

РЕАЛИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

УДК 37.088

В. И. Блинов

КАК РАЗРАБОТАТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ¹

Аннотация. Стандартизация в сфере профессиональной деятельности, ориентированная на упорядочение системы квалификаций, обеспечение прозрачности карьерных и образовательных траекторий, сопоставимости уровня квалификаций работников различных отраслей, стала актуальной проблемой для сферы образования. Попытки стандартизации педагогической деятельности предпринимались и раньше, но впервые это происходит в условиях фактически массовой разработки профессиональных стандартов в других областях, при едином подходе и системе требований.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, педагогическая деятельность, квалификации, профессиональное образование, образовательный стандарт.

Abstract. The paper deals with the urgent educational problem of standardizing in professional activities aimed at ordering the system of qualification, providing transparent education and career, comparability of qualification in different branches of economics. The characteristic feature of the present day standardization is that it is accomplished along the mass development of professional standards in other branches, a unified approach and system of requirements being used.

Index terms: professional standards, pedagogical activities, qualification, vocational education, educational standards.

Формат и содержание профессионального стандарта педагогической деятельности в значительной степени определяются концептуальным подходом, выбранным для описания квалификационных требований специалиста в области «Образование». Как известно, в 60–70-х гг. XX в. квалификационные требования традиционно описывались набором знаний и умений, которыми должен владеть специалист. В 1980-х гг. такой подход был признан ограниченным, так как эффективность работы зависит не только от знаний и умений, но в большой степени от того, как человек решает профессиональные задачи, что движет им, каков он сам и стиль его работы. Поэтому

¹ Данная публикация является продолжением статьи, напечатанной в № 6 (74).

возникла идея оценивать квалификацию по развитию профессионально значимых качеств личности. В настоящее время как наиболее перспективный для оценки результатов профессионального образования и уровня профессионализма педагога рассматривается компетентностный подход, ориентированный на снятие односторонности двух предшествующих подходов, на целостное и многогранное описание требований к специалисту [1, 5, 8, 9].

Компетентностный подход предполагает описание подготовленности работника через компетенции. *Компетенция* – готовность (способность) применять знания, умения и опыт в трудовой деятельности. Среди компетенций выделяются общие (универсальные, ключевые), используемые в различных видах профессиональной деятельности, а также за ее пределами, и профессиональные (специальные), ограниченные рамками определенного вида трудовой деятельности.

Таким образом, компетентностный подход при разработке квалификационных характеристик акцентирует внимание не на наличии у индивида определенных знаний, а на возможности их использования, готовности применения в конкретных ситуациях для решения конкретных производственных задач.

Обращает на себя внимание лавинообразное и не всегда оправданное увеличение перечня компетенций в некоторых исследованиях последних лет. Однако нельзя не признать, что, чем более профессионален педагог, чем выше его квалификационный уровень, тем большее количество компетенций ему доступно. В современном образовании налицо тенденция роста разнообразия и числа профессионально-педагогических компетенций, без овладения которыми педагог не может обеспечить качественное образование.

Существует несколько различных взглядов на соотношение понятий «профессиональная квалификация» и «профессиональная компетентность» в педагогической деятельности. Наиболее адекватной современной научно-образовательной реальности нам представляется следующая точка зрения. В профессиональной квалификации отражаются нормативные требования к профессиональной деятельности, сформулированные в рамках обобщенных общественных требований, фиксируются состоявшиеся изменения на уровне профессии, завершившиеся новообразования в педагогической действительности. Профессиональная же компетентность отображает новые, становящиеся требования к профессиональной деятельности, которые постепенно уточняются, существуя в предъявленной или скрытой форме (демонстрируя тем самым изменения в образовании, многообразие образовательных практик, влияющих на формирование новых качеств образования) [6]. С этой точки зрения, профессиональный стандарт (ПС) педагогической деятельности, основанный на компетентностном подходе, является не столько «строгим» нормативно-правовым актом (подобным ФГОС), жестким по своей содержательной конструкции, сколько документом-ориентиром, основанным на социальном консенсусе участников его разработки и экспертизы и открытым для обновлений и пополнений.

