через призму возможностей и потенциала работника в профессиональной деятельности. При этом учитывается, что профессиональная деятельность представляет собой специфическую жизненную среду, в которой человек может удовлетворить свои материальные, психофизиологические, духовные и другие потребности, выразить свою индивидуальность. Профессиональная деятельность даёт возможность утвердить себя как личность, достигнуть определённого социального статуса.

В профессиональной среде человек осуществляет всю полноту сложных взаимоотношений личности и среды. Он включается в эту среду, опираясь на личностные свойства, реализуя таким образом многообразие отношений, возникающих в профессиональном труде.

Исходя из этого, профессиональный портрет описывает не как что-то застывшее, статическое: необходимо учитывать его динамические основы. Поэтому важно моделировать профессиональную программу через активность сознания её субъекта.

При описании профессии выделяются такие составляющие, целенаправленное развитие которых в образовательном процессе ведёт к формированию компетентного, активного и творческого работника. Чем полнее и разностороннее будут описаны составляющие субъекта профессии, тем качественнее профессиональная программа будет отражать характеристики будущего специалиста.

Профессиональная программа состоит из шести блоков: паспорт профессии; основной объект профессии; ключевые ценности профессии; предметно-профессиональная компетенция; социально-профессиональная компетенция; специальные психофизиологические требования.

Полную структуру образовательно ориентированной профессиональной программы представляют следующим образом:

#### *Блок 1. Паспорт профессии:*

- 1.1. Наименование профессии (интегрируемых профессий), наименование интегрируемых специальностей.
- 1.2. Шифр профессии по системе кодификации документов Госстандарта начального и среднего профессионального образования.
- 1.3. Профессиональное поле.
- 1.4. Профессиональное направление (учебная группа профессий).
- 1.5. Уровень профессионального образования (ускоренная профессиональная подготовка, начальное, повышенное, среднее профессиональное образование).
- 1.6. Степень квалификации.
- 1.7. Минимальный уровень общего образования.
- 1.8. Базовый уровень образования.

#### *Блок 2. Основной объект (сфера) профессии*

#### *Блок 3. Ключевые ценности профессии*

*Блок 4. Предметно-профессиональная компетенция:*

- 4.1. Производственный процесс.
- 4.2. Результаты (продукты) труда.
- 4.3. Материалы и сырьё.
- 4.4. Средства производства.
  - 4.4.1. Оборудование.
  - 4.4.2. Инструмент. Приспособление. Техника.
    - 4.4.2.1. Рабочий инструмент.
    - 4.4.2.2. Приспособления.
    - 4.4.2.3. Контрольно-измерительная техника.
    - 4.4.2.4. Организационно-компьютерная техника.
  - 4.4.3. Знаковые системы.

*Блок 5. Социально-профессиональная компетенция:*

- 5.1. Интеллектуальные ресурсы. Творчество.
- 5.2. Успешные коммуникации.
- 5.3. Способность к трудоустройству.
- 5.4. Профессиональное развитие.
- 5.5. Экологическая культура.
- 5.6. Правовая культура.
- 5.7. Экономическая культура.

*Блок 6. Специальные психофизиологические требования*

В любой профессиональной деятельности существуют требования ко всем составляющим структуры профессиограммы, но в зависимости от сферы труда и уровня квалификации некоторые из них имеют преобладающее значение.

Модель профессиограммы структурно и содержательно позволяет, изменяя различные факторы (набор модулей, наполнение модулей в соответствии с разным уровнем требований), проектировать многообразие вариантов профессий и моделей профессионального образования.

*Управление профессионализмом учителей в школе можно рассматривать как процесс измерения и изменения профессионализма учителей до нужного уровня мастерства (100% профессионализма.)*

#### **Правовой аспект составления описания рабочего места учителя и его бланк**

Для повышения качества организации труда администрация школы может ввести бланк

описания рабочего места учителя, который может включать показатели:

- 1) задачи, которые работник должен решать на своём рабочем месте;
- 2) профессия, специальность, квалификация, которыми должен владеть работник;
- 3) знания по специальности, которыми должен обладать работник;
- 4) умения, которые должен иметь работник;
- 5) навыки, которыми должен овладеть работник;
- 6) представления, которые должны быть у работника;
- 7) человеческие и деловые качества, которыми характеризуется работник, занимающий рабочее место;
- 8) состояние здоровья, необходимое для выполнения обязанностей по занимаемой должности, решению возложенных задач.

На практике используют два вида бланков: один включает все восемь перечисленных элементов, а другой только последние шесть элементов.

