

ОСВОЕНИЕ СТАНДАРТА профессиональной деятельности в школе



Анатолий Валентинович Соложников,
кандидат педагогических наук, г. Нижний Тагил

Августовские педагогические конференции 2014 года вновь будут посвящены выполняемым и очередным задачам государственной политики в области образования: вновь стандарты и ЕГЭ, то есть то, что регулярно запрашивается в отчётах. Меньше обсуждается профессиональный стандарт педагога, который анализирует наш автор, управленец с большим опытом работы.

- педагогическая деятельность
- квалификационные требования
- кадровая политика
- управление персоналом
- аттестация
- трудовые договора
- должностные инструкции
- оплата труда
- поэтапное освоение профстандарта

Документ принят и с ним появился шанс поднять учительство на освоение новой педагогической концепции. Но есть и другой шанс, который мне подсказали благодарные и искренние слушатели курсов повышения квалификации, — «спустить на тормозах». Ну, да! И не такое спускали. Однако давайте вначале разберёмся, что за текст. Сразу предупредим читателя, что чтение не из легких, более того, правоведа уже принялись его «рвать на части» по признакам непроходимости через конструкторы по составлению нормативных документов.

Профстандарт как понятие и как документ

Профессиональный стандарт педагога не единственный среди прочих. Руководителям и педагогам хорошо известны инициативы Президента РФ от 2012 года, которые были зафиксированы в его Указах, в частности, в Указе Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»), которым и был дан старт по разработке и утверждению к 2015 году не менее 800 профессиональных стандартов. Через полтора года, а точнее — 18 октября 2013 г., стандарт педагога был утверждён приказом Министерства труда и социальной защиты РФ.

Что это за документ и как он корреспондируется с другими нормативными правовыми актами в нашей стране?

В статье 46 «Право на занятие педагогической деятельностью» Федерального закона «Об образовании в РФ» (ФЗ-273) говорится, что заниматься педагогической деятельностью могут лица, имеющие соответствующее образование «и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) **профессиональным стандартам**» (выделено нами).

В статье 51 этого же закона говорится, что «кандидаты на должность **руководителя** образовательной организации должны... соответствовать **квалификационным требованиям**, указанным в квалификационных справочниках... и (или) **профессиональным стандартам**».

Таким образом, лицо, принимающее решение о допуске специалиста к педагогической деятельности или рассматривающее кандидата на должность руководителя, может руководствоваться квалификационными справочниками, либо профессиональными стандартами.

Такое двойственное положение можно объяснить ранее принятыми планами и намерениями Президента и Правительства России, которые заранее рассчитывали, что Государственной Думой будут приняты такие законы, которые уже содержали понятие профессионального стандарта, хотя самого текста ещё не было. Планы и надежды наших руководителей осуществились, поэтому в законе «Об образовании в РФ», в частности, содержатся ссылки на действующие единые квалификационные справочники и на стандарты, которые скоро начнут действовать.

Трудовой кодекс РФ подтверждает наши предположения. В статье 195.1 (введена Федеральным законом от 03.12.2012 № 236-ФЗ) даётся понятие профессионального стандарта и указывается на его взаимосвязь с единым квалификационным справочником, в котором содержатся наименования должностей и квалификационных характеристик. Прочитав эту статью:

«Статья 195.1. Понятия квалификации работника, профессионального стандарта.

Квалификация работника — уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работника.

Профессиональный стандарт — характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определённого вида профессиональной деятельности.

Порядок разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, а также установления тождественности наименований должностей, профессий и специальностей в едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих, едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, наименований должностей, профессий и специальностей в профессиональных стандартах, устанавливается Правительством РФ с учётом мнения Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Из текста статьи видно, что соблюдена тождественность наименований должностей во всех законах. Кроме того, через ссылки мы видим, что применяться и комментироваться профессиональный стандарт будет по указаниям Правительства РФ в лице Министерства труда и социальной защиты РФ. Применение его должно начаться с 1 января 2015 года, несмотря на то, что он принят в 2013 году и фигурирует в законах прямого действия.

