

**А. А. Воронина,
г. Екатеринбург**

ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ТРЕБОВАНИЙ К ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ СПО

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: квалификационные характеристики; квалификационные требования; профессиональный стандарт; уровень образования; профессионально-педагогическое образование; трудовая функция.

АННОТАЦИЯ. Потребности российской экономики в высококвалифицированных рабочих кадрах актуализировали вопрос кадрового обеспечения образовательных организаций среднего профессионального образования, осуществляющих подготовку рабочих кадров. В статье проведен анализ действующих нормативных правовых актов в части установления квалификационных характеристик и требований к педагогическим работникам СПО, выявлены проблемы, предложены пути их решения, для аргументации использованы результаты проведенного социологического исследования.

**A. A. Voronina,
Ekaterinburg**

LEGAL FOUNDATION OF THE REQUIREMENTS TO SECONDARY VOCATIONAL INSTITUTION TEACHERS

KEY WORDS: qualification characteristics; qualification requirements; professional standard; level of education; vocational-pedagogical education; labor function.

ABSTRACT. The need of the Russian economy for highly-qualified staff raises the question of prospective employees training at secondary vocational institutions

that are responsible for it. The paper analyzes laws and regulations that determine qualification characteristics and requirements to secondary vocational institution teachers; it reveals the problems and offers their solution. A sociological survey was held to prove the conclusions made by the authors.

К педагогическим работникам, осуществляющим подготовку по программам профессионального обучения в организациях СПО, отнесены должности преподавателя и мастера производственного обучения. Квалификационные характеристики и требования для названных категорий работников содержатся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (далее – ЕКС), утвержденном Приказом Минздравсоцразвития от 26 августа 2010 г. № 761 (в ред. от 31 мая 2011 г.) [4].

Согласно этому документу, квалификационным требованием по должности «мастер производственного обучения» является наличие высшего профессионального или среднего профессионального образования в областях, соответствующих профилям обучения, и дополнительное профессиональное образование по направлению подготовки «Образование и педагогика» без предъявления требований к стажу. По должности «преподаватель» квалификационным требованием является наличие высшего профессионального образования по направлению подготовки «Образование и педагогика» или в области, соответствующей преподаваемому предмету без предъявления требований к стажу работы либо высшего профессионального образования или среднего профессионального образования и дополнительного профессионального образования по направлению деятельности в образовательном учреждении без предъявления требований к стажу.

Данные квалификационные требования представляются обоснованными, поскольку мастера производственного обучения и преподаватели (прежде всего

Исследование выполнено в рамках государственного задания Министерства образования и науки РФ № 2.76.2016/н.м. на выполнение проекта по теме «Научно-методологическая, организационная и информационная поддержка реализации концепции кадрового обеспечения системы среднего профессионального образования».

профессиональных дисциплин) должны не только обладать высоким профессиональным уровнем по направлению подготовки, но и уметь обучить других, а для этого необходимо иметь соответствующую педагогическую подготовку. Однако на практике далеко не все работающие мастера и преподаватели соответствуют данному квалификационному требованию. Так, согласно результатам проведенного в рамках госзадания социологического опроса, 42,3 % опрошенных пришли в систему СПО из производства, 25,7 % – после окончания профессионального учебного заведения, 11,1 % – из других организаций, 8,6 % – после работы в вузе и 12,3 % – после работы в школе. В опросе приняли участие 480 педагогических работников СПО разных субъектов РФ (причем из них 86,8 % – представители образовательных организаций СПО, которые осуществляют подготовку по рабочим специальностям, не осуществляют – 13,2 % организаций), из них 15,6 % составили преподаватели общеобразовательных дисциплин, 67,6 % – преподаватели специальных дисциплин, 12,1 % – мастера производственного обучения.

Для решения вопроса обеспечения соответствия преподавателей и мастеров производственного обучения квалификационным требованиям работодателю (образовательной организации) необходимо обеспечить прохождение такими работниками подготовки по соответствующей программе дополнительного образования. В связи с этим заслуживает внимания Концепция подготовки к педагогической деятельности педагогических работников профессиональных образовательных организаций, не имеющих базового профессионально-педагогического образования [6].

