

УДК 371.126

Профессиональный стандарт педагога: внедрение в образовательной организации

А. В. Скавитин

Байкальский государственный университет, г. Иркутск

Аннотация.

В статье анализируется опыт взаимодействия автора с педагогами Иркутской области в рамках семинаров, посвящённых внедрению профессиональных стандартов. Выявлены типичные установки и настроения контактной аудитории. Описаны последовательные шаги внедрения профессиональных стандартов в практику образовательной организации.

Ключевые

слова:

профессиональный стандарт, внедрение, педагог, школа, образовательное учреждение.

Профессиональный стандарт в ближайшее время станет одним из самых ключевых документов, регулирующих профессиональную деятельность педагога. О предпосылках качественно иного перестроения и наполнения содержанием контура педагогической деятельности в условиях современного образования неоднократно высказывался один из главных разработчиков стандарта, директор московского Центра образования № 109, академик РАО Е. А. Ямбург. В числе таковых им выделяются, прежде всего, проблема генетической усталости, стремительные демографические изменения в обществе [7, с. 62], нарастание межэтнической и межконфессиональной напряжённости, мировоззренческий, нравственный и психологический кризисы [8, с. 165]. Всё это требует, как следствие, овладения педагогами принципиально новыми компетенциями, в том числе выходящими за рамки исключительно педагогики. В 2013 году рабочая группа под председательством Е. А. Ямбурга разработала первую версию соответствующего профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (далее – «Педагог»), который был утверждён Приказом № 544н Министерства труда и социальной защиты Рос-

сийской Федерации 18 октября 2013 г. Изначально этим приказом предполагалось, что с 1 января 2015 года этот стандарт начнёт действовать и станет применяться в образовательных организациях 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. Однако введение профстандарта пришлось перенести на два года (до 1 января 2017 года) из-за больших сложностей в разработке, неоднозначным принятием образовательной общественностью. В настоящее время стандарт в очередной раз отложен до 2019 года, в том числе и по причине того, что на первоначальной стадии его разработки не были проработаны дифференцированные уровни освоения компетенций, предусмотренных профстандартом. В то же время отраслевые профсоюзы и само педагогическое сообщество активно выступили с идеей о возможности и необходимости подобной дифференциации (учитель, старший учитель и ведущий учитель). Подходы к дифференциации уровней квалификации педагога в настоящее время активно прорабатываются в литературе [1; 6; 3].

С апреля по май 2017 года в рамках деятельности Института повышения квалификации ФГБОУ ВО «Байкальский государственный университет», г. Иркутск, была проведена серия обучающих семинаров для руководителей и специалистов образовательных учреждений Иркутской области, посвящённых технологии внедрения профессиональных стандартов. Общение с аудиторией, в состав которой входили директора образовательных учреждений, их заместители, методисты и учителя, показало высокую обеспокоенность представителей образовательной общественности возникающими в процессе применения и проработки темы профстандартов вопросами. Среди наиболее типичных настроений и установок образовательной аудитории, выявленных в ходе общения на семинарах, можно выделить особенно тревожные (далее в скобках приведены высказывания из расшифрованной аудиограммы семинаров):

– ожидание дополнительного роста «бумажной» работы, связанной с внедрением профессиональных стандартов («Очередной виток бюрократии и ненужного бумаготворчества», «Мы и так перегружены воспитательной работой, заполнением различной документации»);

– нежелание форсировать работу по проработке профстандартов в связи с продолжающимся процессом его доработки («Будем внедрять, когда увидим окончательную редакцию документа», «Мы, буквально, в прошлом году перерабатывали должностные инструкции, теперь что – опять?», «Дайте нам типовую должностную инструкцию, соответствующую профстандарту»);

– общая усталость представителей аудитории от постоянных новаций и реформ («Очередная головная боль для учителей – детей учить некогда!», «Слишком много требований за такую низкую зарплату»);

– опасения по поводу предстоящего для многих повышения квалификации («Кто будет оплачивать овладение недостающими компетенциями? Сам учитель?», «Старики уйдут, а молодёжь в школу не идёт и идти не будет»).