В описании рабочего места, цель которого — определение требований к работнику на рабочем месте, целесообразно определить и границу рабочего места, так как выход за неё без разрешения работодателя в течение более 4 часов по Трудовому кодексу РФ (статья 81) расценивается как прогул.

Задачи, которые возлагаются на работника, целесообразно изложить в двух подпунктах. В первом подпункте задачи обозначаются в максимально общем виде, во втором каждую задачу следует разбить на подзадачи до максимально возможного уровня деления.

#### **Профессионализм на рабочем месте**

Профессионализм определяется в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей

работников и тарифных разрядов (ОКПДТР) (утверждён постановлением Госстандарта России от 26 декабря 1994 г. № 367 с изменениями и дополнениями) и Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих (утверждён постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. № 37) (с изменениями от 21 января, 4 августа 2000 г., 20 апреля 2001 г., 31 мая, 20 июня 2002 г., 28 июля, 12 ноября 2003 г., 25 июля 2005 г., 7 ноября 2006 г., 17 сентября 2007 г., 29 апреля 2008 г.).

Профессионализм обеспечивает рациональное разделение труда, создаёт действенный механизм разграничения функций, полномочий и ответственности, чёткую регламентацию трудовой деятельности работников в современных условиях развития рыночных отношений. Как нормативный документ, Квалификационный справочник обеспечивает преемственность с ранее действовавшими нормативными документами.

Наименования должностей работников, квалификационные характеристики которых включены в Справочник, установлены в соответствии с ОКПДТР должностей работников и тарифных разрядов ОК-016-94, введённым в действие с 1 января 1996 г.

В образовании квалификационные характеристики были установлены в правовых актах, в том числе в:

- Постановлении Минтруда РФ от 11 ноября 1992 г. № 33 «О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик по должностям работников учреждений и организаций образования Российской Федерации» (с изменениями от 13, 20 апреля 1993 г.);
- Постановлении Минтруда РФ от 17 августа 1995 г. № 46 «О согласовании разрядов оплаты труда и тарифно-квалификационных характеристик (требований) по должностям работников учреждений образования Российской Федерации»;

- приказе Министерства образования РФ от 15 сентября 2000 г. № 2659 «О тарифно-квалификационных характеристиках, объёмных показателях и требованиях по оценке квалификации и профессиональной компетентности работников образовательных учреждений» и т.д.

### **Знания как фундамент профессионализма**

Знания определяются на основе квалификационных характеристик, справочников должностей руководителей, специалистов и других работников. Но этой основы в настоящее время оказалось недостаточно: знания целесообразно определять, руководствуясь государственными образовательными стандартами по специальности.

Стандарты утверждаются не реже одного раза в десять лет и являются основой объективной оценки уровня образования и квалификации специалистов.

В нашей стране устанавливаются государственные образовательные стандарты, включающие федеральный и региональный (национально-региональный) компоненты, а также компонент образовательного учреждения.

В государственном образовательном стандарте знания записаны в виде утвердительных предложений — дидактических единиц. Эти предложения необходимо включать в описание рабочего места, предварительно пронумеровав предложения. В любом стандарте обычно содержатся избыточные, неактуальные знания, но отсутствуют самые новые знания, в единицах содержится разный объём знаний. При описании рабочего места эти недостатки можно скорректировать, исключить одни единицы знания и добавить другие.

*Работник должен знать уровень своего профессионализма в виде конкретного процента профессионализма, например, по столбальной шкале. Эта информация*

необходима и работодателю, который организуют измерение профессионализма.

Для измерения уровня знаний необходимо найти государственный образовательный стандарт на основании кода специальности Общероссийского классификатора специальностей по образованию ОК 009-2003, например:

- практику по профилю специальности (технологическую);
- практику преддипломную (квалификационную или стажировку).

050000	Образование и педагогика		
050100	Естественно-научное образование	62	Бакалавр естественно-научного образования
		68	Магистр естественно-научного образования
050101	Химия	65	Учитель химии
050102	Биология	65	Учитель биологии
050103	География	65	Учитель географии
		52	Учитель географии основной общеобразовательной школы

### Умения как элемент профессионализма

Перечень умений составляется на основе двух документов: государственных образовательных стандартов по профессии и квалификационных характеристик. Постановлением Минтруда России от 9 февраля 2004 г. № 9 утверждён Порядок применения «Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и работников».

Умения основываются на знаниях и коррелируются с ними. Знания должны проявляться в умениях. Исходя из этого положения работодателю целесообразно составить перечень умений с указанием того, какие знания необходимы для проявления каждого умения. Все единицы знания должны быть связаны с конкретными умениями. В квалификационных справочниках перечень умений не соответствует потребностям сегодняшнего работодателя.

