

Уважаемые коллеги!

Для обеспечения качества разработки необходимо участие в разработке, обсуждении и экспертизе проекта квалифицированных специалистов – представителей профессионального педагогического сообщества, руководителей образовательных организаций, руководителей и специалистов органов управления образованием.

Участие в разработке, обсуждении и экспертизе проекта профессионального стандарта требует от специалиста не только высокой квалификации и знания соответствующей сферы профессиональной деятельности, но и понимания назначения и правил применения профессионального стандарта, его отличий от существующих квалификационных характеристик должностей работников образования, концептуальных и методических основ разработки.

Ознакомьтесь, пожалуйста, с информационными материалами и статьей о ходе разработки профстандарта, которые позволят дать объективную оценку данному документу.

Информационные материалы для проведения экспертизы перечня трудовых функций профессионального стандарта преподавателя (педагогическая деятельность в профессиональном образовании, дополнительном профессиональном образовании, дополнительном образовании)

1. Понятие и назначение профессионального стандарта

Профессиональные стандарты - документы нового типа, системно представляющие актуальную информацию о требованиях к квалификациям, необходимым для выполнения тех или иных видов трудовой деятельности.

Анализ документов, регулирующих разработку профессиональных стандартов¹, позволяет говорить, что **профессиональные стандарты по своему назначению и содержанию отличаются от Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКСД)**. Перечислим основные отличия:

1. Основной единицей описания в ЕКСД в соответствии с названием данного документа является должность. Профессиональные стандарты описывают вид профессиональной деятельности путем перечисления и описания необходимых для достижения цели производственного или (бизнес-) процесса трудовых функций. Это позволяет определить востребованные в современной ситуации, но не институализированные как должности обобщенные трудовые функции. В профессиональном образовании, к ним, например, относится функция научно-методического обеспечения реализации программ довузовского профессионального образования и программ профессионального обучения. Существующая динамичность квалификационной структуры делает более эффективной разработку профессиональных стандартов не как стандартов должностей, а как стандартов профессиональной деятельности. Такой подход позволяет «собирать» должностные обязанности конкретного сотрудника из трудовых функций, описанных в ПС, с учетом потребностей организации («вакантных трудовых функций»), квалификации и иных особенностей специалиста.

2. ЕКСД в сравнении с профессиональными стандартами имеют более ограниченное содержание, содержат не системное описание трудовых функций, необходимых для реализации того или иного бизнес-процесса, а фрагментарное, слабо структурированное. Это затрудняет их использование при решении задач управления персоналом, разработки и экспертизы программ профессионального образования, создания контрольно-измерительных материалов, позволяющих проводить оценку и сертификацию квалификаций, и т.п. Профессиональные стандарты описывают трудовые функции, связанные общей технологической задачей (исследования, производства, проектирования, обслуживания, в нашем случае, реализации образовательных программ различного уровня и направленности и т.п.), следуя структуре бизнес-процесса.

3. Несмотря на то, что ЕКСД работников сферы образования были утверждены в 2010 году, на сегодняшний день они уже устарели, в т.ч. в связи с принятием нового Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

¹ Постановление Правительства РФ от 22.01.2013 N 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.04.2013 N 179н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессиональных стандартов»

Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2013 N 147н «Об утверждении Макета профессионального стандарта»

4. Профессиональные стандарты в отличие от ЕКСД не являются ведомственными документами, процесс их разработки предусматривает широкое обсуждение проектов работодателями и профессиональным сообществом: «содержание профессионального стандарта ... формируется на основе мнения тех или иных экспертов, оценок и характеристик, сделанных работодателями, специалистами, занятыми в соответствующем производственном кластере».²

Могут быть выделены четыре основных группы пользователей ПС: государство, сфера образования, работодатели, работники.

Государство с использованием ПС формирует политику в области занятости населения, решает задачи кадрового обеспечения экономического развития страны.

Работодатели используют ПС 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 учетом особенностей организации производства, труда и управления. Благодаря ПС работодатели могут получать подготовленных специалистов всех уровней, а также иметь внятно сформулированные требования к профессиям внутри отрасли.

Работник на основе ПС может определять свой профессиональный уровень и соответствие тем или иным квалификационным требованиям деятельности, использовать эту оценку, как основание для планирования повышения квалификации, повышения качества труда.

Система образования является крупным работодателем, и как работодатель может использовать профессиональные стандарты при разработке кадровой политики, для решения задач кадрового обеспечения отрасли, аттестации работников, разработке «эффективных контрактов», внедрении новой системы оплаты труда. Кроме этого Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" (от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ) регламентирует использование профессиональных стандартов при разработке ФГОС, образовательных программ, проведении их профессионально-общественной аккредитации.

2. Методика разработки профессионального стандарта

В настоящее время для разработки профессиональных стандартов используется методика последовательной декомпозиции профессиональной деятельности, обеспечивающей ее описание как набора функций, необходимых для достижения целей профессиональной деятельности и обеспечения ее экономической эффективности.