Таким образом, основной содержательной единицей ПС выступает описание профессиональной компетенции педагога, отнесенной к тому или иному уровню его квалификации.

Макет профессионального стандарта, утвержденный Советом по профессиональным стандартам Национального агентства развития квалификаций (НАРК) при Российском союзе промышленников и предпринимателей включает три основные формы: паспорт ПС, карточку вида трудовой деятельности, описание единицы ПС.

Последовательность этапов создания ПС педагогической деятельности является инвариантной для профессиональных стандартов и утверждена Положением о профессиональном стандарте [10]. При этом некоторые этапы имеют свою специфику, отражающую особенности вида экономической деятельности «Образование».

Первый этап – направление инициатором заявки в НАРК при РСПП на регистрацию в качестве разработчика. В общем случае инициатором может выступать объединение работодателей или крупная организация.

Для вида экономической деятельности «Образование» характерно ограниченное количество видов субъектов; кроме того, реализация данного вида деятельности находится под контролем органа государственной власти (Минобрнауки РФ). В силу этого разработка профессиональных стандартов может быть инициирована и проведена одной инициативной организацией (например, учреждением высшего профессионального образования или профильным научно-исследовательским институтом).

Второй этап – формирование разработчиком рабочей (экспертной) группы. Рабочая (экспертная) группа формируется из числа специалистов, обладающих знанием специфики данного вида трудовой деятельности, квалификационных характеристик работников. Оптимальная численность рабочей (экспертной) группы – 8–10 чел. В группе должны быть представлены эксперты двух категорий: во-первых, специалисты-профессионалы, владеющие видом деятельности, по которому разрабатывается профессиональный стандарт (учителя, преподаватели); во-вторых, специалисты в области управления образованием. Руководство работой экспертной группы осуществляет координатор или привлеченный для разработки профессионального стандарта эксперт, предварительно прошедший обучение на курсах разработчиков, организуемых в НАРК.

Третий этап – разработка в рабочей (экспертной) группе программы и инструментария формирования ПС.

Четвертый этап – разработка проекта ПС педагогической деятельности. Данный этап включает девять последовательных шагов.

1. Определение области профессиональной деятельности в рамках видов экономической деятельности (ВЭД) (в нашем случае, в рамках ВЭД «80. Образование», согласно Общероссийскому классификатору видов экономической деятельности). *Область профессиональной деятельности* – совокупность видов трудовой деятельности, имеющая общую интеграционную

основу и предполагающая схожий набор компетенций для их выполнения. Может являться частью одного вида экономической деятельности или быть связана с несколькими видами экономической деятельности.

При разработке ПС педагогической деятельности представляется целесообразным охватить педагогическую и управленческую деятельность на уровне учреждений (организаций), функционирующих в области начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, дополнительного образования детей, в том числе образования детей с особыми образовательными потребностями; начального, среднего и высшего и дополнительного профессионального образования, а также в области психолого-педагогического обеспечения образования.

2. Выделение в области профессиональной деятельности видов трудовой деятельности. *Вид трудовой деятельности* – составная часть области профессиональной деятельности, образованная целостным набором трудовых функций и необходимых для их выполнения компетенций.

Определение видов трудовой деятельности в области образования (составление плана профессионального стандарта) проводится на основе *функционального анализа* – последовательного описания профессиональной деятельности с точки зрения функций, необходимых для осуществления и обеспечения ее экономической эффективности. Данный метод описывает функции с точки зрения результатов. В итоге деятельность может быть представлена через описание ее области, объектов, основных видов трудовой деятельности и компетенций (общих и профессиональных).

В качестве ориентира при проведении функционального анализа педагогической деятельности представляется целесообразным принять перечень должностей управленческих и педагогических кадров работников образования. В то же время в процессе анализа должна быть принята установка на определение востребованных современным образованием, но неинституционализированных (нелегитимизированных) на должностном уровне видов трудовой деятельности (табл. 1).