В ходе работы аудитории с текстом профессионального стандарта выявился своеобразный «блок», когда учителя, впервые видя структуру стандарта, обозначения трудовых функций и их кодификацию, буквально терялись и медленно «продвигались» по нему. При внедрении профстандартов необходи-

мо усвоить самим ответственным и вовлечённым сотрудникам представление о том, что профстандарт – это, всё-таки нормативный документ, встроенный в своеобразную матрицу аналогичных процессов в национальном масштабе и по всем отраслям экономики и областям профессиональной деятельности. Е. А. Ямбург образно говорит о встройке профстандарта «Педагог» в общую национальную концепцию профессиональных стандартов как об отдельном вызове для его разработчиков и профессионального сообщества, которое его будет внедрять и применять: «Это очень сложная задача. Матрица одинакова для слесарей атомной промышленности, для гостиничного бизнеса. Её читать нельзя. Вернее, она нужна директорам, юристам, другим работникам. Это другая логика. Стандарт выполнен в логике и структуре профессиональной деятельности обучения, воспитания и развития. А матрица сделана в логике трудовых функций. Код такой-то, функция такая-то. Поэтому, когда директора начинают читать, у них голова идёт кругом» [8, с. 166].

Наиболее распространён среди аудитории, поверхностно осведомлённой о теме профессиональных стандартов, миф об использовании последних в качестве инструмента реализации кадровых решений в отношении «неудобных» – тех, кто им не соответствует, якобы, впоследствии можно уволить. Здесь следует отметить, что Трудовой Кодекс РФ (далее ТК РФ), включая в себя нормы, посвящённые профессиональным стандартам, несколько не расширил перечень случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ), по не зависящим от воли сторон обстоятельствам (ст. 83 ТК РФ), равно как и общий перечень оснований прекращения трудового договора (ст. 77 ТК РФ), хоть как-то связанных с несоответствием профессиональным стандартам. Увольнение работников по-прежнему регулируется в рамках сложившихся правовых оснований и процедур. Скорее всего, в дальнейшем, когда система профессиональных стандартов заработает окончательно и сложится система независимых центров оценки квалификации, последуют и законодательные изменения. В этой связи интересный результат, касающийся присутствия и развития мифов, показало социологическое исследование, проведённое в 2016 году Московским государственным психолого-педагогическим университетом совместно с Левада-Центром. Выборка исследования охватила 1 000 педагогов государственных и муниципальных общеобразовательных организаций. С целью выявления уровня информированности о содержании профстандарта учителям-респондентам в числе прочих предлагалось вспомнить, какая информация содержится в нём. В перечне вариантов ответов на вопрос наряду с действительными содержательными блоками были помещены и те, которых в стандарте нет и никогда не было. К последним, например, отнесли несуществующие «санкции за приём на работу педагогов, не соответствующих профстандарту», «перечень мероприятий по доведению квалификации педагога до уровня профстандарта», «требования к сбору данных для внутреннего и внешнего аудита соответствия педагога профстандарту, и их выбирали довольно часто, от 8 до 22 % по выборке в целом [2, с. 25–26]. Причём несуществующие варианты выбирали как педагоги, которые лишь прочитали документ для общего ознакомления, так и те, которые досконально изучили стандарт, и в ряде случаев последние допускали ошибки даже чаще (см. рис. 1).



Рис. 1. Распределение ответов на вопрос «Какая информация содержится в профессиональном стандарте «Педагог»?», в %: (варианты со светлой заливкой – отсутствующие в стандарте, с заливкой – имеющиеся в нём на самом деле)

Ещё один противоречивый вывод исследования указал на разную оценку готовности перехода образовательных учреждений на профстандарты: полностью уверенных в подобной готовности (9 %) в два раза меньше тех, кто заявляет о полной неготовности (17 %). В то же время осторожных оптимистов, ответивших «скорее готова» (46 %), почти втрое больше, чем тех, кто заявил ответ «скорее не готова» (17 %). Респонденты, представляющие в данном исследовании Сибирский федеральный округ, продемонстрировали, пожалуй, самый оптимистический настрой – готовность «полностью» и «скорее» отметили 6 из 10 опрошенных, немного превысив даже среднероссийский показатель (см. рис. 2).