Умения передаются во время практических занятий, в том числе учебной практики. Производственная (профессиональная) практика студентов включает этапы:

- практику для получения первичных профессиональных умений и навыков (учебную);

Стажировка студентов — один из видов преддипломной практики. Она проводится, если итоговая государственная аттестация не предусматривает выполнения дипломного проекта (работы).

### Навыки

Навыки — доведённые до автоматизма умения выполнять определённые действия в результате многократного повторения. Навыки определяются с помощью норм труда. Для того чтобы у работника появились навыки, необходимы знания, умения, опыт; этот вид деятельности должен быть нормирован.

Межотраслевые, профессиональные и иные типовые нормы труда разрабатывались Центральным бюро нормативов по труду соответствующих министерств и ведомств. Межотраслевые укрупнённые нормативы времени на комплектование и учёт кадров были разработаны и утверждены постановлением Минтруда СССР от 14 ноября 1991 г. № 78. Несмотря на то, что эти нормативы прекратили действовать в 1997 году, ими целесообразно пользоваться

в качестве образца. Школам следует иметь нормы по всем видам деятельности.

### Представления как элемент профессионализма

Работник осуществляет в организации конкретную деятельность, которая должна быть документально определена. Определив деятельность работника, необходимо представить и записать её в виде процессов. Существует два вида участия работника в трудовом процессе: он полностью осуществляет все или только часть элементов процесса. Работник должен представлять все этапы процесса для того, чтобы понимать значение своего труда и представлять последствия некачественной работы.

Процесс — совокупность взаимосвязанных или взаимодействующих видов деятельности, преобразующих входы и выходы ГОСТ Р ИСО 9000-2001 «Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь».

Процессы, как правило, планируются и осуществляются в управляемых условиях с целью добавления ценности к совокупному результату. Процесс, в котором подтверждение соответствия конечного результата затруднено или экономически нецелесообразно, часто относят к «специальному процессу».

Чтобы результативно функционировать, школы должны управлять многочисленными взаимосвязанными и взаимодействующими процессами. Часто выход одного процесса образует непосредственно вход следующего. Систематическая идентификация и менеджмент используемых школой процессов и прежде всего обеспечения их взаимодействия могут считаться «процессным подходом».

В соответствии с ГОСТ Р ИСО 9001-2001 «Системы менеджмента качества. Требования», школа должна:

- определять процессы, необходимые для системы менеджмента качества, их применение;

- определять последовательность и взаимодействие этих процессов;
- определять критерии и методы, необходимые для обеспечения результативности как при осуществлении, так и при управлении этими процессами;
- обеспечивать наличие ресурсов и информации, необходимых для поддержки этих процессов и их мониторинга;
- осуществлять мониторинг, измерение и анализ этих процессов;
- принимать меры, необходимые для достижения запланированных результатов и постоянного улучшения этих процессов.

Если школа решает передать сторонним организациям выполнение какого-либо процесса, влияющего на соответствие публичной услуги установленным требованиям, она должна обеспечивать контроль за таким процессом. Управление им должно быть определено в системе менеджмента качества услуг.

### Человеческие и деловые качества

Следующий признак профессионализма — человеческие и деловые качества. Обычно в трудовых, служебных отношениях различают до десяти человеческих качеств. Современная наука позволяет различать и использовать в служебных отношениях до 200 человеческих качеств. Человеческие качества, которые проявляются в служебных отношениях, можно разделить на три группы:

- 1) качества, не совместимые с занимаемой должностью;
- 2) качества, частично совместимые с занимаемой должностью;
- 3) качества, необходимые для результативного исполнения должностных обязанностей.

Человеческие качества — психофизические характеристики работника, а также реакции человека на социальные ценности и отношения. В человеческие качества включают себя и черты личности — устойчивые,

повторяющиеся в различных ситуациях особенности поведения: экстраверсия и интроверсия, тревожность, ригидность, импульсивность, активность. Личность характеризуется активностью, направленностью, установками, потребностями и т.д. Обязательное свойство человеческой личности — её потенциальная измеряемость с помощью тестов и опросников.

Каждое качество может иметь характеристики: положительное или отрицательное значение для служебных отношений, среднюю интенсивность. Если качества человека рассматриваются широко, они включают поведение человека по отношению к какой-то социальной ценности, например, отношение человека к наркотикам, алкоголю, курению, собственности. Ценности — понятие, используемое в социологии для обозначения объектов и явлений, выступающих как значимые в жизнедеятельности общества, социальных групп и отдельного человека.