Разработка содержания профессионального стандарта включает в себя 5 шагов (этапов), которые начинаются с определения области профессиональной деятельности в рамках исследуемого вида экономической деятельности (ВЭД) (рисунок 1).

² Методика разработки профессиональных стандартов / В надзаг.: Российский союз промышленников и предпринимателей. Национальное агентство развития квалификаций. – СПб., 2008. – 29 с.

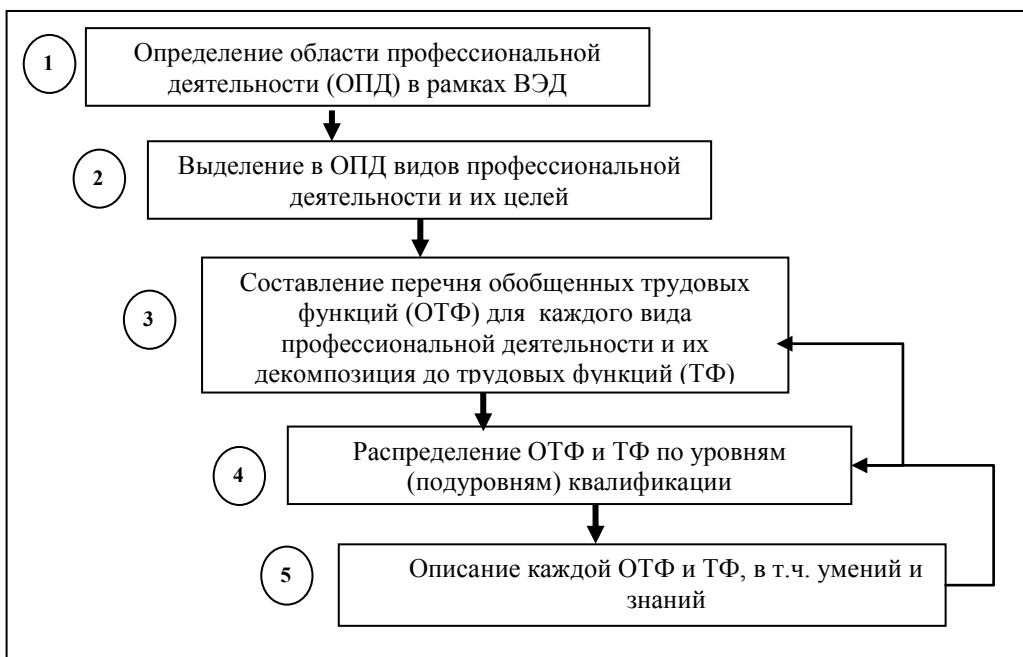


Рисунок 1. Порядок разработки содержания профессионального стандарта

Первый шаг (этап) разработки профессиональных стандартов по ВЭД «80.Образование» сделан при определении Минобрнауки России перечня разрабатываемых профессиональных стандартов:

- 1) руководитель образовательной организации (управление в сфере образования);
- 2) педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель);
- 3) преподаватель (педагогическая деятельность в профессиональном образовании, дополнительном профессиональном образовании, дополнительном образовании);
- 4) специалист в области воспитания (деятельность по социально-педагогическому сопровождению обучающихся);
- 5) специалист в области педагогической психологии (деятельность по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся).

Методикой предусмотрено, что в процессе разработки профессиональных стандартов их наименование может быть уточнено.

Исходя из макета профессионального стандарта, и в соответствии с методическими рекомендациями, разработка каждого профессионального стандарта начинается с определения основной цели вида профессиональной деятельности. Далее необходимо проанализировать деятельность, выделить и описать все трудовые функции, совокупное выполнение которых, обеспечит достижение этой цели. Для удобства восприятия и применения профессионального стандарта предложено использовать последовательную декомпозицию: вид профессиональной деятельности состоит из нескольких обобщенных трудовых функций, каждая из которых в свою очередь включает несколько трудовых функций. Описание каждой трудовой функции осуществляется путем указания на действия, ее составляющие, необходимые умения и знания (см. рисунок 2).



Рисунок 2. Основы методики разработки профессионального стандарта

Как показано в предыдущем разделе, для эффективной организации бизнес-процесса профессиональные стандарты должны разрабатываться не как стандарты должностей, а как стандарты профессиональной деятельности, содержащие перечень и описание трудовых функций, выполнение которых обеспечивает достижение цели бизнес-процесса. Такой подход позволяет «собирать» должностные обязанности конкретного педагога (руководителя) из трудовых функций, описанных в ПС. Он более удобен и для решения задач организации планирования профессионального развития и карьерного роста, подготовки и повышения квалификации кадров образования, разработки соответствующих практико ориентированных программ, оценки квалификации.

