

## НЕКОТОРЫЕ ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Сучкова Н.А.<sup>1</sup>, Деминова С.В.<sup>1</sup>, Чекулина Т.А.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>ФГБОУ ВО «Орловский государственный университет экономики и торговли», Орел, e-mail: na-suchkova@rambler.ru

Переход экономики России на новую стратегию развития, формирование новых требований к рынку рабочей силы требуют постоянного мониторинга его развития и создания современных механизмов регулирования. Существовавшая до настоящего времени в нашей стране классификация профессий, должностей и тарифных разрядов, сформированная в условиях плановой экономики как элемент директивного управления, не соответствует современным формам и методам организации труда и производства, новым технологиям, не учитывает происходящие на рынке рабочей силы процессы глобализации. В настоящее время происходят кардинальные изменения в трудовой сфере. В этой связи возникла задача формирования актуальной системы профессиональных стандартов, соответствующих измененной структуре рынка труда, экономических условий с учетом международного опыта. В статье рассмотрены основные требования и подходы к применению профессиональных стандартов государственными образовательными учреждениями. Отражены некоторые проблемы применения профессиональных стандартов в сфере образования, осуществлен их сравнительный анализ, выявлены возможные пути решения в современных условиях. Доказана необходимость внедрения профессиональных стандартов в педагогической деятельности с учетом требований и возможностей как работодателей, так и работников образовательных организаций.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, квалификация, Трудовой кодекс, профессиональное образование, профессиональное обучение.

## SOME FEATURES OF APPLICATION OF PROFESSIONAL STANDARDS IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

Suchkova N.A.<sup>1</sup>, Deminova S.V.<sup>1</sup>, Chekulina T.A.<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Federal State Educational Institution of Higher Professional Education «Orel State Institute of Economics and Commerce», Orel, e-mail: na-suchkova@rambler.ru

The transition of the Russian economy to a new development strategy, the formation of new requirements for the labor market, require constant monitoring of its development and the creation of modern regulatory mechanisms. The classification of professions, positions and tariff categories that existed in our country until now, formed in the conditions of the planned economy as an element of policy management, does not correspond to modern forms and methods of organization of labor and production, new technologies, does not take into account the processes of globalization taking place in the labor market. At present, there are fundamental changes in the labor sphere. In this regard, there was a task of formation of the actual system of professional standards corresponding to the changed structure of the labor market, economic conditions taking into account the international experience. The article describes the basic requirements and approaches to the use of professional standards by public educational institutions. Some problems of application of professional standards in the sphere of education are reflected, their comparative analysis is carried out, possible ways of the decision in modern conditions are revealed. The necessity of introduction of professional standards in pedagogical activity taking into account requirements and opportunities of both employers and employees of educational organizations is proved.

Keywords: professional standard, qualification, Labor code, vocational education, vocational training.

Отправной точкой действия системы профессиональных стандартов на территории Российской Федерации является 01 июля 2016 года. В современных условиях внедрение профессиональных стандартов должно стать основой решения таких проблем отечественного рынка труда, как неэффективное использование трудового потенциала, зачастую недостоверная оценка уровня профессиональной компетентности, текучесть

кадров среди молодых специалистов и многих других.

**Целью данного исследования** является рассмотрение процесса внедрения профессиональных стандартов применительно к образовательным учреждениям.

**Материалами** послужили нормативные документы в области трудового законодательства, профессиональные стандарты, мнения экспертов, их сравнительная характеристика.

В настоящее время признаётся решающая роль главной производительной силы человека – «человеческий» или «трудовой» профессиональный потенциал, который является главным капиталом организации [1, с. 135]. Рост производительности труда в сфере образования при незначительном вовлечении ресурсов может обеспечить внедрение профессиональных стандартов.

Профессиональный стандарт служит квалификационной характеристикой, являющейся необходимой в ходе реализации конкретной разновидности профессиональной деятельности, а также при осуществлении конкретной трудовой функции.

Квалификацией считается определенный комплекс знаний и умений работника, уровень его профессиональных навыков, а также имеющийся опыт работы.

Разработка и применение профессиональных стандартов происходят в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации [2].