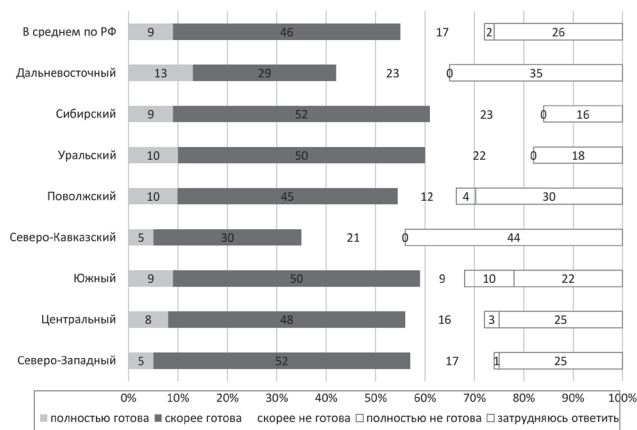


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос «Готова ли Ваша образовательная организация к введению профстандартов?» [2, с. 30]

Общение с иркутской аудиторией также выявило распространённость позиции (а на самом деле, скорее, заблуждения), сводящейся к неверному и самоуспокоенному восприятию очередной даты перенесения введения в действие профессионального стандарта, теперь уже с 2019 года. Казалось бы, ещё два года можно не подходить к этой теме! Однако это время всё же стоит равномерно загрузить соответствующей работой по подготовке к внедрению стандартов в повседневную практику, т. к. этот переход невозможно произвести одновременно и в рамках подготовки одного, пусть и детального, документа. Взаимодействие с учительской аудиторией показало, что исполнителям «на местах» крайне важно понимать последовательность своих собственных действий на микроуровне. Здесь представляется целесообразным описать общий алгоритм таких организационно-управленческих действий. Всю работу по внедрению профстандартов в образовательном учреждении нецелесообразно и невозможно осуществить в одиночку (к примеру, отправленным «от школы» на соответствующий семинар и курсы повышения квалификации). Внедрение профессиональных стандартов сопряжено с вовлечением в этот процесс целого круга лиц образовательной организации, т. к. последовательно придётся решить ряд задач и проделать огромную работу:

- выявить, проанализировать и в дальнейшем отслеживать изменения в утверждённые профстандарты (не только «Педагога», но и по всем должностным позициям штатного расписания образовательной организации);
- проанализировать штатное расписание на предмет наличия наименований должностей, не соответствующих утверждённым профессиональным стандартам;
- актуализировать должностные инструкции в соответствии с принятыми профессиональными стандартами и довести их до работников;
- переработать весь массив локальных нормативных актов образовательной организации, в которых могут затрагиваться вопросы приёма на работу, оплаты труда, аттестации, функциональных обязанностей (например, Правила внутреннего трудового распорядка, Коллективный договор, положения по отдельным вопросам).

В конце концов необходимо довести до коллег и всего коллектива мысль о том, что переход на профессиональные стандарты – это долговременный и устойчивый тренд, в направлении которого будет развиваться вся национальная рамка квалификаций, не только её образовательный сегмент.