Дело в том, что качество образования сегодня обеспечивается не изолированным педагогом, а организацией (при развитии сетевых форм – сетью). Задача управления - обеспечить выполнение всех трудовых функций, описанных в профессиональном стандарте, коллективом сотрудников. Именно коллективом, а не каждым отдельным специалистом. Задача непрерывного (именно непрерывного, включающего основные и дополнительные программы) педагогического образования обеспечивать подготовку специалистов к выполнению всех функций, что не означает, однако, что каждый педагог, а, тем более, выпускник, должен уметь делать все.

Приведем конкретный пример. Выпускник организации СППО или ВППО не может с первого дня работы выполнять все функции педагогической деятельности в соответствии с требованиями ПС. Его должностные обязанности должны быть определены с учетом подготовленности к выполнению тех или иных трудовых функций. Далее необходимо организовать систему профессионально-педагогической поддержки, позволяющей молодому специалисту как расширять свою квалификацию, так и выходить на более высокий ее уровень (подуровень).

Исходя из вышесказанного, в настоящее время разработан проект перечня трудовых функций профессионального стандарта педагогической деятельности в профессиональном образовании и дополнительном профессиональном образовании, (таблица ниже). В настоящее время необходимо его уточнение специалистами-экспертами в области профессионального образования. Вам предлагается ознакомиться с проектом перечня трудовых функций профессионального стандарта и ответить на предложенные вопросы.

3. Перечень трудовых функций профессионального стандарта преподавателя (педагогическая деятельность в профессиональном образовании, дополнительном профессиональном образовании, дополнительном образовании)

Совокупность представленных ниже трудовых функций обеспечивает достижение следующей цели вида профессиональной деятельности:

Организация деятельности обучающихся по освоению основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения, дополнительных образовательных программ (дополнительных общеобразовательных программ и дополнительных профессиональных программ).

Обеспечение достижения обучающимися нормативно установленных результатов образования.

Для педагогической деятельности в профессиональном образовании, дополнительном профессиональном образовании: создание педагогических условий для подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в соответствии с потребностями общества и государства, интеллектуального, культурного и профессионального развития человека, удовлетворения потребностей личности в углублении и расширении образования.

Для педагогической деятельности в дополнительном образовании детей и взрослых: создание педагогических условий для формирования и развития творческих способностей детей и взрослых, удовлетворения их индивидуальных потребностей в интеллектуальном, нравственном и физическом совершенствовании, укреплении здоровья, организации свободного времени; адаптации детей к жизни в обществе, их профессиональной ориентации, выявления и поддержки детей, проявивших выдающиеся способности.

Общий подход к выделению обобщенных трудовых функций и трудовых функций

Выделение обобщенных трудовых функций обусловлено спецификой преподавания программ различного уровня профессионального образования, программ дополнительного профессионального образования для лиц, имеющих или получающих ту или иную квалификацию, и программ дополнительного образования детей и взрослых (общеразвивающих программ), а также разделением труда, сложившимся в данной области трудовой деятельности. При этом в соответствии с Федеральным законом "Об образовании в Российской Федерации" (от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ) реализация дополнительных профессиональных программ соотнесена с соответствующим уровнем профессионального образования.

Выделение трудовых функций по каждой обобщенной трудовой функции проведено в логике процессуального подхода (представлен цикл деятельности) и с учетом объектов (предметов) профессиональной деятельности.

**ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ,
ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ,
ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ: ОСОБЕННОСТИ
РАЗРАБОТКИ И ОБСУЖДЕНИЯ**

*Батрова Ольга Фридриховна,
к. пед.н., ведущий научный сотрудник
Центра профессионального образования
ФГАУ «Федеральный институт
развития образования», Москва*

*Факторович Алла Аркадьевна,
д.пед.н., заместитель руководителя
Центра профессионального образования
ФГАУ «Федеральный институт
развития образования», Москва*

Аннотация. В статье рассматриваются основные этапы создания профессионального стандарта педагогической деятельности в профессиональном образовании, дополнительном профессиональном образовании, дополнительном образовании. Обозначаются ключевые проблемы, возникающие перед разработчиками, и предлагаются варианты их решения. Приводятся фрагменты подготовленного проекта профессионального стандарта и вопросы, актуальные для его обсуждения и последующего совершенствования.

Российское образование переживает период перманентного реформирования. Системная модернизация коснулась методологии, инфраструктуры, особенностей управления и финансирования, типологии и содержания образовательных программ, характера образовательного процесса. Изменение вектора развития образования, превращение его в открытую систему, призванную обеспечить «обучение длиною в жизнь», сопровождается расширением числа участников и стейкхолдеров образовательного процесса, повышением требований к его качеству.

Вопрос, как обеспечить качество образования, можно отнести к категории вечных и почти риторических, тем не менее, ответ на него нужен прикладной, технологичный, а главное – своевременный. Не претендуя на составление исчерпывающего перечня гарантий качества, назовем тот фактор, который был и остается определяющим, фактор человеческий. Успех реформ в профессиональном образовании напрямую связывается с обновлением преподавательского корпуса. Предлагаются как радикальные, революционные меры – масштабное обновление преподавательского состава за счет привлечения людей из бизнеса (успешных практиков), так и эволюционные – работа с ценностно-мотивационными установками преподавателей, введение эффективного контракта, обновление программ, форм и методов повышения квалификации.

