

ЗАЧЕМ НУЖЕН ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ стандарт педагога?



Анатолий Борисович Вифлеемский,
действительный член Академии педагогических и социальных наук, доктор экономических наук

Приказом Минтруда России от 18.10.2013 № 544н принят профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)» (далее — профстандарт «Педагог»). Этот стандарт вступает в силу с января 2015 года. Зачем нужен этот стандарт и что он изменит в деятельности учителя в школе?

- педагогическая деятельность • образовательная программа • обучение
- воспитание • образовательные услуги • трудовые действия • профессиональные компетенции • квалификация работника

Бюрократия плодит бумаги

Известно, что любое государство стремится к регулированию, однако современные государства, как европейские, так и российское, часто доводят это регулирование до абсурда: в Европе бюрократия регулирует, например, размер и форму огурцов (тоже принимают стандарты!), в нашей стране принялись за регламентацию — стандартизацию различных видов деятельности.

Чем больше бюрократы регулируют, тем значительней себя чувствуют, тем большие объёмы денег осваивают. Поэтому бюрократия без общественного контроля неизбежно будет плодить многочисленные и бессмысленные бумаги.

Из числа таких бумаг и профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель)». Причём это только «первая ласточка», так как профессиональных стандартов будет принято множество.

Под профессиональные стандарты подведена мощная правовая база.

15 декабря 2012 г. вступил в силу Федеральный закон от 03.12.2012 № 236-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании». Этим законом, в частности, в Трудовой кодекс РФ введены понятия «профессиональный стандарт» и «квалификация работника».

Профессиональный стандарт определяется как характеристика квалификации, необходимой работнику для определённого вида профессиональной деятельности. Под **квалификацией** работника понимается уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыт работы. Таким образом, получается, что профессиональный стандарт — это характеристика уровня знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы, необходимых для определённого вида профессиональной деятельности. В нашем случае речь идёт о педагогической деятельности, сводимой к деятельности в должности учителя или воспитателя в учреждениях общего образования.

Соответственно дальше будут появляться стандарты для педагогов дополнительного образования, директоров общеобразовательных организаций, заведующих дошкольных организаций и другие. На момент подготовки статьи приняты следующие профессиональные стандарты: специалист по социальной работе, социальный работник, руководитель учреждения медико-социальной экспертизы, специалист органа опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних, специалист по реабилитационной работе в социальной сфере, психолог в социальной сфере, специалист по работе с семьёй, программист и специалист по патентоведению.

Всего в соответствии с Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 к 2015 г. предписано разработать и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов (при том, что система справочников ЕТКС, ЕКС насчитывает свыше 7,5 тыс. работ и профессий рабочих, должностей служащих и специалистов). План разработки профессиональных стандартов на 2012–2015 гг. утверждён Распоряжением Правительства РФ от 29.11.2012 № 2204-р.

Постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 № 23 утверждены Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов. Правила предусматривают, что стандарты применяются:

а) работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций,

тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учётом особенностей организации производства, труда и управления;

б) образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ;

в) при разработке в установленном порядке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования.

Понятно, что школ и детских садов касается лишь первый из предусмотренных случаев.

Приказом Минтруда России от 12.04.2013 № 148н утверждены Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов. Установлено девять уровней квалификации, которые применяются при разработке профессиональных стандартов для описания трудовых функций, требований к образованию и обучению работников. Уровни квалификации определяют требования к умениям, знаниям, уровню квалификации в зависимости от полномочий и ответственности работника. В таблице приведены касающиеся учителей и воспитателей уровни квалификации (5 и 6).

Из приведённых уровней квалификации видно, что достаточной квалификацией для учителя и воспитателя является среднее профессиональное образование или бакалавриат (что на практике достаточно близко по сути). Никакой магистратуры для учителя, по профстандартам не требуется, как бы ни мечтали разработчики реформы педагогического образования.