Итак, каждая из указанных выше задач может решаться в свои сроки и несовпадающим кругом исполнителей, с привлечением и без такового руководителя организации, отдельных должностных лиц. Поэтому в качестве самого первого шага на пути их выполнения следует создать в образовательной организации комиссию (рабочую группу) по работе с профессиональными стандартами, возглавит которую руководитель организации. В неё можно включить заместителя директора по УВР, специалиста по кадрам, представителя первичной профсоюзной организации. Желательно присутствие в составе комиссии сотрудника с хорошими ИТ-навыками, т. к. необходимо постоянное сопровождение работы комиссии рабочими материалами по проблематике, отслеживание изменений, формирование внутриорганизационного банка информационных материалов для распространения в коллективе (презентаций, справочных материалов, записей вебинаров, имеющихся в открытом доступе в большом

количестве). В настоящее время на портале «Стандартпедагога.рф» развернута открытая дискуссия о дальнейшем развитии профессионального стандарта «Педагога», уже с учётом проекта уровня профессионального стандарта и модели НСУР (Национальной системы учительского роста) [6; 9], в курсе которой нужно быть, конечно, максимально широкой образовательной ответственности, а по возможности, и активно участвовать в этой дискуссии. Работа комиссии (рабочей группы) позволит придать последующим решениям руководителя образовательной организации, связанным с профессиональными стандартами (например, по вопросам аттестации, оценки, направления на повышение квалификации, а в перспективе и оплаты труда), дух коллегиальности, что, в свою очередь, скажется положительно на процессе внедрения стандартов и вполне ожидаемого сопротивления изменениям в коллективе.

После создания комиссии, утверждённого приказом по организации, очевидным шагом будет являться составление плана-графика по внедрению профессиональных стандартов – рабочего документа, где будут зафиксированы все сопутствующие процессы и мероприятия с указанием ответственных за их реализацию должностных лиц, контрольных сроков выполнения и ожидаемых результатов (например, актуализация документов, проведение собрания, презентация на методическом объединении, опубликование информации на сайте/стенде). В плане-графике все возможные мероприятия фактически сводятся к трём блокам – организационному, подготовительному и содержательному. К первому будут относиться мероприятия по организационно-правовому обеспечению и информационному сопровождению процесса внедрения: создание комиссии (рабочей группы) и разработка плана-графика; ознакомление с приказами Минтруда, утверждающими профессиональные стандарты, другими нормативно-правовыми актами на методических объединениях и совещаниях с учителями и педагогами; информирование об основных сопутствующих изменениях в трудовом законодательстве на общем собрании коллектива; информационная поддержка на официальном сайте и на стенде, формирование и пополнение локального банка справочной информации и тому подобные мероприятия.

В блок подготовительных мероприятий войдут все действия по определению соответствия профессионального уровня работников требованиям профессионального стандарта: составление перечня принятых профстандартов, соответствующих видам деятельности в организации; сверка наименования должностей работников в штатном расписании с наименованием должностей из профстандартов и квалификационных справочников; выявление расхождений в наименованиях должностей и профессий; сверка функционала работников, прописанного в действующих должностных инструкциях и других кадровых документах с формулировками профессионального стандарта; проверка квалификации работников организации с требованиями профессионального стандарта; ознакомление работников с результатами анализа профессиональных компетенций работников на соответствие профессиональным стандартам на методических объединениях и совещаниях учителей; определение необходимости профессиональной подготовки (либо дополнительного профессионального образования) работников; разработка и реализация плана профессиональной подготовки (дополнительного профессионального образования)

работников с учётом положений профессиональных стандартов; составление плана-графика аттестации работников/специалистов учреждения.

Наконец, в рамках третьего блока мероприятий необходимо будет провести всю работу по приведению в соответствие локальных нормативных актов образовательной организации: определить перечень локальных актов образовательной организации, в которые необходимо внести изменения в связи с введением профессиональных стандартов; с учётом мнения представительного органа работников и в соответствии со ст. 372 ТК РФ внести изменения в локальные акты (Правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда и тому подобное) и должностные инструкции; провести ознакомление работников с должностными инструкциями и вновь разработанными локальными нормативными актами (в случае несогласия с изменениями должностных обязанностей произвести ознакомление с учётом требований ст. 72 ТК РФ, предупредив об изменении обязательных условий трудового договора не менее чем за два месяца). Во многих образовательных учреждениях достаточно важную роль играет коллективный договор (образовательные организации наиболее активно представлены в охвате коллективно-договорным регулированием. Так, фактически каждый второй коллективный договор в Иркутской области заключён в сфере образования [5, с. 25]), где также могут традиционно закладываться нормы, конкретизирующие вопросы кадровой политики организации (найма, аттестации, повышения квалификации, переобучения [4, с. 4–8] и тому подобное) – в этом случае коллективный договор, как и другие локальные нормативные акты, необходимо актуализировать в контексте внедрения профессиональных стандартов.