Таблица 1

Виды трудовой деятельности в рамках ВЭД «Образование»

Виды трудовой деятельности 1	Должности 2
Управление образовательным учреждением	Руководитель (директор, заведующий, начальник) образовательного учреждения
Управление процессами / проектами в образовательном учреждении	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника) образовательного учреждения
Руководство деятельностью структурного подразделения образова-	Руководитель (заведующий, начальник, директор, управляющий)

Продолжение табл. 1

1	2
<p>тельного учреждения: учебно-консультационным пунктом, отделением, отделом, секцией, лабораторией, кабинетом, учебной или учебно-производственной мастерской, интернатом при школе, общежитием, учебным хозяйством, производственной практикой и другими структурными подразделениями</p>	<p>структурного подразделения</p>
<p>Руководство деятельностью мастеров производственного обучения, практическими занятиями и учебно-производственными работами по профессиональному (производственному) обучению</p>	<p>Старший мастер</p>
<p>Обучение и воспитание обучающихся при освоении ими программ</p> <ul style="list-style-type: none"> • начального общего, • основного общего, • среднего (полного) общего образования 	<p>Учитель</p>
<p>Организация деятельности классного коллектива учащихся</p>	<p>Классный руководитель</p>
<p>Обучение по программам</p>	<p>Преподаватель</p>
<p>Организация работы детских клубов, кружков, секций и других объединений</p>	<p>Педагог-организатор</p>
<p>Осуществление комплекса мероприятий по воспитанию, образованию, развитию и социальной защите личности в учреждениях и по месту жительства обучающихся (воспитанников, детей)</p>	<p>Социальный педагог</p>
<p>Обучение и воспитание обучающихся при освоении ими программ для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья</p>	<p>Учитель-дефектолог</p>
<p>Осуществление работы, направленной на максимальную коррекцию недостатков в развитии речи обучающихся, воспитанников с нарушениями в развитии</p>	<p>Учитель-логопед (логопед)</p>
<p>Организация мероприятий, направленных на сохранение психи-</p>	<p>Педагог-психолог</p>

Продолжение табл. 1

1	2
ческого, соматического и социального благополучия обучающихся и воспитанников образовательных учреждений	
Воспитание и обучение детей дошкольного возраста	Воспитатель (включая старшего)
Сопровождение формирования и реализации индивидуальных образовательных программ	Тьютор
Организация деятельности детских общественных организаций, объединений	Старший вожатый
Дополнительное образование детей в учреждениях дополнительного образования, общеобразовательных учреждениях и учреждениях профессионального образования за пределами их основных образовательных программ	Педагог дополнительного образования (включая старшего)
Музыкальное образование детей в дошкольных образовательных учреждениях	Музыкальный руководитель
Педагогическая музыкально-исполнительская деятельность	Концертмейстер
Организация физкультурно-спортивной деятельности в образовательных учреждениях	Руководитель физического воспитания
Организация и проведение внеурочной работы и занятий по программам дополнительного образования в области физической культуры	Инструктор по физической культуре
Осуществление методической работы в образовательных учреждениях	Методист (включая старшего)
Организация методического обеспечения и координации учебно-тренировочного и воспитательного процессов в образовательных учреждениях (отделениях образовательных учреждений) спортивной направленности	Инструктор-методист (включая старшего)
Формирование у обучающихся, воспитанников трудовых умений и навыков, подготовка их к практическому применению полученных знаний	Инструктор по труду