Применение профессионального стандарта

В приказе Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 года № 544н читаем:

«2. Установить, что **применяется** (выделено нами) работодателями при

формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда с 1 января 2015 года».

Итак, документ применяется работодателями в следующих случаях: при формировании кадровой политики; в управлении персоналом; при организации обучения и аттестации работников; при заключении трудовых договоров; при разработке должностных инструкций; при установлении систем оплаты труда.

Напомним, что работодателем для педагога является образовательное учреждение, с которым у него заключён трудовой договор. Очевидно, что за всё происходящее в детском саду или в школе в первую очередь отвечает директор и его управленческая команда, стало быть, перечисленные выше «применения» будут разрабатывать и проводить в жизнь именно руководители. Рассмотрим более подробно те пункты управления школой, которые проистекают из приказа о применении Профессионального стандарта.

Кадровая политика

Какого-либо точного определения, а тем более нормативного, здесь не существует. Можно догадаться, что незадолго до срока всеобщего применения стандарта появятся методические рекомендации, однако попытаемся представить себе общее, наиболее принимаемое большинством профессионалов мнение о кадровой политике. Под кадровой политикой обычно понимается совокупность принципов, целей, задач, решений, конкретных действий, которые руководители предпринимают для выполнения определённой миссии в развитии кадрового ресурса организации.

Формирование кадровой политики предполагает выработку и применение системы

действий, направленных на достижение заданных целей. Очевидно, что при освоении профессионального стандарта педагога у руководителей школ будет задача перевести свой коллектив от прежнего, привычного состояния к новому. Конкретные действия будут выражаться в принятии профессиональных ценностей на уровне педагогического коллектива, в подборе новых педагогических работников, в установлении требований к профессиональному поведению педагогов, в оценке их труда, в разработке документов по оплате труда и по аттестации, в подходах к награждениям, к поощрениям и взысканиям. Одним словом — в формировании трудовых, психологических, организационных основ управления коллективом, ориентированных на соответствие педагогов требованиям нового Профессионального стандарта.

Можно ли это отразить в каком-либо документе? Безусловно, можно. Например, разработать и принять на педагогическом совете текст такого документа с названием «Кадровая политика школы №__». Какой нормативный статус будет иметь подобный документ? Скорее всего, это будет целевая программа. Главное условие её разработки — осознать необходимость программного документа, быть готовыми выполнять прописанные намерения и уйти от формального выполнения плановых мероприятий для отчётности перед вышестоящим руководством.

Как вариант письменного выражения кадровой политики может стать раздел в программе развития школы. Обратим внимание, что программа развития — обязательный документ каждой школы, в обязательном порядке согласуется с учредителем (пунктом 7 части 3 статьи 28 273-ФЗ). Что должно входить в этот раздел или в отдельный документ?

Здесь мы предлагаем обратиться к уже проверенному опыту разработки программ школ и муниципальных систем образования. Его алгоритм был разработан

М.М. Поташником¹. Приведём этот алгоритм с ориентиром на нашу задачу: проблемный анализ состояния кадрового ресурса школы; формирование концепции перехода от прежнего состояния к новому в связи с освоением профессионального стандарта педагога; разработка стратегии, основных направлений и задач перехода к новому состоянию; формирование целей первого (второго, третьего и т.д.) этапа преобразований; план действий.

Управление персоналом

Управление персоналом — достаточно ёмкое понятие, характеризующее специальный раздел менеджмента, структурную единицу в системе управления. В рамках статьи мы лишь обозначим основные направления работы директора или его ответственных по этому разделу. Известно, что любой процесс управления можно представить в виде взаимосвязанной цепи последовательных действий: анализ, планирование, организация, руководство, контроль.

Анализ

В этой части предмет деятельности руководителя — постоянное наблюдение и анализ происходящих изменений в педагогической среде школы: наличие — отсутствие педагогов, достаточность их профессиональной подготовки, психологический настрой, фактическое исполнение и качество выполняемых работ, соответствие системы оплаты труда ожиданиям педагогов и другие факторы, которые, в конечном счёте, оказывают или могут оказать влияние на достижение педагогических результатов.