Организации, доля государственного участия в которых составляет более пятидесяти процентов, в том числе государственные образовательные учреждения, в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 [3], до 1 января 2020 года должны завершить работы по внедрению профессиональных стандартов.

При применении профессиональных стандартов государственные образовательные учреждения обязаны руководствоваться следующими нормативно-законодательными актами.

1. Трудовой кодекс РФ. Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) [2]:

- в соответствии со статьей 5 нормативные правовые акты, разрабатываемые федеральными органами исполнительной власти, относящиеся к трудовому праву, не должны содержать противоречий с содержанием Трудового кодекса РФ, а также постановлений Правительства РФ;

- в соответствии со статьей 57 в случае если осуществление работ по конкретным должностям, профессиям и специальностям предусматривает предоставление льгот, компенсаций или какие-либо ограничения, то их наименования и требования должны соответствовать квалификационным справочникам или профессиональным стандартам;

- в соответствии со статьей 195.3 профессиональные стандарты обязательны к применению государственными образовательными учреждениями только в части требований к квалификации работников.

2. Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 [2], которое устанавливает, что профессиональные стандарты применяются государственными образовательными учреждениями поэтапно на основе утвержденных планов применения профессиональных стандартов.

Поэтапное внедрение профессиональных стандартов подразумевает достаточно продолжительный период подготовки и организации плановых мероприятий. Так, если датой утверждения профессионального стандарта «Бухгалтер» является 10 мая 2017 года, то с этой даты государственным образовательным учреждением могут быть начаты работы по внедрению стандарта, которые должны завершиться к 1 января 2020 года [4].

Планы по организации применения профессиональных стандартов должны утверждаться самими государственными образовательными учреждениями, на основе учета мнения представительных органов работников, и включать:

- перечень подлежащих применению профессиональных стандартов;
- информацию о требованиях к профессиональному образованию, профессиональному обучению, дополнительному профессиональному образованию работников, а также сведения об осуществлении необходимых для этого мероприятий;
- стадии осуществления профессиональных стандартов;
- список внутренних нормативных и иных документов, в которые следует внести изменения в соответствии с положениями профессиональных стандартов.

При формировании перечня подлежащих применению государственными образовательными учреждениями профессиональных стандартов внимание должно обращать на следующие моменты:

- необходимо учесть кадровый состав, предусмотренный штатным расписанием государственного образовательного учреждения;
- в перечень подлежащих применению государственными образовательными учреждениями профессиональных стандартов должны включаться не только профессиональные стандарты педагогических работников, но и других категорий работников;
- в перечень не следует включать проект профессионального стандарта, а также профессиональные стандарты, еще не вступившие в законную силу.

Получение сведений об имеющейся у работников государственного образовательного учреждения потребности в профессиональном образовании и обучении, дополнительном

профессиональном образовании происходит путем анализа:

- представленных в профессиональных стандартах требований к квалификации;
- имеющегося у кадрового состава государственного образовательного учреждения определенного уровня умений, знаний, опыта и профессиональных навыков, то есть определенной квалификации работников.

В случае несоответствия квалификации работника государственного образовательного учреждения установленным профессиональным стандартом к образованию и обучению требованиям, план по организации применения профессиональных стандартов должен включать информацию о деятельности учреждения по устранению имеющегося несоответствия. Оптимальным представляется непрерывное образование управленческих кадров, ориентированное на индивидуализацию обучения [5, с. 169].

При соответствии квалификации работника государственного образовательного учреждения установленным профессиональным стандартом к образованию и обучению требованиям у работника сохраняется право на получение дополнительного профессионального образования по направлению педагогической деятельности, не реже одного раза в три года. Поэтому в план по организации применения профессиональных стандартов следует включить мероприятия по получению дополнительного профессионального образования.

Таким образом, одним из центральных показателей оценки эффективности использования трудовых ресурсов [1, с. 141] является соответствие квалификации работника образовательной организации установленным профессиональным стандартом к образованию и обучению требованиям.

При этом педагогические работники имеют право отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если организация не в состоянии компенсировать соответствующие расходы.

Введение профессиональных стандартов влечет за собой изменение ряда внутренних нормативных документов образовательного учреждения, таких как коллективный договор, дополнительные соглашения к трудовым договорам, должностные инструкции работников, локальные нормативные акты, утверждающие порядок подготовки дополнительного профессионального образования работников. Перечисленные документы позволяют регулировать процесс образования и профессиональной переподготовки педагогического состава.