Продолжение табл. 1

1	2
Обучение и воспитание обучающихся, воспитанников с учетом специфики курсов основ безопасности жизнедеятельности и допризывной подготовки	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Проведение учебно-тренировочной и воспитательной работы с детьми и подростками в спортивной школе, секции, группе спортивной и оздоровительной направленности	Тренер-преподаватель (включая старшего)
Профессиональное обучение, руководство учебной и производственной практикой, воспитание обучающихся в процессе подготовки, переподготовки и повышения квалификации по профессиям рабочих (служащих) в учреждениях (организациях), реализующих программы профессиональной подготовки и профессионального образования (по отраслям)	Мастер производственного обучения
Руководство образовательной, научной, производственной, хозяйственной и финансовой деятельностью учреждения	Ректор
Руководство организацией учебной, учебно-методической и воспитательной работы в учреждении	Проректор по учебной работе
Контроль распределения учебной нагрузки для составления оптимальных штатов профессорско-преподавательского состава	Начальник учебного отдела
Руководство учебной, воспитательной и научной работой на факультете	Декан факультета
Руководство учебно-методической работой на факультете	Зам. декана по учебной работе
Организация проведения всех видов учебных занятий по всем формам обучения	Заведующий кафедрой
Обучение по программам <ul style="list-style-type: none"> • начального профессионального, • среднего профессионального, • высшего профессионального, 	Преподаватель (профессорско-преподавательский состав)

Продолжение табл. 1

1	2
<ul style="list-style-type: none"> • послевузовского, • дополнительного профессионального образования. Проведение исследований. Разработка и совершенствование концепций, понятий и методов, как педагогических, так и связанных со специальностью	
Экспертиза образовательных программ	–
Экспертиза программ развития учреждений	–
Экспертиза качества подготовки обучающихся	–
Экспертиза условий реализации образовательных программ	–

Результатом выполнения шагов 1–2 является частично заполненная форма «Паспорт профессионального стандарта», в том числе таблица «Виды трудовой деятельности по квалификационным уровням и их связь с действующими нормативными документами» (табл. 2).

Таблица 2

Форма ПС «Виды трудовой деятельности по квалификационным уровням и их связь с действующими нормативными документами»

Квалификационный уровень		Вид трудовой деятельности	Рекомендуемые наименования должностей	Дополнительная информация		
в соответствии с НРК РФ	в соответствии с отраслевой рамкой квалификаций			Должности по КСД, ЕКСД	Профессии по ЕТКС, код – наименование	Виды занятий по ОКЗ, код – наименование
Первый	Первый					
Второй	Второй					
...	...					

3. Составление перечня трудовых функций для каждого вида трудовой деятельности. *Трудовая функция* – составная часть вида трудовой деятельности, представляющая собой интегрированный и относительно автономный набор трудовых действий, определяемых производственным процессом (бизнес-процессом) и предполагающий наличие необходимых компетенций для их выполнения.

Для составления перечня трудовых функций используются материалы различных профессионально-квалификационных справочников,

учебно-программная документация по подготовке специалистов в данной области (прежде всего, ФГОС нового поколения и соответствующие образовательные программы профессионального образования) и др.

Так, в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями учителем реализуются шесть основных функций:

- 1) преподавание;
- 2) организация внеурочной деятельности учащихся;
- 3) помощь родителям учащихся;
- 4) развитие и поддержание деловых связей школы с общественными организациями, имеющими отношение к воспитанию и обучению учащихся;
- 5) участие в методической работе;
- 6) систематическое профессиональное самосовершенствование.

Однако данный набор вызывает определенные замечания и подлежит доработке. В частности, преподавание может осуществляться не только на уроке, но и во внеурочной деятельности, а внеурочная деятельность в настоящее время во многом пересекается с внутришкольным дополнительным образованием, поэтому на основе объединения двух первых функций может быть принята следующая формулировка: «Обучение и воспитание учащихся в процессе реализации основных и дополнительных образовательных программ и организации внеурочной деятельности учащихся». Далее, понятие «помощь» в формулировке третьей из вышеперечисленных функций несколько расплывчато; поэтому, возможно, данную функцию лучше обозначить как «взаимодействие с родителями учащихся и/или лицами, их заменяющими». Научно-методическая работа учителя и его профессиональное самосовершенствование также достаточно тесно связаны, вследствие этого их логично объединить в одну функцию.