Планирование

В планирующей части всегда содержатся те мероприятия, которые отвечают за достижение поставленных целей и задач. На начальном этапе освоения стандарта это могут быть мероприятия, связанные с диагностикой уровня профессиональной готовности педагогов, с разъяснением особенностей Профессионального стандарта, повышением квалификации

и методической работой. Здесь же учитываются вопросы разработки локальных нормативных актов (должностные инструкции, правила внутреннего трудового распорядка, положение о системе оплаты труда, форма трудового договора (контракта). Обязателен раздел плана по воспроизводству кадрового состава, регулированию заработной платы и социальной защиты. На начальном этапе внедрения стандарта возможна постоянная консультативная правовая помощь, которую могут оказать работники бухгалтерии, правовых служб или профсоюза. Последнее особенно важно, так как на этапе внедрения любого новшества в коллективах практически всегда возникают вопросы, неясности, требующие комментариев специалистов.

Организация

В разделе под таким названием речь идёт о построении структуры управления процессом, о распределении обязанностей, инструктировании и установлении порядка взаимодействия как работников администрации, так и педагогов, коллегиальных органов управления. Функции организации будут выполнены корректно, если качественно выполнить намеченный план мероприятий.

Руководство

В разделе «Руководство» от первых лиц требуется организация выполнения намеченных планов и наблюдение за самим рабочим процессом. Важно, чтобы заместители руководителя и педагоги ясно представляли себе задачи, критерии оценки их труда, были мотивированы на трудовую деятельность. В процессе руководства регулируются отношения в коллективе, группах и профилактика конфликтов.

Контроль

Этот раздел связан в первую очередь с соотношением намеченных результатов с фактическими и оценкой изменений.

¹ Управление развитием школы: Пособие для руководителей образовательных учреждений / Под ред. М.М. Поташника и В.С. Лазарева. М.: Новая школа, 1995.

Очевидно, что обнаружив отклонения от намеченного, руководитель обязан принимать корректирующие решения.

Обучение и аттестация работников

Под обучением здесь следует понимать дополнительное профессиональное образование (повышение квалификации или переподготовка) и научно-методическую работу с педагогами, которые должны быть организованы каждой школой (статья 28 ФЗ № 273). В этой связи рекомендуется выбирать или заказывать институтам повышения квалификации или известным лекторам — профессионалам то содержание образовательных программ, научно-методических семинаров, которое позволило бы, как минимум, подробно ознакомиться с требованиями стандарта и в идеальном варианте — обеспечить бы постепенное освоение новой роли педагога: осуществлять на практике трудовые действия, приобрести необходимые умения, получить новые знания, принять нормы и требования профессиональной этики.

Приведём для примера выдержку из текста профессионального стандарта педагога. При воспитательной деятельности педагог среди прочих трудовых действий должен «проектировать ситуации и события, развивающие эмоционально-ценностную сферу ребёнка (культуру переживаний и ценностные ориентации ребёнка)»; в развивающей деятельности педагог должен свободно применять психолого-педагогические технологии (в том числе инклюзивные), необходимые для адресной работы с различными контингентами учащихся, включая одарённых, социально уязвимых, попавших в трудные жизненные ситуации, аутистов, с синдромом дефицита внимания и гиперактивности, с девиантными и с другими категориями детей. Согласимся, что такие действия не каждому учителю под силу. Именно по таким и подобным темам, корреспондирующим с требованиями профессионального стандарта, имеет смысл организовать обучение педагогов.

При аттестации педагогических работников с 2015 года должны измениться требования к оценке профессиональной деятельности. Можно заранее предположить, что оценке должны подлежать итоги профессиональной деятельности как следствие осуществляемых трудовых действий, так и наличие необходимых умений, знаний и других характеристик (соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики).