Единый квалификационный справочник – не единственный источник правового регулирования квалификационных требований и характеристик по рассматриваемым категориям работников. Приказом Минтруда РФ от 8 сентября 2015 г. № 608н утвержден профессиональный стандарт педагога профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования [5], где наряду с другими предусмотрены трудовые функции преподавателя системы профессионального образования и по

должностям преподавателя и мастера производственного обучения. Профессиональные стандарты для России – достаточно новое правовое явление, требующее осмысления и соблюдения порядка введения и применения, вызвавшее научный интерес как у правоведов, так и применителей стандартов [3; 7; 2; 8].

Совмещение в одном профессиональном стандарте единых требований к профессиональной деятельности множества различных категорий работников разных уровней системы профессионального образования представляется не совсем оправданным. Кроме того, следует отметить, что мастер производственного обучения есть специфическая категория, не относящаяся к педагогу (преподавателю) в традиционном понимании. В связи с этим представляется оправданным и необходимым выделение профессионального стандарта мастера производственного обучения в самостоятельный нормативный правовой акт.

Названный профессиональный стандарт включает в себя 4 раздела, в том числе описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности), и характеристика обобщенных трудовых функций.

В качестве вида профессиональной деятельности в профессиональном стандарте рассматривается педагогическая деятельность в профессиональном обучении, профессиональном образовании, дополнительном профессиональном образовании.

В профессиональном стандарте выделены обобщенные трудовые функции и составляющие их трудовые функции для каждой категории работников с указанием должностей. Кроме того, выделены требования к образованию и обучению, требования к опыту практической работы, особые условия допуска к работе. Применительно к рассматриваемым категориям работников установлены требования не только к образованию, как ЕСК, но и к обучению, т. е. к повышению имеющейся квалификации. Таким образом, профессиональный стандарт устанавливает и требования к дальнейшему профессиональному развитию.

Так, для мастера производственного обучения установлена необходимость наличия среднего профессионального образования (по программам под-

готовки специалистов среднего звена) или высшего образования (уровня бакалавриат), дополнительного профессионального образования – профессиональная переподготовка, направленность (профиль) которой соответствует области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися, что содержательно соответствует квалификационным требованиям, установленным ЕКС. Для преподавателя требования к образованию практически совпадают с требованиями, предъявляемым к мастерам производственного обучения, но имеется указание, что направление (профиль) подготовки, как правило, соответствует преподаваемому курсу, дисциплине (модулю).

Это означает, что допускается возможность преподавания лицами, не имеющими образования, соответствующего профилю преподаваемых дисциплин. Но это скорее исключение, чем правило.

По соответствию требуемому уровню образования результаты социологического исследования показали, что базовое образование полностью соответствует профилю преподаваемых дисциплин у 75,4 % опрошенных, скорее соответствует – у 18,5 %, скорее не соответствует – у 1,32 %, не соответствует – у 1,4 %, затруднились с ответом 3 % опрошенных. Высшее образование имеют 87,4 % опрошенных, неоконченное высшее образование – 2,1 %, среднее профессиональное образование – 7,6 %, закончили аспирантуру или имеют ученую степень – 2,9 %. Важно, что среди опрошенных нет имеющих начальное профессиональное образование.

Требования к образованию по рассматриваемым категориям работников, установленные в ЕКС и профессиональном стандарте, терминологически несколько отличаются. Это связано с тем, что профессиональный стандарт был принят после вступления Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [10], которым и были внесены изменения в формулировки уровней образования. Тем не менее, разработчикам профессионального стандарта стоило бы сохранить такой уровень высшего образования, как специалитет. Несмотря на это, содержательно требования к

уровню образования мастера производственного обучения и преподавателя практически совпадают.

Важным видится установление нормы, касающейся того, что при отсутствии педагогического образования требуется дополнительное профессиональное образование в области профессионального образования и (или) профессионального обучения, причем дополнительная профессиональная программа может быть освоена после трудоустройства. Таким образом, установлен ориентир на получение педагогического образования или переподготовку.

Заслуживают внимания отличия по предъявляемым требованиям к стажу, установленные в рассматриваемых нормативных правовых актах. Если ЕКС не устанавливает требований к стажу ни преподавателя, ни мастера производственного обучения, то профессиональный стандарт устанавливает обязательность опыта в области профессиональной деятельности для преподавателей дисциплин профессионального цикла учебного плана по программам СПО, а также при несоответствии направленности (профиля) образования, полученного педагогом, преподаваемому им курсу, дисциплине (модулю).