4. Разделение трудовых функций по квалификационным уровням. Для распределения трудовых функций по квалификационным уровням можно воспользоваться способом, в основе которого лежат экспертные оценки, получаемые в ходе обследования организаций или отражающие опыт самих членов рабочей (экспертной) группы. В качестве критериев отнесения каждой трудовой функции к тому или иному квалификационному уровню можно использовать дескрипторы Национальной рамки квалификаций РФ (НРК РФ), т. е. формулировки тех умений, знаний и общих компетенций, которыми должен обладать работник соответствующего квалификационного уровня, а также таблицу сопряжения квалификационных уровней НРК РФ с уровнями формального образования современной российской системы образования¹. Так, пятому уровню НРК РФ

¹ *Национальная рамка квалификаций* – организованные в единую структуру описания квалификаций, признаваемые на национальном и международном уровнях, посредством которых осуществляется измерение и взаимосвязь результатов обучения и устанавливается соотношение дипломов, свидетельств и других сертификатов об образовании [2].

соответствует, как правило, среднее профессиональное образование, шестому уровню – бакалавриат, седьмому – специалитет и магистратура. При этом следует подчеркнуть, что эксперты должны иметь право соотносить каждую трудовую функцию не с одним квалификационным уровнем, а со всеми, с которыми они считают необходимым, поскольку выполнение некоторых функций может быть характерно для работников различных квалификационных уровней, но с разной степенью сложности.

5. Отбор наиболее значимых трудовых функций (и, соответственно, отсеечение менее значимых, редко встречающихся) осуществляется на основании экспертных оценок всех ранее выделенных трудовых функций.

6. Преобразование отобранных трудовых функций в единицы ПС. *Единица профессионального стандарта* – структурный элемент ПС, содержащий развернутую характеристику конкретной трудовой функции. Так, ПС для индустрии питания (2000 г.) на первом квалификационном уровне (должности: помощник повара, многоцелевой работник по питанию) содержит 29 единиц (например: «Готовить простые блюда из рыбы», «Упаковывать блюда и изделия для доставки потребителю», «Взаимодействовать с потребителями при отпуске продукции» и т. д.).

Результатом выполнения шагов 3–6 являются частично заполненные формы «Карточка вида трудовой деятельности», предназначенной для описания существующих в данном ВЭД возможных видов трудовой деятельности как целостных производственных функций, образованных единицами ПС.

7. Привязка к каждой единице профессионального стандарта перечня необходимых знаний, навыков.

Результатом выполнения данного шага являются заполненные формы «Описание единиц профессионального стандарта». Для каждой единицы прописываются: основные трудовые действия, необходимые знания, необходимые умения.

8. Определение иных требований к работнику в разрезе квалификационных уровней (необходимый уровень образования, опыт работы и пр.).

9. Уточнение наименований должностей для каждого квалификационного уровня.

Результатом выполнения шагов 8–9 является окончательное заполнение всех форм ПС.

Как показывает практика разработки ПС для различных видов экономической деятельности, итоговый объем документа может весьма значительным. Например, общий объем ПС второго поколения, разработанный в 2000 г. для индустрии питания, превышает 500 страниц. В то же время общий объем ПС зависит от возможного уровня обобщенности выделенных видов трудовой деятельности и трудовых функций.

В связи с этим вопрос о необходимости разработки нормативных квалификационных характеристик по отдельным специальностям (для учителя географии, физики, математики, тем более – для преподавателей

вузов по отдельным дисциплинам или направлениям) представляется спорным, поскольку в таком случае возникает риск излишней регламентации требований, потери их единства по отношению к разным педагогическим специальностям, а также редукции педагогической деятельности учителя к узкопредметной. Разработка единых квалификационных требований по должностям (учитель общеобразовательной школы, педагог дополнительного образования, преподаватель вуза) представляется более целесообразной. При этом специфика, связанная с реализацией предметно-методических аспектов педагогической деятельности, может быть при необходимости описана в приложениях к ПС.