В отличие от действующих ЕКС и ЕТКС (Единых квалификационных справочников и Единых тарифно-квалификационных справочников) структура описания квалификационной характеристики в профессиональном стандарте предусматривает использование более

Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов

Уровень	Показатели уровней квалификации			Основные пути достижения уровня квалификации
	Полномочия и ответственность	Характер умений	Характер знаний	
5 уровень	<p>Самостоятельная деятельность по решению практических задач, требующих самостоятельного анализа ситуации и её изменений.</p> <p>Участие в управлении решением поставленных задач в рамках подразделения.</p> <p>Ответственность за решение поставленных задач или результат деятельности группы работников или подразделения</p>	<p>Решение различных типов практических задач с элементами проектирования.</p> <p>Выбор способов решения в изменяющихся (различных) условиях рабочей ситуации.</p> <p>Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности</p>	<p>Применение профессиональных знаний технологического или методического характера.</p> <p>Самостоятельный поиск информации, необходимой для решения поставленных профессиональных задач</p>	<p>Образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки специалистов среднего звена, программы подготовки квалифицированных рабочих (служащих).</p> <p>Основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих.</p> <p>Дополнительные профессиональные программы.</p> <p>Практический опыт</p>
6 уровень	<p>Самостоятельная деятельность, предполагающая определение задач собственной работы и/или подчинённых по достижению цели.</p> <p>Обеспечение взаимодействия сотрудников и смежных подразделений.</p> <p>Ответственность за результат выполнения работ на уровне подразделения или организации</p>	<p>Разработка, внедрение, контроль, оценка и корректировка направлений профессиональной деятельности, технологических или методических решений</p>	<p>Применение профессиональных знаний технологического или методического характера, в том числе, инновационных.</p> <p>Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации</p>	<p>Образовательные программы высшего образования – программы бакалавриата.</p> <p>Образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки специалистов среднего звена.</p> <p>Дополнительные профессиональные программы.</p> <p>Практический опыт</p>

замысловатой конструкции в виде сочетания требований к образованию и обучению работника, опыту работы, необходимым знаниям и умениям, другим характеристикам.

В профессиональных стандартах содержатся ссылки на различные справочники, включая те же ЕКС.

Профессиональные стандарты, как и ЕКС, имеют **рекомендательный**

характер для участников трудовых отношений. Они должны использоваться работодателем в качестве основы для определения конкретной трудовой функции работника, однако на практике в государственных и муниципальных учреждениях проверяющие будут требовать их неукоснительного соблюдения, также как ранее требовали соответствия ЕКС. Исключение — наименование должности (профессии, специальности) в трудовом договоре, которое должно соответствовать наименованию в ЕКС либо профессиональном стандарте, так как работа в должностях учителя, воспитателя даёт право на компенсации и льготы или связана с ограничениями (абзац 3 части 2 статьи 57 ТК РФ). В остальных случаях наименование должности (профессии, специальности) указывается согласно утверждённому штатному расписанию организации.

Впрочем, сохраняют своё действие прежние ЕКС и, в частности, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования, утверждённый Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н (далее — ЕКС работников образования). Более того, в соответствии со статьёй Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее — Закон об образовании в РФ) право заниматься педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и **отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.**

Таким образом, в случае отличия профстандартов от ЕКС можно будет выбрать минимальные требования из содержащихся в указанных документах.

В рамках постоянно и хаотично проводимых реформ предполагается, что далее будет производиться сертификация специалистов на соответствие их квалификации профстандартам. Считается, что тем самым будет иметь место независимая оценка качества подготовки специалиста. Причём пока что предполагается, что такая сертификация будет обязательна для тех специалистов, чья работа связана, в частности, с техноло-

гическими рисками. Для остальных же специалистов она будет добровольной. Естественно, что в духе «рыночного» времени сертификация будет платной, проводимой в неких «независимых центрах сертификации», которые должны будут получать аккредитацию на свою деятельность.

Профстандарт «Педагог»

Согласно утверждённому профстандарту «Педагог», основная цель педагогической деятельности в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании, осуществляемой учителем, воспитателем, — оказание образовательных услуг по основным общеобразовательным программам образовательными организациями (организациями, осуществляющими обучение). Тем самым педагогическая деятельность увязывается с деятельностью образовательной организации.