Для мастера производственного обучения наличие опыта работы в области профессиональной деятельности, осваиваемой обучающимися, также является обязательным. Кроме того, установлено особое условие допуска к работе для мастера производственного обучения для выполнения такой трудовой функции, как организация и проведение учебно-производственного процесса, а именно – мастер производственного обучения должен иметь уровень (подуровень) квалификации по профессии рабочего выше, чем предусмотренный для выпускников образовательной программы. Такое требование можно признать вполне обоснованным.

Интересными видятся результаты опроса по стажу работы педагогических работников СПО. Более 20 % опрошенных имеют стаж работы до 5 лет в организациях СПО, почти 60 % являются стажистами СПО (стаж от 10 до 35 лет и более), что свидетельствует о наличии опытных преподавателей и масте-

ров производственного обучения и стабильности кадровых ресурсов организаций СПО (табл. 1).

Таблица 1

Возраст педагогических работников СПО

| Стаж | Педагогический (в % от числа опрошенных) | Работы в системе СПО (в % от числа опрошенных) |
|-----------------|---|---|
| Менее 5 лет | 16,6 | 21,1 |
| 5-10 лет | 15,7 | 20,9 |
| 11-15 лет | 21,9 | 23,5 |
| 16-20 лет | 20,2 | 17,1 |
| 21-25 лет | 14,7 | 9,0 |
| 26-30 лет | 6,9 | 6,2 |
| 31-35 лет | 2,0 | 1,0 |
| Более 35-ти лет | 2,1 | 1,4 |

Примечательно, что продолжительность стажа для выполнения основной трудовой функции (преподавание для преподавателей, осуществление учебно-производственного процесса для мастера) не определена, т. е. достаточно самого факта работы по соответствующему профилю. Но для выполнения других трудовых функций (например, организационно-педагогическое сопровождение группы обучающихся по программам СПО) есть рекомендация относительно наличия опыта работы преподавателем, мастером производственного обучения – не менее года.

Привязка ограничений по стажу к отдельным видам трудовых функций для таких должностей, как преподаватель и мастер производственного обучения, представляется не совсем обоснованной и необходимой, т. к. это затрудняет решение вопросов кадрового обеспечения учебного процесса в организациях СПО.

Таким образом, имеется противоречие между нормами одного нормативного правового акта (ЕКС) и другого (профессионального стандарта). По юридической силе ЕКС и профессиональный стандарт равнозначны, поскольку являются подзаконными нормативными правовыми актами, принятыми соответ-

ствующими органами исполнительной власти (Минздравсоцразвития и Минтруда). Однако в то же время в ст. 195.3 Трудового кодекса РФ [9] установлено, что если на законодательном уровне или в ином нормативном порядке установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателем.

Согласно ст. 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональном стандарте. Это значит, что квалификационные требования, установленные в ЕКС, и профессиональным стандартом, подлежат применению. Такое двойное регулирование данного вопроса определено очередностью принятия этих актов, а также развитием правового регулирования в меняющихся условиях. Предполагается, что квалификационные справочники со временем утратят силу, поэтому целесообразно применять требования профессионального стандарта. Квалификационным же справочником удобней пользоваться при приеме сотрудника на работу, поскольку квалификационные характеристики и требования определены в нем компактно и доступно как для работника, так и для работодателя. Профессиональные стандарты носят перспективный характер, и для широкого их применения понадобится время.

Важнейшим элементом ЕКС является квалификационная характеристика по соответствующей должности, которая включает в себя должностные обязанности и требования к знаниям. Профессиональный стандарт содержит более сложную структуру: обобщенные трудовые функции, включая трудовые функции, распределенные на трудовые действия, для выполнения которых выделены необходимые умения и знания. Несмотря на то что профессиональные стандарты являются примером реализации современных подходов в нормотворчестве, эти стандарты трудно понимаемы для работников, что представляется явным недостатком. Сложная структура профессионального стандарта, к сожалению, затрудняет его применение на практике.