Пятый этап – апробация проекта ПС, обсуждение, согласование и утверждение его в профессиональном сообществе.

После составления проекта ПС проводится его внутренняя экспертиза с привлечением специалистов в области «Образование», представителей федеральных, региональных и муниципальных органов управления, не принимавших участие в разработке проекта, а также открытое обсуждение в научно-образовательном сообществе. Такое обсуждение может проводиться в дистанционной форме с использованием интернет-технологий или в форме семинара-совещания. На обсуждение приглашаются руководители образовательных учреждений, представители подразделений управления персоналом. К обсуждению необходимо также привлекать представителей объединений работодателей, кадровых агентств, служб труда и занятости. На обсуждение выносится полностью подготовленный проект ПС.

Шестой (завершающий) этап – экспертиза ПС в НАРК и регистрация его в качестве федерального профессионального стандарта.

Экспертиза проектов ПС проводится на основании фиксированного набора критериев, среди которых: корректность отнесения проекта профессионального стандарта к выделенной области профессиональной деятельности или виду ВЭД; адекватность выделения и полнота описания видов трудовой деятельности, единиц ПС, установленных квалификационных уровней; сопоставимость предложенных в проекте квалификаций с дескрипторами НРК РФ; соответствие проекта нормативной правовой базе в данной области; возможность адаптации содержания проекта в требования к результатам освоения и условиям реализации образовательных программ профессионального образования.

Работа завершается рассмотрением (утверждением) проекта ПС на Комиссии РСПП по профессиональным стандартам, регистрацией утвержденного ПС в Национальном реестре профессиональных стандартов и его направлением заинтересованным организациям.

Утверждение и введение в образовательную практику ПС педагогической деятельности, как предполагается, позволит решить целый ряд проблем, обеспечив различие группы пользователей инструментом многофункционального назначения.

В системе аттестации кадров системы образования ПС педагогической деятельности востребован едва ли не в первую очередь. Это связано с переходом системы с единой (тарифной) на ведомственную систему оплаты труда, известную как НСОТ – «новая система оплаты труда» учителя, преподавателя. Как известно, введение НСОТ призвано связать размер оплаты труда учителя и реально выполняемые им функции, с учетом их объема и сложности. В рамках тарифной системы труда эта задача не была решена, поскольку оплачивались лишь немногие виды трудовой деятельности учителя (урочная работа, классное руководство, частично – зачеты, экзамены, экзаменационные консультации, проверка письменных работ, работа по учебным кабинетам). При этом, за редким исключением, не оплачивались такие значимые для современной школы работы, как внеурочная работа по предмету, участие в методической работе, работа с родителями учащихся, индивидуальные и групповые занятия с детьми, консультации, собеседования, внешкольная работа с детьми и др., т. е. подавляющее большинство профессиональных функций трудовой деятельности.

Введение НСОТ предполагает: увязку зарплаты и качества работы учителя; нормирование и учет в базовой части оплаты труда всех видов деятельности учителей: аудиторной и внеаудиторной нагрузки; зависимость оплаты труда в базовой части от числа обучаемых; расширение стимулирующей функции зарплаты; участие представителей общественности в принятии решений о качестве и стимулировании работы; результирующий рост фактических доходов учителей [4].

В связи с этим возникает проблема разработки новых условий аттестации работников образования, позволяющих учесть реальное качество работы учителя (т. е. – уровень его квалификации, профессионализма), а также реальный объем выполняемых им профессиональных функций. Острота данной проблемы подтверждается рядом современных исследований. Так, по данным Т. Н. Фильчагиной (Институт управления образованием РАО), отсутствие разработанной на федеральном уровне системы инвариантных показателей качества труда учителя и рекомендаций по их использованию, а также формальный подход к нормированию дополнительных видов деятельности учителей – главные причины того, что проводимое в различных регионах внедрение НСОТ чаще всего не приводит к ожидаемым результатам.