Профстандарт включает описание «трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт». Это описание также назвали «функциональной картой вида профессиональной деятельности». Введено понятие «обобщённые трудовые функции», которых, согласно стандарту, у педагогов две:

А) Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования.

В) Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ.

Обобщённые трудовые функции делятся на просто трудовые функции, которые включают:

А) Общепедагогическая функция. Обучение. Воспитательная деятельность. Развивающая деятельность.

В) Педагогическая деятельность по реализации программ дошкольного образования. Педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования. Педагогическая деятельность по реализации программ основного и среднего общего образования. Модуль «Предметное обучение. Математика». Модуль «Предметное обучение. Русский язык».

Таким образом, профстандарт включает совершенно абсурдные определения. Задумайтесь только: трудовая функция «Модуль «Предметное обучение. Русский язык»!

Вопрос: Что делает учитель?

Ответ: Модуль....

К тому же получается, что учитель кроме этих двух модулей ничем не занимается? А как же учителя биологии, географии, физики и других предметов? И как тогда в школе переводить всех учителей на деятельность в соответствии с таким профессиональным стандартом? И как понять, какие функции относятся к учителю, а какие — к воспитателю? Зачем объединили эти две значительно отличающиеся по должностным обязанностям должности в один профессиональный стандарт?

На мой взгляд, какая-либо логика в этом отсутствует.

Как, впрочем, отсутствует соответствие трактовки трудовых функций, содержащейся в профессиональном стандарте, Трудовому кодексу РФ.

Согласно статье 57 Трудового кодекса РФ обязательны для включения в трудовой договор следующие условия: **трудовая функция** (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы).

Таким образом, согласно Трудовому кодексу РФ, работа по должности «учитель» и есть

его трудовая функция, а то, что указано в профессиональном стандарте, скорее можно назвать группировкой должностных обязанностей.

Впрочем, не соответствующая Трудовому кодексу РФ трактовка трудовых функций содержалась и в Приказе Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Согласно приказу квалификационная характеристика каждой должности имеет три раздела: «Должностные обязанности», «Должен знать» и «Требования к квалификации». В разделе «**Должностные обязанности**» содержится **перечень основных трудовых функций**, которые могут быть полностью или частично поручены работнику, занимающему данную должность, с учётом технологической однородности и взаимосвязанности работ, позволяющих обеспечить оптимальную специализацию по должностям служащих. В разделе «Должен знать» содержатся основные требования, предъявляемые к работнику в отношении специальных знаний, а также знаний законодательных и иных нормативных правовых актов, положений, инструкций и других документов, методов и средств, которые работник должен применять при выполнении должностных обязанностей. В разделе «Требования к квалификации» определены необходимые для выполнения должностных обязанностей уровень профессиональной подготовки работника, удостоверяемый документами об образовании, а также требования к стажу работы.

Таким образом, в приказе должностные обязанности отождествлялись с трудовыми функциями, что явно не соответствует дефинициям Трудового кодекса РФ. Впрочем, прямого определения «должностные обязанности» Кодекс не содержит,

и в нём, как правило, используется словосочетание «трудовые (должностные) обязанности». И эти должностные обязанности (содержащиеся и в ЕКС) можно рассматривать в качестве расшифровки трудовой функции — работе в должности учителя или воспитателя. Обратим при этом внимание, что *должностные обязанности по данным должностям* **значительно** отличаются.

Профстандарт «Педагог» содержит *вместо должностных обязанностей* некие **трудовые действия** — перечень основных трудовых действий, обеспечивающих выполнение трудовой функции.

Читать эти «трудовые действия» очень занимательно, ряд из них вызывает просто улыбку. Например, «*Освоение и адекватное применение специальных технологий и методов, позволяющих проводить коррекционно-развивающую работу*». Оказывается, трудовая функция заключается в освоении каких-то методов? А что уж и повышение квалификации учителя в его трудовые действия не записать целиком? А как звучит такое «действие»: «*Сотрудничество с другими учителями математики и информатики, физики, экономики, языков и др.*»? Даже интересно, в чём именно оно заключается, особенно с «учителями языков» для воспитателя дошкольного учреждения.

Также занимательны «другие характеристики», в которых должно указываться наличие факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника, а также другие значимые по решению разработчика характеристики трудовой функции, например, специфика средств труда или предметов труда, конкретизация ответственности.