Заключение трудовых договоров

Трудовой кодекс РФ (ТК РФ) ничуть не изменился, если не считать статьи 195.1, которая даёт понятие Профессионального стандарта. Однако руководителям школ имеет смысл обратить внимание, что текст стандарта, с его основными понятиями, полностью соответствует тексту Трудового кодекса. Например, в статье 15 «Трудовые отношения» говорится о трудовой функции, которую обязан выполнять работник. В Профессиональном стандарте понятие трудовой функции — основное. Выделяются, например, две «Обобщённые трудовые функции» и собственно «Трудовые функции».

Определение сути трудового договора (статья 56 ТК РФ) также базируется на понятии трудовой функции, которую работник обязан выполнять. При заключении трудового договора с вновь принимаемым на работу педагогом её описание считается обязательным. Поэтому текст Профессионального стандарта для руководителей школ должен стать основой для формулирования функций, которые обязан осуществлять принимаемый на работу педагог. Приведём названия обязательных функций:

1. Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса в образовательных организациях дошкольного, начального

общего, основного общего, среднего общего образования.

Эта функция детализируется следующими: *общепедагогическая функция. Обучение; воспитательная деятельность; развивающая деятельность.*

2. Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ по ступеням образования. Например, педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования.

Перечисленные функции уточняются через «трудовые действия», «необходимые умения», «необходимые знания» и «другие характеристики».

Возникает вопрос о трудовых функциях педагогических работников, которые приняты на работу до утверждения Профессионального стандарта, каковых большинство. Должны ли они соответствовать Профессиональному стандарту и как быть руководителю школы, который хотел бы нормативно закрепить свои требования к новым профессиональным качествам своих сотрудников?

Не вдаваясь в тонкости трудового законодательства, заметим, что не существует правовых основ для административных методов по переводу всех педагогических работников на новые условия труда. Наилучшим вариантом решения этой задачи могло бы стать добровольное принятие всеми педагогическими коллективами новых обязательств по изучению и освоению профессионального стандарта. Документом, ориентирующим педагогов на эту задачу, может стать соответствующая программа или план работы школы. В подтверждение своих намерений работники школы могли бы подписать обновлённые должностные инструкции или приложения к трудовому договору или соглашения сторон, которые могут стать неотъемлемой частью трудового договора.

Наиболее распространённым подходом можно считать разработку и уточнение должностных инструкций, что и предложено Министерством труда и социальной защиты РФ (см. приказ от 18. 10. 2013 г. № 544н).

Разработка должностных инструкций

Несмотря на высокие рекомендации, заметим, что нормативного подкрепления у этого документа нет: Трудовой кодекс РФ не содержит ни единого слова о должностных инструкциях. Юристы-консультанты часто ссылаются на статью 8 ТК РФ, в которой говорится о том, что работодатели могут принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями. Мы согласны с тем, что должностная инструкция может быть отнесена к нормативному правовому акту школы при условии отражения этого факта в её Уставе. Поэтому разработка должностных инструкций, уточнение действующих или их дополнение с привлечением самих педагогических работников могли бы стать хорошим механизмом освоения профессионального стандарта педагога.

Такая работа позволит решить сразу несколько задач. Во-первых, педагоги смогут подробно познакомиться с содержанием профессионального стандарта; во-вторых, каждый педагог сможет соотнести собственный профессиональный образ с ожидаемым и сформулировать для себя свой собственный список задач, прописать план самообразования, которые позволят ему усовершенствоваться и адаптироваться к новым требованиям (разумеется, мы имеем в виду добросовестного педагога); в-третьих, после активного участия в разработке должностных инструкций мало кто откажется их подписать, взятые на себя новые обязательства обычно работники выполняют с желанием и интересом. Неоценимую роль здесь могут сыграть профсоюзные организации, которые призваны участвовать в регулировании

трудовых отношений, поэтому их активное участие в разработке инструкций и согласование даёт соответствующую нормативную и общественную поддержку.