Только после таковой последовательной работы возможно реалистичное совершенствование кадровой политики образовательной организации, когда приём на работу новых сотрудников будет происходить на основании требований утверждённого и внедрённого на практике профессионального стандарта, в том числе с возможным составлением персонализированной карты повышения квалификации каждого сотрудника.

Список литературы

1. Забродин, Ю. М. Построение системы дифференциации уровней квалификации Профессионального стандарта педагога / Ю. М. Забродин и др. // Психологическая наука и образование. – 2015. – Т. 20. – № 5. – С. 65–76.
2. Марголис, А. А. Готовность педагогов к введению профессионального стандарта : результаты социологического исследования / А. А. Марголис и др. // Психологическая наука и образование. – 2016. – Т. 21. – № 2. – С. 22–34.
3. Попова, Н. Е. Профессиональный стандарт «Педагог»: от теории к практике / Н. Е. Попова, О. А. Ерёмкина // Педагогическое образование в России. – 2017. – № 3. – С. 15–21.
4. Скавитин, А. В. Структура и содержание коллективных договоров: опыт российских предприятий / А. В. Скавитин // Кадры предприятия. – 2006. – № 11. – С. 3–9.
5. Скавитин, А. В. Условия действующих коллективных договоров : реальность или формальность? / А. В. Скавитин // Педагогический ИМИДЖ. – 2011. – № 4 (13). – С. 22–25.

6. Ямбург, Е. Ш. Внедрение профессионального стандарта педагога: необходимость второго шага / Е. Ш. Ямбург // Психологическая наука и образование. – 2016. – Т. 21. – № 2. – С. 35–43.

7. Ямбург, Е. А. Какой учитель нужен сегодня школе, или стандарт на вырост / Е. А. Ямбург // Аккредитация в образовании. – 2013. – № 6 (66). – С. 62–64.

8. Ямбург, Е. А. Новый профессиональный стандарт педагога: проблемы внедрения / Е. А. Ямбург // Вестник Тюменс. гос. ун-та. Гуманитарные исслед-я. Humanitates, 2015. – Т. 1. – № 2 (2). – С. 163–169.

9. Ямбург, Е. Ш. Внедрение профессионального стандарта педагога: шаг второй – уровневая оценка профессионального учительского роста / Е. Ш. Ямбург // Изв. Рос. акад. обр. – 2017. – № 1 (41). – С. 98–101



Professional Standard of a Teacher: Implementation in Educational Organization

A. V. Skavitin

Baikal State University, Irkutsk

Abstract. *The article analyzes the experience of the author's interaction with teachers of Irkutsk region in the framework of seminars on the introduction of professional standards. The typical attitudes and moods of the contact audience are revealed. The sequential steps of introducing professional standards into the practice of an educational organization are described.*

Keywords: *Professional standard, implementation, teacher, school, educational institution.*

**Скавитин
Алексей Васильевич**

*кандидат экономических наук,
доцент, декан факультета управ-
ления человеческими ресурсами*

*Байкальский государственный
университет*

*664003, г. Иркутск, ул. Ленина, 11
тел.: 8(3952)522649
e-mail: skavitin2000@mail.ru*

**Skavitin
Alexey Vasilievich**

*Candidate of Sciences (Economics),
Associate Professor, Dean of
the Faculty of Human Resource
Management*

Baikal State University

*11 Lenina St, Irkutsk, 664003
tel.: 8(3952)522649
e-mail: skavitin2000@mail.ru*