В профстандарте «Педагог» для всех без исключения трудовых функций «другой характеристикой» стало «*соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики*». Интересно, что это, по мнению разработчика, — специфика средств или предметов труда?

Впрочем, чтобы ответить на этот вопрос, в стандарте следовало бы определить, что яв-

ляется средствами и предметом труда учителя и воспитателя. А для этого определить, прежде всего, что это такое — **педагогическая деятельность**. В действующем законодательстве такое словосочетание нередко используется, однако чёткого определения педагогической деятельности ни Закон об образовании в РФ, ни Трудовой кодекс РФ не содержат, регламентируя лишь право заниматься деятельностью.

Определив предмет стандартизации, можно было бы приступить уже непосредственно к стандартизации. И трудовые действия в таком случае выглядели бы несколько иначе и не напоминали бы бестолковый набор наукообразных предложений.

В советское время, НИИ труда были разработаны и утверждены Госкомтрудом СССР Межотраслевые методические рекомендации «Определение нормативов времени на отдых и личные надобности», которые содержат интересные определения (впрочем, взятые из проекта Терминологического словаря понятий в области труда и социальных вопросов, употребляемых в странах — членах СЭВ).

Трудовое действие — это комплекс трудовых движений, имеющих одно целевое назначение и характеризующихся постоянством материальных элементов в течение всего времени его выполнения. Трудовое действие состоит из двух и более трудовых движений и является составной частью трудового приёма. Изменение материальных элементов означает начало нового трудового действия. Например, для того, чтобы повернуть болт, нужно выполнить сначала два действия: «взять ключ» и «установить ключ на головку болта». Действие «взять ключ» состоит из двух трудовых движений: «протянуть руку» и «взять (захватить пальцами)». Действие «установить ключ на головку болта» состоит

из двух трудовых движений: «переместить ключ к болту» и «совместить ключ с головкой болта». Материальными элементами первого трудового действия является ключ, второго — ключ и болт».

Для чего было введено такое понятие? Чтобы разработать научно обоснованные нормы труда, определив, в том числе, время для выполнения тех или иных видов труда.

Согласно Методическим рекомендациям, подсчёт числа трудовых действий производится следующим образом:

1. Операция расчленяется на трудовые действия, определяется количество действий в операции.
2. Определяется количество данных операций, выполняемых за смену.
3. Подсчитывается количество выполняемых трудовых действий за смену путём умножения количества действий в операции на количество операций, выполненных за рабочую смену.
4. Аналогично производится подсчёт числа трудовых действий в смену по другим операциям.
5. Число трудовых действий по всем операциям суммируется.
6. Определяется количество трудовых действий в час путём деления количества выполняемых трудовых действий за смену на число часов в смене.

Всё совершенно ясно и понятно.

Для чего введены трудовые действия в профстандарте «Педагог» и что из них можно сосчитать, совершенно не ясно.

Например, трудовым действием назвали «Планирование и проведение учебных занятий», хотя планирование и проведение учебных занятий — две самостоятельные операции, которые могут быть расчленены на **множество** (!) трудовых действий, причём относящихся как к воспитанию, так и к обучению. Разработчикам стандарта следовало бы обратиться, например, к методическому пособию М.М. Поташника «Требования к современному уроку»,

прежде чем писать такие трудовые действия¹.

Попытки расчленить деятельность учителя на трудовые действия в советское время фактически проводились. Это делалось для определения обоснованных норм нагрузки на ставку учителя. В конечном итоге получилось, что «выполнение педагогической работы учителями, преподавателями, тренерами-преподавателями, педагогами дополнительного образования (далее — педагогические работники, ведущие преподавательскую работу) характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов»².

Между тем другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с проведением родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей

¹ См. например, *Поташник М.М.* Требования к современному уроку. М., 2008. С. 36: «Специально спланированная (то есть продуманная) деятельность учителя по обеспечению не только учебной, но и воспитательной функции урока, то есть воспитания и в процессе обучения».