Разработка и введение ПС педагогической деятельности позволит разрешить обозначенную проблему, поскольку обеспечит систему аттестации педагогических кадров реальным инструментом, позволяющим осуществлять оценку качества труда учителя и избежать при этом упрощенных подходов (таких, как субъективно-экспертная оценка труда учителя «представителями общественности» или оценка качества работы учителя по результатам сдачи ЕГЭ учащимися).

Для учителей ПС педагогической деятельности призван стать инструментом профессиональной самооценки и профессионального развития,

поскольку он содержит конкретные ориентиры – характеристики актуальной и более высокой квалификации учителя. Использование данного инструмента будет содействовать разрешению целого ряда проблем, злободневных для повседневной работы учителя.

Во-первых, наличие системы единых и объективных критериев учительского профессионализма снизит ситуацию психологической напряженности учителей, нередко отмечаемую в связи с введением НСОТ и характеризующуюся как «профессиональная ревность» по отношению к более высоко оцениваемым коллегам.

Во-вторых, грамотное выделение набора трудовых функций педагогической деятельности в ПС и их распределение по уровням квалификации позволит успешнее бороться с феноменом «уроководительства». В настоящее время, как показывают многие исследования, наблюдается преимущественная ориентация учителей на преподавание своего предмета. Самым важным для учителя является умение изложить материал на уроке: они должны все хорошо объяснить сами» [7]. «Учитель неадекватно понимает предметную сферу своей деятельности ... и неоправданно сводит (редуцирует) ее к работе с учебным материалом, к подготовке уроков и т. п. забывая, что последнее – лишь инструмент педагогической деятельности, а не суть ее» [3]. Попытки решения этой проблемы путем обучения учителей «новым технологиям» оказались малоэффективными. Причина состоит в том, что успешность реализации учителем тех или иных педагогических средств связана с его профессиональной позицией, иерархией ценностных ориентаций.

В связи со сказанным понятно, что в разрабатываемый ПС педагогической деятельности должна быть заложена иная иерархия ценностей, отражающая современные реалии персонализации и индивидуализации образования, повышения социальной контактности школы. Монофункциональный учитель – «уроководитель», согласно ПС, – должен оцениваться как имеющий более низкий уровень профессиональной квалификации, чем учитель, реализующий все множество функций педагогической деятельности, ориентируясь на задачи развития учащихся, а не на «прохождение программ».

Для *руководителей школ* ПС педагогической деятельности должен стать инструментом объективной оценки профессионализма педагогических кадров. Он окажется востребованным как при разработке должностных инструкций, так и на различных этапах работы с педагогическими кадрами (прием на работу, внутренняя ротация, определение административного резерва), а также при определении направлений работы и внутришкольной системы повышения квалификации и методической работы, включая наставничество. В «продвинутых» школах (лицеи, гимназии) с использованием ПС могут быть разработаны и приняты собственные стандарты качества деятельности учителя, ориентированные на высокие уровни профессионализма.

Для *профессиональных консультантов и психологов*, оказывающих населению услуги в области профессионального самоопределения и пос-

троения профессиональной карьеры, ПС педагогической деятельности позволит давать более обоснованные рекомендации в связи с возможным выбором их клиентами (учащимися и их родителями) педагогической профессии. В настоящее время выбор учительской профессии часто осуществляется стихийно («буду учителем, как мама»; «в педвуз проще поступить» и т. п.). Введение ПС педагогической деятельности позволит сделать шаг на пути решения и этой проблемы.

В *системе профессионального образования* ПС призван выполнять функцию главного источника информации для построения ФГОС и соответствующих основных профессиональных образовательных программ. Отсутствие соответствующего ПС приводит к тому, что при построении ФГОС используются другие, подчас узковедомственные, нередко устаревшие, а иногда и концептуально противоречивые источники информации, что в итоге вызывает снижение качества образовательных стандартов и программ.