В соответствии с информацией Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации профессиональный стандарт может быть использован образовательным учреждением для определения должностных обязанностей работников. Несмотря на

рекомендательный характер указанного документа, работодатели сочли возможным взять его за основу для разработки круга обязанностей сотрудников.

При этом необходимо отметить, что в соответствии с Трудовым кодексом РФ профессиональный стандарт представляет собой характеристику квалификации работника для осуществления того или иного вида профессиональной деятельности. В свою очередь, квалификация работника представляет собой уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы [2].

Следовательно, профессиональный стандарт не является нормативно-правовой основой для формирования перечня должностных обязанностей, так как последний не характеризует понятие «квалификация».

В настоящее время насущным вопросом является аттестация педагогических работников, которая призвана повысить рост квалификации и профессионального развития педагогического состава, качество образовательных услуг, адаптировать существующие формы работы к действующим стандартам, обеспечить справедливое распределение заработной платы. В этой связи возникает вопрос о применении профессиональных стандартов при её проведении. В соответствии с первоначальным вариантом «Правил разработки и утверждении профессиональных стандартов» профессиональные стандарты должны использоваться работодателями 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 [6]. Впоследствии данное положение утратило силу.

По этой причине при описании круга должностных обязанностей педагогического состава, а также проведении аттестации педагогических работников образовательные учреждения должны руководствоваться прежними нормативными документами.

Внедрение профессиональных стандартов требует мониторинга и контроля за данным процессом со стороны полномочных организаций. В соответствии с Постановлением Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 учредители образовательных организаций и контрольно-надзорные органы имеют право вносить изменения в нормативные документы, отражающие положения профессиональных стандартов в пунктах, обязательных для применения. Помимо этого, в их полномочия входит контроль за реализацией плана внедрения профессиональных стандартов в образовательной организации [3].

Признавая необходимость внедрения профессиональных стандартов в различных сферах деятельности, в том числе образовательной, специалисты отмечают, что обязательными профессиональные стандарты являются только в части требований к

квалификации работников. Остальные положения недостаточно проработаны, зачастую используются работодателями для вменения дополнительных обязанностей, что, несомненно, ведет к нарушению трудовых прав. При этом ожидаются изменения некоторых профессиональных стандартов в связи с переработкой их содержательной части.

Несомненно, внедрение профессиональных стандартов, как и любой инновационный процесс, сопровождается трудностями. При этом нельзя не признать, что профессиональные стандарты обладают рядом преимуществ.

Так, посредством профессиональных стандартов вырабатываются единые требования к квалификации работников с учетом особенностей различных регионов Российской Федерации, осуществляется сопоставление различных тенденций развития рынка труда, формируется система сертификации персонала, в том числе оценки его квалификации. Необходимо отметить, что профессиональные стандарты являются основой разработки образовательных стандартов и программ профессионального обучения работников, что необходимо в современном ритме экономического развития.

Если анализировать отдельно категории участников рынка труда, то можно отметить, что каждая из них обладает специфическими преимуществами от внедрения профессиональных стандартов. Так, работники организации получают возможность повысить свою квалификацию, расширить профессиональные знания, тем самым создать основу для дальнейшего профессионального роста.

В свою очередь, для работодателей создаётся возможность повысить профессионализм своих работников в соответствии с целями развития организации, контролировать профессионализм работников, повысить мотивацию, качество и эффективность работы персонала, что в конечном итоге позволяет увеличить показатели рентабельности хозяйствующего субъекта.

На основе профессиональных стандартов органы исполнительной власти имеют возможность сформулировать значимые и в то же время реалистичные цели в области профессиональной подготовки работников, планировать и контролировать региональную трудовую политику, процесс получения профессиональных навыков, определять направления профессионального роста работников различных сегментов рынка.