² Приказ Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

на дому в соответствии с медицинским заключением;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к обучению и воспитанию учащихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
- периодические кратковременные дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня учащимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха учащихся, воспитанников различной степени активности, приёма ими пищи;
- выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом, с соответствующей дополнительной оплатой труда (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

Это все трудовые операции, которые можно расчленить на трудовые действия, которых в каждой операции будет немало. Однако из принятого профстандарта «Педагог» можно сделать вывод, что многое из «другой части педагогической работы» к педагогической деятельности не имеет отношения. По крайней мере в рамках содержащихся в этом стандарте трудовых функций эта работа прямо не указана.

Квалификация работника и профессиональные компетенции

Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2013–2020 годы, утверждённая распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 № 792-р, предусматривает, что будут разработаны и внедрены **профессиональные стандарты (рамки профессиональных компетенций)** для педагогов и руководителей образовательных организаций, ориенти-

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

рованные на новые образовательные результаты.

Таким образом, профессиональные стандарты в очередной программе развития рассматриваются в качестве неких рамок профессиональных компетенций (из текста получившегося профстандарта «Педагог» нащупать эти рамки проблематично).

Однако прежде всего необходимо понять, рамки чего именно должны быть внедрены. Если понятие «*квалификация работника*» содержится в статье 195.1 ТК РФ (выше мы его уже приводили), то определение «**профессиональная компетенция**» в законодательстве отсутствует.

В то же время статьёй 73 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» определено, что «**1. Профессиональное обучение направлено на приобретение лицами различного возраста профессиональной компетенции**, в том числе для работы с конкретным оборудованием, технологиями, аппаратно-программными и иными профессиональными средствами, получение указанными лицами квалификационных разрядов, классов, категорий по профессии рабочего или должности служащего без изменения уровня образования».

Высшее образование, согласно тому же закону, даёт совсем другое — оно удовлетворяет потребности личности (учитывая современное состояние высшего образования в России, Закон об образовании в РФ отражает действительное состояние дел. Согласно статье 69 Закона об образовании в РФ высшее образование имеет целью обеспечение подготовки высококвалифицированных кадров по всем основным направлениям общественно полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, удовлетворение потребностей личности

в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии, углублении и расширении образования, научно-педагогической квалификации. Дополнительное профессиональное образование, которым занимаются многочисленные институты развития образования (повышения квалификации учителей и т.п.), в соответствии со статьёй 76 Закона об образовании в РФ направлено на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие человека, обеспечение соответствия его квалификации меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

Таким образом, получается, что профессиональные компетенции можно получить только в ходе профессионального обучения... Что, в общем-то, свидетельствует о необходимости «совершенствования» (мягко говоря) образовательного законодательства, как, впрочем, и профессиональных стандартов, зачем-то скоропалительно принятых.

* * *

Итак, профессиональных стандартов, имеющих отношение к образовательной деятельности, мы увидим ещё немало. Профстандарт «Педагог» — это лишь первый «блин». И он получился комом — очередной «бумажкой», не имеющей практического смысла. Впрочем, это в меньшей степени вина разработчиков профессионального стандарта, ведь они лишь пытались следовать Методическим рекомендациям по разработке профессионального стандарта, утверждённым Приказом

Минтруда России от 29.04.2013 № 170н, и заполнить утверждённый этим ведомством макет профессионального стандарта применительно к слишком сложной для стандартизации деятельности учителя, воспитателя.

Однако несмотря на старания, разработчикам не удалось выполнить даже Методические рекомендации Минтруда России. Достаточно сопоставить рекомендации в определении особых условий допуска к работе.

Согласно рекомендациям, это **требования к половозрастным характеристикам работников**, выполняющих данную обобщённую трудовую функцию, **наличие специального права в соответствии с федеральными законами** и другими нормативными правовыми актами РФ, необходимого для выполнения работы, а также **ссылки на документы, содержащие эти требования**.

И вот что вместо этого мы видим в стандартах: «К педагогической деятельности не допускаются лица, лишённые права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость за преступления, состав и виды которых установлены законодательством Российской Федерации; признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке; имеющие заболевания, предусмотренные установленным перечнем».

Просто нет слов, одни многоточия... **НО**