Так, в современных образовательных программах педвузов отсутствуют (или же им уделяется незначительное внимание) такие вопросы, как сущность и специфика педагогической деятельности, соотношение педагогической и базовой предметной деятельности, условия воспитания «через деятельность», диагностика эффективности педагогической деятельности; целеполагание в педагогической деятельности; педагогическое исследование, включенное в практическую деятельность учителя и самостоятельная научно-исследовательская деятельность в педагогике; личностный опыт в решении лично значимых проблем и как компонент содержания образования; многообразие видов и форм организации деятельности учащихся и др. Построение ФГОС по педагогическим направлениям и специальностям на основе ПС педагогической деятельности должно привести к тому, что образовательные стандарты приобретут более ярко выраженную деятельностно-компетентностную направленность, при этом педагогический блок содержания образования будет заметно усилен.

Кроме того, расширение сферы деятельности современной школы, выражающееся в появлении новых видов педагогической деятельности (разработка элективных курсов, организация проектно-исследовательской деятельности учащихся, психолого-педагогическое сопровождение индивидуальных образовательных траекторий учащихся, внутришкольное дополнительное образование и др.) и новых должностей (специалист по профориентации, социальный педагог, тьютор, сетевой координатор, диспетчер и др.) требует организации подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров. Следовательно, нужна коррекция имеющихся или подготовка новых образовательных стандартов и программ. Роль и значение ПС педагогической деятельности в том, что он охватывает все имеющиеся на сегодня виды педагогической деятельности и позволяет выстраивать интегрированные, многофункционально ориентированные образовательные стандарты и программы, в том числе на мо-

дуально-компетентностной основе (т. е. предполагающие возможность комбинации различных образовательных модулей, например: «педагог дополнительного образования» + «тьютор», «учитель труда» + «специалист по профориентации» и т. п.).

Наличие ПС педагогической деятельности будет способствовать определению механизма и четких критериев оценки компетенций выпускников учебных заведений профессионального образования педагогического профиля.

Наконец, уровневая структура ПС педагогической деятельности позволит более четко развести целевую и содержательную специфику подготовки педагогических кадров на разных уровнях профессионального образования (среднее профессиональное образование, бакалавриат, специалитет, магистратура). В конечном счете, ПС вида экономической деятельности «Образование» дает возможность выстроить систему непрерывного профессионального образования и обучения педагогических и руководящих кадров для системы образования.

Таким образом, разработка и введение профессионального стандарта педагогической деятельности позволит решить целый ряд проблем, до настоящего времени препятствующих повышению качества общего и профессионального образования, снижающих его инновационный потенциал.

Литература

1. Адольф В. А. Профессиональная компетентность современного учителя: моногр. Красноярск, 1998. 310 с.
2. Блинов В. И. и др. Проект Национальной рамки квалификаций Российской Федерации / В. И. Блинов, Б. А. Сазонов, Е. Ю. Есенина, О. Ф. Батрова, И. С. Сергеев, Л. Н. Куртеева, А. Н. Рыжов, А. А. Щедров. М.: ФИРО, 2008. 50 с.
3. Болотов В. А. Теория и практика реформирования педагогического образования в России в условиях социальных перемен. СПб, 2000.
4. Введение новой системы оплаты труда (НСОТ) работников общего образования, направленной на повышение доходов учителей. Кн. II. М.: Эврика; Ин-т проблем образовательной политики, 2006. С. 16–20.
5. Гильмеева Р. Х. Концептуальные основы, принципы, процесс, содержание и технологии формирования профессиональной компетентности учителя в системе последовательного образования: автореф. дис. ... д-ра пед. наук. Казань, 1999. 45 с.
6. Горбунова Л. Н. Проектирование процесса профессионально-личностного роста учителя // Вавиловские чтения. Йошкар-Ола, 2002. С. 48–56.
7. Горелова Г. Г. Кризисы личности и педагогическая профессия. М.: Моск. психол.-соц. ин-т, 2004. 320 с.
8. Компетентностный подход в педагогическом образовании: коллектив. моногр. / под ред. В. А. Козырева и Н. Ф. Радионовой. СПб.: РГПУ им. А. И. Герцена, 2004. 392 с.