Очевидно, что представления о людях, которые готовы войти в студенческую аудиторию и с ней разговаривать, сегодня принципиально меняются. Не случайно, в течение последних лет активно обсуждается компетентностная модель современного преподавателя. Актуализация данной проблемы по времени совпала с начавшейся модернизацией национальной системы квалификаций, частью которой стала разработка профессиональных стандартов. Среди приоритетов, определенных Министерством труда и социальной защиты, - профессиональный стандарт педагогической деятельности в профессиональном образовании, дополнительном профессиональном образовании, дополнительном образовании, ответственной организацией – разработчиком которого является Федеральный институт развития образования.

Появление такого профессионального стандарта значительно расширяет возможности управления качеством подготовки педагогических кадров для различных уровней образования и типов образовательных программ. Этот документ в ближайшей перспективе если не заменит привычные, но уже не отвечающие современным задачам

квалификационные справочники, то, по крайней мере, восполнит их дефициты в части характеристики квалификации.

Несмотря на относительную новизну поставленной перед разработчиками задачи, существует ряд документов, которые отражают методологию стандартизации профессиональной деятельности и алгоритм создания конкретных профессиональных стандартов: модель (макет) профессионального стандарта, порядок разработки и применения профессиональных стандартов, методика разработки, программы подготовки экспертов-разработчиков. На основе этих материалов уже разработаны, прошли экспертизу более сотни профессиональных стандартов, подготовленных крупными объединениями работодателей и промышленными компаниями. Однако и оформившаяся методологическая база, и имеющийся опыт подготовки профессиональных стандартов, и квалификация экспертов не означают отсутствие затруднений разработки и обсуждения документа. На некоторых из наиболее принципиальных проблем, как и на выбранных вариантах их решения остановимся подробнее.

Формирование содержания профессионального стандарта начинается с определения его наименования. Собственно, этот шаг был сделан еще до объявления конкурсов на разработку профессиональных стандартов. В числе первоочередных Министерством образования и науки РФ заявлены следующие профессиональные стандарты:

- 1) руководитель образовательной организации (управление в сфере образования);
- 2) педагог (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель);
- 3) преподаватель (педагогическая деятельность в профессиональном образовании, дополнительном профессиональном образовании, дополнительном образовании);
- 4) специалист в области воспитания (деятельность по социально-педагогическому сопровождению обучающихся);

5) специалист в области педагогической психологии (деятельность по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся);

6) руководитель научной организации (управление научными исследованиями);

7) научный работник (научная (научно-исследовательская) деятельность).

Уже из приведенных названий понятно, насколько запланированные к разработке профессиональные стандарты разнятся объемом. Первые три, в том числе педагогическая деятельность в профессиональном образовании, дополнительном профессиональном образовании, дополнительном образовании, охватывают не вид, а целые области профессиональной деятельности.

Такая ситуация создает своеобразную «зону амбивалентности». С одной стороны, утвержденный макет профессионального стандарта нацеливает на его разработку по видам профессиональной деятельности, а не областям. Предполагается, что номенклатура профессиональных стандартов соответствует номенклатуре видов профессиональной деятельности. В нашем случае это не так. В результате разработанный профессиональный стандарт, во-первых, может, оказаться громоздким, неудобным в применении, во-вторых, не позволит в полной мере учесть специфику интегрированных в нем нескольких обладающих достаточным своеобразием видов деятельности.

С другой стороны, при отсутствии отраслевой рамки квалификаций, задающей план формирования профессиональных стандартов, их разработка по группе видов профессиональной деятельности позволяет обеспечить единый подход к выделению и описанию трудовых функций, а также сопоставимость уровней квалификации в рамках области профессиональной деятельности.

Очевидно, что практика разработки и опыт внедрения покажут, нужно ли будет в последующем «широкие» стандарты разделить, перегруппировать

обобщенные трудовые функции, тем самым облегчив их использование заинтересованными лицами и организациями.

В установленных для профессионального стандарта педагогической деятельности в профессиональном образовании, дополнительном профессиональном образовании, дополнительном образовании границах есть еще одна «болевая точка». Она касается педагогической деятельности в высшем образовании. Традиционно высшая школа строится на интеграции преподавания и исследования. В современных условиях такая модель становится особенно значимой, поскольку именно с ней связываются перспективы развития и усиления конкурентоспособности российских вузов. Однако на уровне профессиональных стандартов эти два вида деятельности (преподавание и исследование) разведены, для каждого из них разрабатывается свой документ. Возникает коллизия. Безусловно, должностные обязанности профессора, доцента, преподавателя высшей школы могут «набираться» из двух профессиональных стандартов. И понимание отличия профессионального стандарта деятельности от квалификационной характеристики должности постепенно придет. Однако для этого уже на этапе создания профессиональных стандартов важно обеспечить межгрупповое взаимодействие экспертов-разработчиков, координацию их деятельности. Должности профессорско-преподавательского состава необходимо соотнести с трудовыми функциями, описанными в стандарте и педагогической, и научной (научно-исследовательской) деятельности.