Что обычно пишется в таких инструкциях? Единых требований здесь не существует, за исключением требований и рекомендаций учредителей или вышестоящих ведомств, которые, как правило, появляются «в срочном порядке». Основные её разделы могут быть следующими:

- общие положения (наименование должности, цель профессиональной деятельности, требования к уровню образования и обучению, требования к опыту практической работы, условия допуска к работе);
- обобщённые трудовые функции (эти функции желательно взять целиком из профессионального стандарта);
- трудовые функции: трудовые действия, необходимые умения, знания, другие характеристики.

В зависимости от уклада школьной жизни, принятых традиций, корпоративных правил и других особенностей школы, должностные инструкции могут дополняться уникальными нормами. Это надо приветствовать, но всегда при одном условии: любые уникальные нормы не должны вступать в противоречие с действующим законодательством и не ухудшать положение работника, как бы это ни объяснялось, в противном случае их придётся со временем отменить.

Установление систем оплаты труда

Системы оплаты труда школы разрабатывают самостоятельно. Однако степень самостоятельности каждый раз ограничивается «модельными методиками», «примерными положениями», поступающими либо от органов управления образованием, либо от руководства муниципальных образований. Тем не менее, размер заработной платы окончательно определяется именно в школе, в ко-

торой работают соответствующие комиссии, распределяющие стимулирующую часть фонда оплаты труда. Задача нашей статьи — обратить внимание педагогов и руководителей на возможность использовать систему оплаты труда для освоения профессионального стандарта педагога. Какие элементы стандарта могут быть учтены при определении заработной платы педагога? В первую очередь обращают на себя внимание «Трудовые действия», которые сформулированы по каждой из функций: обучение; воспитательная деятельность; развивающая деятельность; педагогическая деятельность по реализации программ образования. Хорошо бы здесь не допустить распространённой ошибки многих руководителей и педагогических коллективов, когда учитывался сам факт трудового действия (проведение занятий, участие в конкурсах и олимпиадах, фестивалях и общественных мероприятиях), но по разным причинам игнорировалась результативность этих действий.

Чтобы не повторить старой ошибки, полезно договориться на этапе составления должностных инструкций и положений об оплате труда о том, что поощрительные выплаты будут назначаться при условии достижения и предъявления педагогического результата. Приведём пример только лишь по одной функции. Например, учитель русского языка при «Формировании навыков, связанных с информационно-коммуникативными технологиями (ИКТ)» предъявляет сформированные у детей навыки пользования электронными словарями. Учитель физики может продемонстрировать сформированные у детей навыки использования программ для моделирования физических процессов. Учитель физической культуры может продемонстрировать сформированность навыков определения основных параметров физической нагрузки во время занятий спортом и выбора индивидуальной программы тренировки (мы показали лишь подход к определению результативности по одному из «трудовых действий»).

Логичным было бы на стадии разработки программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы каждому учителю сформулировать достигаемый результат и форму его представления с указанием ориентировочных сроков. Ведь разработка программ также входит в обязательные трудовые действия педагога. В конечном счёте по итогам каждой разработанной программы можно выделить календарный график представления результатов педагогической деятельности, который и станет основой для определения заработной платы. Технологически это несложно сделать, если грамотно использовать текстовые или табличные редакторы.

Внимательный читатель мог заметить, что трудовые функции педагога не ограничиваются лишь «трудовыми действиями». Есть ещё «необходимые умения», «необходимые знания», «другие характеристики» в виде соблюдения норм и требований профессиональной этики. Надо ли учитывать эти составляющие при определении системы оплаты труда? Мы считаем, что при освоении профессионального стандарта педагога не должно быть так называемых абсолютных истин в виде «точно да» или «точно нет». Не следует искусственно увязывать результативность, например, с каждым параметром необходимых знаний или умений. Вряд ли можно ежемесячно измерять у каждого учителя такой параметр, как умение «Общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их». Подобные умения или их отсутствие можно выявить в ходе длительных наблюдений за работой учителя и учитывать их при аттестации. То же можно сказать относительно соблюдения учителем правовых, нравственных и этических норм, требований к профессиональной этике. Это постоянное и обязательное условие работы любого педагога, при наличии которого он имеет право заниматься профессиональной деятельностью.