Какими качествами должен обладать учитель-профессионал?

Прежде всего — это *профессиональные качества*:

- высокий уровень квалификации по своей специальности;
- владение в достаточной мере смежными профессиями, специальностями, что позволяет выполнять целый комплекс работ;
- хорошее здоровье и физическая подготовка, позволяющие выполнять работу на высоком уровне;
- собранность, аккуратность, организованность.

*Отрицательными профессиональными характеристиками следует считать*: низкий уровень квалификации; отсутствие подлинного интереса к предлагаемой работе; отсутствие энтузиазма по поводу будущей работы; заинтересованность в будущей работе только из-за высокой заработной платы; желание получить только престижную работу; невысокие деловые качества; нежелание и неумение находить контакты с коллегами; некоммуникабельность; неумение работать в коллективе и т.д.

Помимо профессиональных, желательны также развитые *личностные качества специалиста*:

- находчивость, умение найти выход из неблагоприятной ситуации;

- терпеливость, способность выполнять монотонную работу в течение длительного времени;
- коммуникабельность, склонность к работе в коллективе;
- уравновешенность;
- деликатность;
- упорство в достижении цели, активность, ориентированная на получение желаемого результата;
- готовность помочь коллегам по работе;
- преданность своим обязанностям, умение доводить работу до конкретного результата.

Из *отрицательных личных качеств* наиболее нежелательны: самомнение — «я всё знаю»; нерешительность при принятии решений; упрощённое отношение к экономическому и политическому состоянию общества; отсутствие моральных принципов, низкие моральные качества; неразборчивость в отношениях с людьми; цинизм; узкий круг интересов; недостаток учтивости; отсутствие чувства юмора.

### Состояние здоровья

Результативность работника прямо зависит от состояния здоровья, о чём упоминается в двух статьях Трудового кодекса РФ: статье 117 «Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» и статье 209 (Основные понятия) раздела «Охрана труда».

Согласно статье 83 Трудового кодекса РФ трудовой договор прекращается по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, — признанию работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе согласно статье 81 Трудового кодекса РФ нередко возникает вследствие состояния здоровья (в соответствии с медицинским заключением).

Директору школы, кадровым службам рекомендуется завести на каждого работника медицинскую книжку (а не только на работников, работающих в опасных, тяжёлых или вредных условиях труда). Образцы медицинских книжек устанавливаются в правовых актах субъектов Федерации, муниципальных образований.

Форма личной медицинской книжки для работников отдельных профессий, производств и организаций, деятельность которых связана с производством, хранением, транспортировкой и реализацией пищевых продуктов и питьевой воды, воспитанием и обучением детей, утверждена приказом Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека от 20 мая 2005 г. № 402 «О личной медицинской книжке и санитарном паспорте». Её можно использовать как образец.

Медицинскую книжку можно ввести **только с согласия работника** при условии, что ему необходима помощь школы.

Личная медицинская книжка — документ, содержащий персональные данные работника, и на её использование распространяются все правила, установленные в главе 14 Трудового кодекса РФ — «Защита персональных данных работника».

В личную медицинскую книжку заносятся результаты медосмотров и исследований. В неё целесообразно дополнительно включать все характеристики, позволяющие работнику и работодателю отслеживать (с согласия работника и более того — по его просьбе) состояние его здоровья: показатели состояния крови, сердца, сосудов, позвоночника и т.д. Работодатель может интересоваться состоянием здоровья работника для того, чтобы помочь ему поддерживать своё здоровье в хорошем состоянии.

### Рекомендации по использованию описания рабочих мест

Описание рабочего места используется при подборе и отборе персонала, при оценке профессионализма, при составлении программы повышения профессионализма работников.

Описания рабочих мест позволяют: проводить их постоянную инвентаризацию; определять оптимальную численность работников, необходимую для достижения задач, поставленных перед организацией; составить программу развития профессионализма работников.

Описание рабочего места позволяет систематически объективно оценивать уровень профессионализма работника.

По результатам измерения профессионализма на основании описания рабочих мест могут быть приняты следующие административные решения:

- работник может быть уволен из-за его несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации (пункт 3 статьи 81 Трудового кодекса РФ);
- работник может быть включён в программу повышения профессионализма;
- работник может быть переведён на другую работу, которую он может выполнять, исходя из его уровня профессионализма.

Таким образом, методика измерения и повышения профессионализма работников даёт возможность существенно повысить качество работы педагогов. Категория «профессионализм» позволяет также ввести методику управления самообразованием, для того, чтобы довести профессионализм каждого педагога до необходимого уровня мастерства. **НО**