Узловым моментом разработки профессионального стандарта является определение основной цели вида профессиональной деятельности. Сложность в нашем случае заключается в необходимости найти такую формулировку, которая позволяет отразить при стандартизации гуманитарную, подчас «нестандартизируемую» специфику педагогической деятельности, совместить личностно-ориентированный подход в образовании, предполагающий выраженный элемент авторства в решении

конкретных педагогических задач, и требование операциональности описания, необходимое для решения задач управления педагогической деятельностью.

Поиск оптимальной формулировки цели сделал закономерным обращение к нормативным документам, закрепившим современные представления о роли образования и педагогической деятельности, и, прежде всего, к новому федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации». Обозначить цель кратко и емко оказалось непросто. Формулировка получилась трехчастной.

Первый блок отражает инвариант, общий для основного и дополнительного профессионального образования, а также дополнительного образования детей и взрослых: организация деятельности обучающихся по освоению образовательных программ; обеспечение достижения обучающимися нормативно установленных результатов образования.

Второй блок определяет направленность педагогической деятельности в основном и дополнительном профессиональном образовании: создание педагогических условий для подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров в соответствии с потребностями общества и государства, интеллектуального, культурного и профессионального развития человека, удовлетворения потребностей личности в углублении и расширении образования. В этой формулировке сделана попытка учесть интересы различных участников образовательного процесса и, соответственно, субъектов его целеполагания.

Для педагогической деятельности в дополнительном образовании детей и взрослых цель обозначена как создание педагогических условий для формирования и развития творческих способностей детей и взрослых, удовлетворения их индивидуальных потребностей в интеллектуальном, нравственном и физическом совершенствовании, укреплении здоровья, организации свободного времени.

Предложенные формулировки неоднозначно воспринимаются экспертным сообществом. Отчасти это вызвано еще сохраняющимся в сознании педагогов приоритетом знаниевого подхода, отношением к педагогической деятельности как трансферу знаний, а к педагогу - как к их транслятору. Так, сомнение у участников обсуждений вызвало использование понятий «организация деятельности обучающихся», «создание условий для развития», за которыми не прочитывается доминировавшая в прошлом роль преподавателя – передача профессионально и научно значимой информации. Такие суждения ожидаемы и, в то же время, симптоматичны. Но одна из задач профессионального стандарта как раз и состоит в том, чтобы закрепить новое представление о характере педагогической деятельности, производном от новой, компетентностной парадигмы образования. Важно найти для этого слова, одинаково понимаемые не только в профессиональной среде, но и в кругу неспециалистов, ведь образование находится в зоне повышенного общественного внимания.

Определение цели позволяет перейти к выделению трудовых функций, совокупное выполнение которых обеспечивает ее достижение. Составление перечня обобщенных трудовых функций (ОТФ) для каждого вида профессиональной деятельности, соответствующих им трудовых функций (ТФ), определение уровня (подуровня) квалификации для каждой трудовой функции – ключевой этап разработки профессионального стандарта. Ориентиром для определения ОТФ может служить перечень должностей управленческих и педагогических кадров работников образования, но этот перечень - отправная точка, а не финал разработки. Подчеркнем еще раз: профессиональные стандарты - это не стандарты должностей. Они описывают деятельность, что позволяет «собирать» должностные обязанности конкретного работника (в нашем случае, педагога) из описанных трудовых функций.

Дело в том, что качество образования сегодня обеспечивается не отдельными педагогами, а организацией (при развитии сетевых форм – сетью). Компетентностно ориентированное образование усиливает интегративные тенденции в образовательном процессе. Реализация новых образовательных стандартов – это серьезный проект, основанный на работе команд специалистов, их согласованных действиях, постоянном партнерстве, взаимодополняемости педагогов, свободном движении лучших практик.

Задача управления – обеспечить качественное выполнение всех трудовых функций, описанных в профессиональном стандарте, коллективом сотрудников, именно коллективом, а не каждым отдельным специалистом. Задача непрерывного (именно непрерывного, включающего основные и дополнительные программы) педагогического образования - обеспечить подготовку специалистов к выполнению всех функций, что не означает, однако, что каждый педагог, а, тем более, выпускник, должен уметь делать все и сразу на высоком уровне профессионализма.

ОТФ профессионального стандарта педагогической деятельности в профессиональном образовании, дополнительном профессиональном образовании, дополнительном образовании определялись с учетом

- необходимости охвата реализации образовательных программ всех уровней и направленности, указанных в наименовании профессионального стандарта;

- специфики преподавания программ различного уровня профессионального образования, программ дополнительного профессионального образования и дополнительного образования детей и взрослых (при этом, в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» (от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ) реализация дополнительных профессиональных программ была соотнесена с определенным уровнем профессионального образования);

- разделения труда, сложившегося в данной области трудовой деятельности.