Итак, мы прокомментировали только то, что прописано в приказе Минтруда и социальной защиты, за что придётся отчитываться в обязательном порядке. Достаточно ли этого перечня для освоения документа? Для «документа», то есть для отчётности перед вышестоящими органами может быть и вполне до-

статочно, но в бумагах ли дело? Ведь если внимательно прочесть Профессиональный стандарт, мысленно примерить его на себя, то обязательно должны появиться вопросы: всё ли мне понятно в этом документе; готов ли я принять этот стандарт, со всем ли согласен; по каким параметрам я чувствую себя не готовым к профессиональной деятельности; что мне делать дальше, если я не соответствую новым требованиям? Эти и другие вопросы могут появиться у каждого педагога, но не каждый будет готов задать их своим руководителям. Кто-то замкнётся, другой решит, что надо выждать время, третий возомнит, что он «просто выше всего этого» и так далее. Это естественно для любого педагогического коллектива, поэтому руководители должны иметь ясный план поэтапного освоения Профессионального стандарта. Какие это этапы и что должно происходить на каждом из них?

I этап. Анализ готовности педагогического коллектива

На этом этапе необходимо выяснить уровень знания педагогами текста стандарта, их отношение к нему, готовность к освоению, желание пройти обучение по отдельным темам или организоваться в проблемные группы по изучению наиболее сложных вопросов. Процедура изучения готовности педагогов должна обеспечить получение достоверной информации. Для этого к работе можно привлечь опытных социологов, психологов, которые смогли бы дать директору независимую оценку состояния готовности коллектива. Если такой возможности нет, то хорошо бы самим руководителям изучить или освежить в памяти методики изучения подобных вопросов. Вполне возможно, что проведённый анализ выявит несколько групп педагогов по уровню готовности и по отношению к предстоящей работе. От этого будет зависеть дальнейшая работа.

II этап. Определение стратегии действий

На этом этапе руководителям школы и наиболее авторитетным педагогам необходимо решить, что именно придётся делать в предстоящий период. Это может быть: изучение всего стандарта или его отдельных тем; организация курсов повышения квалификации или методической работы в группах; разработка моделей занятий с детьми и организация мастер-классов; проведение тренингов поведения в сложных педагогических ситуациях. Вполне возможно, понадобятся мероприятия мотивационного характера, в ходе которых потребуется заинтересовать оппозиционно настроенных педагогов и перевести их на свою сторону. На этом же этапе необходимо определиться со временем, которым располагает коллектив. Конечно, хотелось бы к 1 января 2015 года ощутить полную готовность. Но это маловероятно, ведь множество учителей и воспитателей привыкли к собственной системе работы и к переменам не готовились. Поэтому сроки надо ставить реальные.

Стратегии и дальнейшие планы будут успешными, если в их разработке и обсуждении примут участие максимально большое число заинтересованных лиц и ответственных организаций, пользующихся авторитетом. Профсоюзные организации должны быть рядом с руководством на

каждом этапе, что позволит избежать ненужных конфликтов и дополнительных переговоров.

III этап. Планирование и реализация плана

Само по себе планирование и работа по плану не вызывают трудностей у практических работников. Здесь мы позволим себе минимум рекомендаций: не стремиться к объёмным планам для отчётности; максимально точно формулировать мероприятия, исходя из выявленных проблем; обязательно определять сроки и назначать ответственных лиц; периодически анализировать состояние готовности коллектива к освоению профессионального стандарта и своевременно корректировать план.

Вместо резюме

Никакие планы и разделы менеджмента не могут гарантировать стопроцентного результата, если педагоги не захотят понять и освоить новую профессиональную роль. Тренинги, семинары и мастер-классы смогут лишь подтолкнуть учителей, но осуществлять новые идеи должны они сами. Поэтому главная задача руководителей школ будет заключаться в том, чтобы «дойти» до каждого педагога, помочь ему поверить в свой профессиональный успех и вызвать у него желание работать над собой. **НО**