Для понимания сути квалификационных характеристик необходимо определить некоторые значимые понятия. Согласно ст. 195.1 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ), квалификация работника – уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы. Примечательно, что ст. 195.1 была внесена в ТК РФ после перехода на новые федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС), построенные на компетентностном подходе. Однако законодатель не включил в понятие «квалификация работника» такой элемент, как «компетенции». Хотя это было бы оправданно, поскольку профессиональная компетенция – это перспективная возможность для более эффективного труда работника. Категория «компетенции» является важнейшей составляющей ФГОС, направленных на подготовку выпускников образовательных организаций. Профессиональный стандарт педагога профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования также не содержит этого понятия в качестве операционного, так как здесь предъявляются требования к работающим педагогам.

Статья 195.1 ТК РФ дает дефиницию профессионального стандарта и определяет его как характеристику квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции: «Трудовая функция – центральное условие трудового договора о роде работы, которую работник обязуется выполнять. Большинство других его условий (режим работы, заработная плата, характеристики условий труда) зависят от поручаемой работнику трудовой функции» [1, с. 106]. Особое значение приобретает трудовая функция в связи с внедрением профессиональных стандартов, поскольку трудовая функция и составляющие ее трудовые действия фактически являются основой профессионального стандарта.

Законодатель не дает правовой дефиниции трудовой функции, но, согласно ст. 15, 57 ТК РФ, под трудовой функцией понимается работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации, а также конкретный вид поручаемой работы. Такой под-

ход законодателя видится не очень удачным с точки зрения профессиональной педагогики. Но в то же время с учетом этой юридической конструкции можно рассматривать трудовую функцию как конкретные трудовые обязанности работника, определенные занимаемой должностью (работой по профессии). В свою очередь должностные обязанности определены ЕКС по соответствующей должности и профессиональным стандартом, если он принят. На основании этих нормативных правовых актов работодателем разрабатываются должностные инструкции по должностям, что отражается в трудовом договоре с работником.

Таким образом, квалификация работника определяет его возможности реализации в профессиональной сфере, что в свою очередь влияет на содержание трудовых обязанностей (трудовых функций). Применительно к педагогическим работникам СПО профессиональным стандартом выделены следующие обобщенные трудовые функции:

- преподавание по программам профессионального обучения, среднего профессионального образования и дополнительным профессиональным программам;
- организация и проведение учебно-производственного процесса;
- организационно-педагогическое сопровождение группы обучающихся;
- проведение профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями);
- организационно-методическое обеспечение реализации образовательных программ;
- научно-методическое и учебно-методическое обеспечение реализации соответствующих программ.

Каждой обобщенной функции соответствуют 2-3 трудовые функции. В свою очередь трудовые функции «разложены» на трудовые действия. Значительную часть профессионального стандарта занимают необходимые знания и умения к каждой трудовой функции, причем имеются повторы, что загромождает текст, вносит некоторую путаницу в восприятие текста, потому и пред-

ставляется избыточным. Требования к знаниям достаточно приемлемо сформулированы в ЕКС. Умения не включены в квалификационную характеристику по рассматриваемым должностям в ЕКС, поскольку наличие их предполагается исходя из имеющегося образования, получение которого регламентируется ФГОС.

Как уже отмечалось, профессиональный стандарт педагога профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования содержит требования не только к образованию, но и к дальнейшему обучению работников. Так, для должности преподавателя дисциплин (модулей) профессионального учебного цикла программ СПО и мастера производственного обучения обязательно обучение по дополнительным профессиональным программам – программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в профильных организациях не реже одного раза в три года. Обязательность обучения при этом следует рассматривать как обязанность работника (преподавателя, мастера) проходить соответствующее обучение. Кроме того, для рассматриваемых категорий работников рекомендуется обучение по дополнительным профессиональным программам по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года. С одной стороны, такое правовое установление видится вполне обоснованным, поскольку в современных условиях стремительно изменяются технологии, условия производства, внедряются научные достижения, в том числе и в гуманитарной сфере. С другой стороны, установление обязательности обучения для работника противоречит законодательным установкам. Согласно ст. ст. 21, 197 ТК РФ, работник имеет право на подготовку и дополнительное профессиональное образование. В соответствии со ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз в три года. Как известно, право одного субъекта правоотношения (в данном случае педагогического работника) корреспондирует с обязанностью другого субъекта (образовательной организации). Но ни ТК РФ, ни

«Федеральный закон об образовании...» не устанавливают четко обязанности образовательной организации осуществлять повышение квалификации педагогических работников, равно как и иных работников. Думается, что здесь есть чисто экономическая составляющая, поскольку государственные образовательные организации финансируются из соответствующего бюджета, средств которого всегда недостаточно. В то же время ст. 48 Федерального закона об образовании в РФ устанавливает обязанность педагогического работника систематически повышать свой профессиональный уровень. Однако повышение квалификации и профессионального уровня может быть и неформализованным, например, в виде самообразования. На практике такой подход означает, что нельзя обязать работника формально повышать уровень своей квалификации.