- нескольких обязательных правил: полноты перечня, точности формулировок ОТФ, их относительной автономности, сертифицируемости и удобства применения в управлении персоналом.

Выделение трудовых функций по каждой ОТФ проводилось в логике процессуального подхода (представлен цикл деятельности) и с учетом объектов (предметов) профессиональной деятельности.

На основании вышесказанного в настоящее время разработан проект перечня ОТФ и ТФ профессионального стандарта педагогической деятельности в профессиональном образовании, дополнительном профессиональном образовании, дополнительном образовании, приведенный в таблице 1.

Таблица 1. Перечень трудовых функций педагогической деятельности в профессиональном образовании, дополнительном профессиональном образовании и дополнительном образовании

Обобщенные трудовые функции	Трудовые функции
Преподавание по программам дополнительного образования детей и взрослых (ДО)	Разработка программно-методического обеспечения реализации программ дополнительного образования
	Создание в помещениях для занятий по программам ДО предметно-развивающей и воспитывающей среды
	Организация деятельности обучающихся, направленной на освоение дополнительной образовательной программы
	Педагогический контроль и оценка процесса и результатов освоения дополнительных образовательных программ
Преподавание по программам среднего профессионального образования (СПО) и дополнительным профессиональным программам для лиц, имеющих или получающих соответствующую квалификацию	Разработка и обновление программно-методического обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ СПО и дополнительного профессионального образования (ДПО)
	Организация учебной деятельности обучающихся по освоению учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ СПО и ДПО
	Педагогический контроль и оценка процесса и результатов освоения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ СПО и ДПО
	Ведение документации, обеспечивающей реализацию программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ СПО и ДПО
	Проведение профориентационных мероприятий со школьниками, педагогическая поддержка профессионального самоопределения и профессионального развития обучающихся по программам СПО и ДПО
Организация и проведение учебно-производственного процесса при реализации	Разработка совместно с преподавателем программно-методического обеспечения учебно-производственного процесса
	Организация деятельности обучающихся на учебной и производственной практике
	Педагогический контроль и оценка процесса и результатов учебно-

образовательных программ различного уровня и направленности	производственной деятельности
	Ведение документации, обеспечивающей учебно-производственный процесс
	Проведение практикоориентированных профориентационных мероприятий со школьниками, педагогическая поддержка профессионального самоопределения обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и программам профессионального обучения
Организационно-педагогическое сопровождение группы обучающихся по программам СПО	Планирование работы по организационно-педагогическому сопровождению группы обучающихся по программам СПО
	Создание педагогических условий для сплочения и развития группы (коллектива), формирования в ней благоприятного психологического климата
	Социально-педагогическая поддержка обучающихся группы в образовательной деятельности и в решении жизненных проблем
	Обеспечение взаимодействия членов педагогического коллектива, руководителей образовательной организации, родителей (лиц, их заменяющих), при решении задач обучения и воспитания
	Ведение документации группы
Научно-методическое и организационно-методическое обеспечение СПО и профессионального обучения	Научно-методическое обеспечение реализации программ СПО и программ профессионального обучения
	Организационно-методическое обеспечение образовательного процесса в организации, осуществляющей образовательную деятельность по программам СПО, ДПО и программ профессионального обучения
Преподавание программ аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки и дополнительных профессиональных программ для лиц, имеющих или получающих соответствующую квалификацию	Разработка научно-методического обеспечения реализации учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ подготовки кадров высшей квалификации и дополнительного профессионального образования для лиц, имеющих или получающих соответствующую квалификацию
	Преподавание учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) по программам подготовки кадров высшей квалификации и дополнительным профессиональным программам
	Руководство группой специалистов, участвующих в реализации курируемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), организации исследовательской, проектной и иной деятельности обучающихся по программам ВО и ДПО
	Руководство научно-исследовательской деятельностью аспирантов (адъюнктов)
	Руководство клинической (лечебно-диагностической) подготовкой ординаторов
	Руководство подготовкой ассистентов-стажеров по индивидуальному учебному плану
Преподавание программ бакалавриата, специалитета, магистратуры и дополнительным профессиональным	Разработка научно-методического обеспечения реализации курируемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей)
	Преподавание учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и дополнительным профессиональным программам
	Профессиональная поддержка специалистов, участвующих в реализации курируемых учебных предметов, курсов, дисциплин