Что касается образовательных учреждений, то профессиональные стандарты являются основой для разработки учебных программ, осуществления контроля и повышения их качества, формирования критериев оценки текущего контроля обучающихся и знаний выпускников, развития системы образования и профессионального обучения с учетом прогнозных оценок изменения рынка труда.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что профессиональные стандарты являются

инструментом интеграции рынка труда и сферы образования. Однако практика их использования при разработке образовательных программ недостаточно сформирована. Очевидно, что сначала необходимо было разработать профессиональные стандарты, которые учитывались при формировании образовательных стандартов нового образца, как основы построения образовательных программ.

На практике учреждения образования вынуждены перерабатывать имеющееся методическое обеспечение в соответствии с профессиональными стандартами, которые появились после образовательных стандартов, разработанных на основе компетентного подхода.

Несмотря на указанные трудности, использование профессиональных стандартов при разработке основных образовательных программ неизбежно, так как в приоритет возводятся именно требования работодателей. Формулировки требований образовательных и профессиональных стандартов могут не совпадать, поэтому при их сопоставлении необходимо сравнивать содержательную часть по смыслу.

В общем виде можно говорить о двух этапах данного процесса. На первом этапе необходимо определить результаты освоения основной образовательной программы в соответствии с образовательным стандартом с учетом направления подготовки и профиля обучающихся.

Второй этап предполагает разработку паспортов компетенций посредством проектирования составляющих компетенций, формулировку знаний, умений и навыков, а также показателей уровня их сформированности, определение методов оценки компетенции, которую необходимо освоить. Паспорта компетенций разрабатываются для каждого направления подготовки, то есть формируется целый комплекс паспортов в соответствии с количеством компетенций образовательной программы.

Образовательные организации при выборе профессиональных стандартов должны руководствоваться перечнем примерных основных образовательных программ, где указаны профессиональные стандарты по направлениям подготовки [7]. Основания для решения вопроса о применении того или иного профессионального стандарта необходимо отражать в разрабатываемых основных образовательных программах. Помимо указаний от совещательных органов, такими основаниями могут быть рекомендации со стороны работодателей.

По окончании разработки образовательной программы с учетом профессиональных стандартов необходимо осуществить её экспертизу, к которой целесообразно привлечь педагогов, которые непосредственно участвуют в реализации образовательной программы и могут оценить положительные и отрицательные стороны работодателей, так как они

наилучшим образом могут оценить соответствие результатов требованиям профессиональных стандартов в практическом аспекте. Важно знать мнение обучающихся, слушателей курсов дополнительного профессионального образования с позиций потребителей образовательных услуг. По итогам всех оценок формируется общее заключение по разработанной образовательной программе.

По результатам исследования особенностей применения профессиональных стандартов в образовательных учреждениях можно сделать вывод, что данный процесс недостаточно отрегулирован, имеются противоречия в нормативных документах инстанций различного уровня, не отлажен механизм взаимодействия заинтересованных сторон. При этом неоспорима роль профессиональных стандартов в развитии рыночных отношений, их внедрение – это уже реалии современного рынка труда и различных сегментов экономики, требующие взвешенного подхода, взаимодействия государства, работодателей и работников.

### Список литературы

1. Парушина Н.В., Сучкова Н.А., Деминова С.В. Экономико-математическое моделирование в оценке эффективности использования трудовых ресурсов организации // Вестник ОрелГИЭТ. – 2013. – № 3 (25). – С. 135-141.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683) (дата обращения: 18.07.2018).
3. Об особенностях применения профессиональных стандартов: Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_200290](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200290) (дата обращения: 18.07.2018).
4. Об утверждении профессионального стандарта «Бухгалтер»: Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22.12.2014 № 1061н [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_140795](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140795) (дата обращения: 18.07.2018).
5. Фокин Н.И., Ивченко М.В., Сиротенко Н.Д., Артемьева Р.А. Технология внедрения системы управления качеством в организации профессионального образования // Гуманитарные и социальные науки. – 2017. – № 5. – С. 169-174.
6. О Правилах разработки и утверждении профессиональных стандартов: Постановление Правительства РФ от 22.01.2013 № 23 (ред. от 09.02.2018) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_141271](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_141271) (дата обращения: 18.07.2018).



7. Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учётом соответствующих профессиональных стандартов (утв. Минобрнауки России 22.01.2015 № ДЛ-1/05вн [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_248740](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_248740) (дата обращения: 18.07.2018).