Таким образом, проанализировав профессиональный стандарт в части требований к обучению по рассматриваемым категориям работников, можно сделать вывод о том, что профессиональный стандарт содержит требование к работникам, противоречащее действующему как трудовому, так и образовательному законодательству, а потому не может в полной мере быть применен на практике. Данное несоответствие, безусловно, требует устранения правовым способом. Представляется, что необходимо из профессионального стандарта исключить требования по обязательному обучению педагогических работников по дополнительным профессиональным программам не реже, чем один раз в три года, что будет соответствовать действующему законодательству.

По проведенному правовому анализу нормативных правовых актов, устанавливающих квалификационные характеристики и требования для преподавателей и мастеров производственного обучения организаций СПО, а также с учетом результатов проведенного социологического исследования можно сделать выводы и внести некоторые предложения и рекомендации.

В организациях среднего профессионального образования в настоящее время работают лица, полностью соответствующие квалификационным требованиям в части имеющегося у них образования, причем большая часть из этих сотрудников имеет высшее образование, соответствующее профилю препода-

ваемых дисциплин, виду профессиональной деятельности. Работникам, не имеющим педагогической подготовки, рекомендуется обучение по дополнительным профессиональным программам профессионально-педагогического профиля.

Анализ профессионального стандарта педагога профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования показал, что профессиональный стандарт противоречит действующему законодательству в части требования к дальнейшему обучению работников. В связи с этим предлагается исключить требование об обязательном обучении рассматриваемых категорий по дополнительным профессиональным программам – программам повышения квалификации, в том числе в форме стажировки в профильных организациях не реже одного раза в три года.

Представляется необходимым уточнение требования по наличию опыта работы по профилю преподаваемых дисциплин для преподавателя и в области профессиональной деятельности для мастера производственного обучения с установлением продолжительности требуемого стажа либо вообще отказ от установления требования к опыту работы. Предлагается дополнить требования по уровню образования – высшее образование уровня «специалитет», поскольку есть направления подготовки, в которых уровень бакалавриата отсутствует.

Предлагается рассмотреть вопрос о разработке отдельного профессионального стандарта по должности «мастер производственного обучения».

Несмотря на то что в настоящее время имеются два нормативных правовых акта – Единый квалификационный справочник и профессиональный стандарт педагога профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального, – при осуществлении кадровой политики, включая вопросы повышения квалификации педагогических работников, образовательным организациям (руководителям организаций), следует руководствоваться профессиональным стандартом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Головина С. Ю. Трудовое право : учебник для бакалавров / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина. – М. : Юрайт, 2012. – 349 с.
2. Демченко М. В. Порядок применения профессиональных стандартов / М. В. Демченко // Пробелы в российском законодательстве. – 2016. – № 6. – С. 346-240.
3. Новиков П. Н. Профессиональный стандарт: анализ основных понятий / П. Н. Новиков, Т. Р. Новикова // Профессиональное образование. Столица. – 2015. – № 3. – С. 12-13.
4. Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. № 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» // Российская газета. – 2010. – 20 окт.
5. Приказ Минтруда РФ от 8 сент. 2015 г. № 608-н «Об утверждении профессионального стандарта "Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования"» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.pravo.gov.ru>.
6. Сопин В. И. Концепция подготовки к педагогической деятельности педагогических работников профессиональных образовательных организаций, не имеющих базового профессионально-педагогического образования / В. И. Сопин, Г. Н. Варковецкая, Л. А. Дитяткина. – СПб. : Ин-т пед. образования и образования взрослых, 2015. – 63 с.
7. Тарасюк О. В. Профессиональный стандарт – ориентир профессиональной деятельности педагога профессионального обучения / О. В. Тарасюк, И. В. Осипова // Инновации в профессионально-педагогическом образовании : сб. мат-лов 21-й Междунар. науч.-практ. конф. – Екатеринбург : Рос. гос. проф.-пед. ун-т, 2016. – С. 485-489.
8. Толстокулакова М. С. Профессиональные стандарты как новое кадровое требование / М. С. Толстокулакова // Фундаментальные и прикладные нау-

ки – основа современной инновационной системы : сб. мат-лов Междунар. науч.-практ. конф. – Омск : Сибирская авт.-дор. академия, 2015. – С. 153-156.