программам для лиц, имеющих или получающих соответствующую квалификацию	(модулей), организации исследовательской, проектной и иной деятельности обучающихся по программам ВО и ДПО
	Руководство научно-исследовательской, проектной и иной деятельностью обучающихся по программам ВО и ДПО, в т.ч. подготовкой выпускной квалификационной работы
	Проведение профориентационных мероприятий со школьниками, педагогическая поддержка профессионального самоопределения обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры и дополнительным профессиональным программам
Преподавание по программам бакалавриата и дополнительным профессиональным программам для лиц, имеющих или получающих соответствующую квалификацию	Разработка под руководством специалиста более высокой квалификации учебно-методического обеспечения реализации учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) или отдельных видов учебных занятий программ бакалавриата и дополнительных профессиональных программ для лиц, имеющих или получающих соответствующую квалификацию
	Преподавание учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) или отдельных видов учебных занятий по программам бакалавриата и ДПО
	Участие в организации научно-исследовательской, проектной и иной деятельности обучающихся по программам бакалавриата и ДПО под руководством специалиста более высокой квалификации
	Профессиональная поддержка ассистентов и преподавателей, контроль качества проводимых ими учебных занятий
	Участие в профориентационных мероприятиях со школьниками, педагогическая поддержка профессионального самоопределения обучающихся по программам бакалавриата и дополнительным профессиональным программам
Организационно-педагогическое сопровождение группы обучающихся по программам высшего образования	Создание педагогических условий для развития студенческого самоуправления и инициативы
	Социально-педагогическая поддержка студентов в образовательной деятельности и в решении жизненных проблем

Этот перечень не является окончательным, он может и должен корректироваться. Так, уже сейчас, например, возникает вопрос, сохранять ли как единую ОТФ научно-методическое и организационно-методическое обеспечение среднего профессионального образования и профессионального обучения или разделить ее на две самостоятельные. В соответствии с методикой разработки профессионального стандарта это будет необходимо сделать, если опрос экспертов покажет, что указанные функции имеют разный уровень квалификации.

Еще один вопрос: необходима ли в дополнительном образовании детей и взрослых такая самостоятельная обобщенная трудовая функция как

деятельность по научно-методическому обеспечению реализации соответствующих программ или эта функция входит в состав деятельности по преподаванию? Как показал анализ, одинакового решения для образовательных программ разного уровня и направленности нет. В высшем образовании сложившаяся система разделения труда интегрирует научно-методическую деятельность и преподавание (профессор и доцент преподают и разрабатывают научно-методические материалы). В среднем профессиональном образовании преподаватель, как правило, разрабатывает программно-методическое обеспечение, но не научно-методическое, значимое за пределами его собственной педагогической деятельности. Последнее, кстати говоря, требует более высокого уровня квалификации.

Именно поэтому важной составляющей процесса разработки профессионального стандарта является его обсуждение экспертами в области педагогической деятельности, специалистами по управлению и развитию персонала, нормированию и охране труда, а также широкий опрос работников организаций образования. Такой подход обеспечит охват всех необходимых для реализации педагогического процесса в профессиональном образовании и дополнительном образовании трудовых функций, точность используемых формулировок и одинаковое их понимание в профессиональном сообществе.

Следующим этапом работы является установление уровней квалификации для каждой ОТФ. Они определяются в зависимости от полномочий и ответственности, актуальных для той или иной профессиональной деятельности, характера умений и знаний, необходимых для ее выполнения. Экспертный анализ требований педагогической деятельности в профессиональном образовании, дополнительном профессиональном образовании позволил сделать вывод, что трудовые функции, необходимые для ее выполнения, относятся к уровням не ниже пятого по 9-уровневой шкале, описанной в

соответствующем документе [2]. При этом, пятый уровень, в основном, требуется для такой ТФ, как ведение документации.

В соответствии с методикой разработки профессиональных стандартов, «единые требования к квалификации работников, установленные Уровнями квалификации, могут быть расширены и уточнены с учетом специфики конкретных трудовых функций. В этом случае разработчик профессионального стандарта может ввести подуровни квалификации» [3]. Обозначение адекватных характеру выполняемых функций уровней и подуровней квалификации – задача далеко не механистическая. В ходе ее решения возник целый ряд вопросов, например: одинаковый или разный уровень (подуровень) квалификации требуется

- для преподавания по программам подготовки квалифицированных рабочих (служащих) и программам подготовки специалистов среднего звена (может быть, уровень (подуровень) квалификации связан не с видом программ, а с характером осваиваемой профессиональной деятельности, ее сложностью)?

- для выполнения функций преподавателя СПО и преподавателя (в т.ч. старшего преподавателя, преподавателя, ассистента), работающего по программам бакалавриата; преподавателя СПО и педагога дополнительного образования (реализация общеразвивающих программ); преподавателя дополнительного образования и преподавателя (в т.ч. старшего преподавателя, преподавателя, ассистента), работающего по программам бакалавриата?

- для выполняемых в рамках преподавания по одной и той же программе функций, таких как, например: разработка программно-методического обеспечения реализации программы и организация деятельности обучающихся, направленной на освоение образовательной программы?

Эти вопросы и сейчас остаются открытыми, активно обсуждаются разработчиками и экспертами.