9. Трудовой кодекс РФ от 30 дек. 2001 г. (с послед. изм.) № 197-ФЗ // Российская газета. – 2001. – 31 дек.

10. Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29 дек. 2012 г. // Собрание законодательства РФ. – 2013. – № 23. – Ст. 2923.

REFERENCES

1. Golovina S. Yu. Trudovoe pravo : uchebnik dlya bakalavrov / S. Yu. Golovina, Yu. A. Kuchina. – М. : Yurayt, 2012. – 349 s.

2. Demchenko M. V. Poryadok primeneniya professional'nykh standartov / M. V. Demchenko // Probely v rossiyskom zakonodatel'stve. – 2016. – № 6. – S. 346-240.

3. Novikov P. N. Professional'nyy standart: analiz osnovnyy ponyatiy / P. N. Novikov, T. R. Novikova // Professional'noe obrazovanie. Stolitsa. – 2015. – № 3. – S. 12-13.

4. Prikaz Ministerstva zdavookhraneniya i sotsial'nogo razvitiya RF ot 26 avgusta 2010 g. № 761n (red. ot 31.05.2011) «Ob utverzhdenii Edinogo kvalifikatsionnogo spravochnika dolzhnostey rukovoditeley, spetsialistov i sluzhashchikh» // Rossiyskaya gazeta. – 2010. – 20 okt.

5. Prikaz Mintruda RF ot 8 sent. 2015 g. № 608-n «Ob utverzhdenii professional'nogo standarta "Pedagog professional'nogo obucheniya, professional'nogo obrazovaniya i dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya"» [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.pravo.gov.ru>.

6. Sopin V. I. Kontsepsiya podgotovki k pedagogicheskoy deyatel'nosti pedagogicheskikh rabotnikov professional'nykh obrazovatel'nykh organizatsiy, ne imeyushchikh bazovogo professional'no-pedagogicheskogo obrazovaniya / V. I. Sopin, G. N. Varkovetskaya, L. A. Dityatkina. – SPb. : In-t ped. obrazovaniya i obrazovaniya vzroslykh, 2015. – 63 s.

7. Tarasyuk O. V. Professional'nyy standart – orientir professio-nal'noy deyatel'nosti pedagoga professional'nogo obucheniya / O. V. Tarasyuk, I. V. Osipova // Innovatsii v professional'no-pedagogicheskom obrazovanii : sb. mat-lov 21-y Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. – Ekaterinburg : Ros. gos. prof.-ped. un-t, 2016. – S. 485-489.

8. Tolstokulakova M. S. Professional'nye standarty kak novoe kadrovoe trebovanie / M. S. Tolstokulakova // Fundamental'nye i prikladnye nauki – osnova sovremennoy innovatsionnoy sistemy : sb. mat-lov Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. – Omsk : Sibirskaya avt.-dor. akademiya, 2015. – S. 153-156.

9. Trudovoy kodeks RF ot 30 dek. 2001 g. (s posled. izm.) № 197-FZ // Rossiyskaya gazeta. – 2001. – 31 dek.

10. Federal'nyy zakon № 273-FZ «Ob obrazovanii v Rossiyskoy Federatsii» ot 29 dek. 2012 g. // Sobranie zakonodatel'stva RF. – 2013. – № 23. – St. 2923.

УДК 377.112.4
ББК Ч447.042

ГСНТИ 14.33.01

Код ВАК 13.00.08

**С. С. Венков,
С. А. Днепров,
Т. Г. Сумина,
г. Екатеринбург**

ОСОБЕННОСТИ ЭКСПЕРТИЗЫ В ИССЛЕДОВАНИИ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: концепция кадрового обеспечения потенциала СПО; метод экспертной оценки; факторный анализ; гуманистическая педагогика; объективность результатов исследования.

АННОТАЦИЯ. В статье обосновывается объективность экспертной оценки как основного метода исследования готовности преподавателя СПО к профессионально-педагогической деятельности. Описываются особенности