Особого внимания требует также привязка к каждой трудовой функции соответствующего перечня трудовых действий, необходимых знаний и умений. Здесь необходимо избежать крайностей и найти оптимальное соотношение трудовых действий и умений. С одной стороны, профессиональный стандарт - рамочный документ, который не имеет смысла загонять в более жесткие форматы образовательных программ, подробно детализируя умения и знания, с другой, - он должен быть прозрачным для формирования образовательного контента, тем более, что требование учета положений профессиональных стандартов при разработке образовательных стандартов и программ установлено нормативно.

Выбор соотношения трудовых действий, умений и знаний, сделанный разработчиками профессионального стандарта педагогической деятельности в профессиональном образовании, дополнительном профессиональном образовании, дополнительном образовании, покажем на примере развернутой характеристики одной из ТФ, входящих в ОТФ «Преподавание по программам аспирантуры (адъюнктуры), ординатуры, ассистентуры-стажировки и дополнительных профессиональных программ для лиц, имеющих или получающих соответствующую квалификацию» (таблица 2).

Таблица 2. Трудовые действия, умения и знания, необходимые для выполнения функции руководства научно-исследовательской деятельностью аспирантов (адъюнктов)

Трудовые действия	Необходимые умения	Необходимые знания
Участие в проведении приемных экзаменов в аспирантуру (адъюнктуру)	- определять актуальные направления исследовательской деятельности с учетом научных интересов и предпочтений аспирантов (адъюнктов);	- нормативно-правовые акты, регламентирующие проведение научных исследований и представление их результатов, в том числе требования Высшей аттестационной комиссии РФ к диссертационным исследованиям;
Научно-методическое и консалтинговое сопровождение работы аспирантов (адъюнктов) на всех этапах проведения исследования	- использовать опыт и результаты собственных научных исследований в процессе руководства научно-исследовательской деятельностью аспирантов	- актуальные проблемы и тенденции развития соответствующей научной
Контроль за выполнением аспирантом (адъюнктом)		

индивидуального плана	(адъюнктов);	области и области профессиональной деятельности;
Первоначальное рецензирование научно-исследовательской работы аспиранта (адъюнкта)	- мотивировать аспирантов (адъюнктов) на самостоятельный научный поиск; - консультировать аспиранта по теоретическим, методологическим, стилистическим и другим вопросам написания научно-исследовательской работы;	- методологию научного исследования в соответствующей отрасли знаний;
Методическая и организационная поддержка подготовки и представления публикаций в ведущие научные журналы	- оценивать проделанную работу и давать рекомендации по ее совершенствованию	- типовые требования к научным публикациям

Определение необходимых умений и знаний фактически завершает разработку проекта профессионального стандарта. Но ни проект, ни даже утвержденный профессиональный стандарт не являются «застывшими» документами, они предполагают постоянное обновление и совершенствование, особенно в современных условиях непрерывного обновления задач и содержания профессиональной деятельности, гибкости квалификаций и динамики их изменений.

В этом смысле профессиональный стандарт педагогической деятельности в профессиональном образовании, дополнительном профессиональном образовании и дополнительном образовании рассматривается нами как эффективный инструмент управления развитием системы педагогических квалификаций, идентификации специалистов в области профессионального образования и дополнительного образования, повышения авторитета профессии.

Разработка стандарта и продуманные мероприятия по его внедрению в перспективе позволят найти решение ставших сегодня очевидными проблем:

- неясности комплекса трудовых функций, обеспечивающих функционирование и развитие системы профессионального образования и дополнительного образования;

- отсутствия понятных (прозрачных) критериев, позволяющих оценивать уровень квалификации специалистов в области образования и создавать на этой основе систему и стимулирования качества профессиональной деятельности и профессионального развития;

- оторванности подготовки педагогических кадров от реалий образования и перспектив его развития.

Новый документ должен обеспечить единство требований к содержанию и качеству педагогической деятельности; разработку средств оценивания квалификации и процедур сертификации работников, а также выпускников учреждений профессионального педагогического образования; формирования государственных образовательных стандартов и программ всех уровней профессионального педагогического образования; совершенствование систем мотивации и стимулирования профессионального развития педагогов, планирования их карьеры.

Обновление требований к педагогической деятельности и к описанию ее содержания – сложившаяся реальность. В то же время, всегда сохраняется риск недооценки серьезности происходящих изменений, сопротивления им или имитации реформ. В переходные периоды очень важно, сохраняя верность традиции, создать возможности для безболезненного, «неразрушающего» освоения новаций. Именно такая задача стоит сегодня перед разработчиками профессионального стандарта, определяя и высокий уровень сложности, и не менее высокий уровень ответственности их работы.

Литература

1. Методика разработки профессиональных стандартов / В надзаг.: Российский союз промышленников и предпринимателей. Национальное агентство развития квалификаций. – СПб., 2008. – 29 с.
2. Уровни квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов (утверждены приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «12 апреля» 2013 года №148н).

3. Методические рекомендации по разработке профессиональных стандартов (утверждены приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «29 апреля» 2013 года № 170н).