

# Дифференцированные уровни квалификации педагога и структура профессионального стандарта педагога

**Забродин Ю. М. \***,  
ФГБОУ ВО МГППУ, Москва, Россия,  
zabrodinym@mgppu.ru

**Гаязова Л. А. \*\***,  
ФГБОУ ВО МГППУ, Москва, Россия,  
gayazoval@mgppu.ru

**Сергоманов П. А. \*\*\***,  
Департамент государственной политики в  
сфере общего образования Минобрнауки  
РФ, Москва, Россия

Рассматриваются вопросы влияния профессиональных стандартов на подготовку и развитие профессиональных ресурсов, анализируются типичные проблемы и необходимые условия повышения эффективности деятельности по разработке и внедрению профессиональных стандартов. В статье сформулированы требования к формированию трудовых функций педагогических работников с учетом дифференцированных уровней квалификации (расширяющие требования к квалификации работников, установленные Минтрудом России с учетом специфики видов профессиональной деятельности). Предложены варианты построения структуры трудовых функций профессионального стандарта педагога, соотношенные с дифференцированными уровнями квалификаций работников.

**Ключевые слова:** профессиональный стандарт, педагог, учитель, педагогические работники, педагогическая деятельность, трудовые функции, структура профессионального стандарта, уровень квалификации педагога.

Международный опыт показывает, что, несмотря на то, что существуют неоспоримые экономические и социальные выгоды от при- менения профстандартов, все же развивающиеся страны сталкиваются с рядом похожих проблем в этой области:

## Для цитаты:

*Забродин Ю. М., Гаязова Л. А., Сергоманов П. А. Дифференцированные уровни квалификации педагога и структура профессионального стандарта педагога // Психологическая наука и образование. 2016. Т. 21. № 2. С. 59–65. doi: 10.17759/pse.2016210207*

\* *Забродин Юрий Михайлович*, доктор психологических наук, профессор, проректор ФГБОУ ВО МГППУ, Москва, Россия, e-mail: zabrodinym@mgppu.ru

\*\* *Гаязова Лариса Альфисовна*, кандидат психологических наук, заместитель руководителя Центра экстренной психологической помощи, ФГБОУ ВО МГППУ, Москва, Россия, e-mail: gayazoval@mgppu.ru

\*\*\* *Сергоманов Павел Аркадьевич*, кандидат психологических наук, заместитель директора, Департамент государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки РФ, Москва, Россия

- значительные *инвестиционные затраты*.
- наличие большого *неформального сектора экономики*;
- отсутствие практики применения *международных стандартов*.

Опыт стран со средним уровнем дохода, таких, например, как Румыния и Турция показывает, что для того, чтобы разработать наиболее важные профессиональные стандарты и обеспечить жизнеспособность национальной системы профессиональных стандартов, необходима значительная научная и организационно-методическая работа, которая может занять от трех до пяти лет. При этом при разработке профессиональных стандартов в развивающихся странах возникает проблема непротиворечивого учета собственного и международного опыта.

В течение последних 20 лет деятельность по разработке, совершенствованию и широкому внедрению в практику профессиональных стандартов развивается в мире по нескольким направлениям.

1. Происходит движение от локальных отраслевых систем стандартов к формированию общенациональных систем. Эта тенденция отмечается в таких странах, как Австралия, Великобритания, Канада и США, Германия, Япония, Нидерланды, Чили, Малайзия, Филиппины, Турция, Румыния и др.

2. Разрабатываются новые подходы и методы формирования и использования профессиональных стандартов. Они начинают активно применяться как в сфере труда, обеспечивая управляемый карьерный рост и профессиональное развитие, так и в сфере образования, где создают основу для разработки программ профессиональной подготовки и более эффективных методов оценивания и аттестации результатов профессионального обучения.

3. Увеличивается круг «пользователей» профессиональных стандартов. Он охватывает не только сотрудников кадровых служб и служб, отвечающих за внутрифирменную подготовку персонала, но и работодателей и работников, учащихся системы профессионального образования разного уровня, преподавателей и руководителей образовательных организаций и организаций, осуществляющих образовательную деятельность и т. д.

4. Расширяется обмен опытом по проблемам формирования и использования профессиональных стандартов. Все больше и больше стран в различных регионах мира начинают разрабатывать и применять общенациональные профессиональные стандарты. В этот список входят развитые экономические страны, страны Азии и Латинской Америки, Центральной и Восточной Европы, бывшие советские республики.

Исторически сложилось так, что идея разработки профессиональных стандартов в нашей стране явилась результатом понимания новых проблем, связанных с модернизацией экономической и социальной сфер России, а также осознания и обобщения опыта в области обеспечения качества рабочей силы в современных экономиках. Практическая работа над созданием профессиональных стандартов в различных областях деятельности началась в конце 90-х гг. XX в. под эгидой Министерства труда и социального развития Российской Федерации. В Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 г. отмечается, что одним из направлений повышения качества рабочей силы является «разработка системы профессиональных стандартов», а также «модернизация программ профессионального обучения всех уровней на базе квалификационных требований». Видно, что ключевым элементом, основой развития указанных направлений является построение системы профессиональных стандартов, отражающих современную реальность и перспективы модернизации экономической и социальной сфер России, в том числе определение способов оценки путей развития квалификации работников. При этом необходимо иметь в виду, что профессиональные стандарты, стандарты профессионального образования и сертификаты качества (сертификаты уровня квалификации) работников находятся в сильном системном взаимодействии, но не подменяют и не заменяют друг друга.

Профессиональные стандарты задают нормативно регулируемое описание профессиональной деятельности соответствующих специалистов (трудовые функции, трудовые действия, необходимые умения и знания, которые становятся основой эффективного вы-

полнения того или иного вида профессиональной деятельности), определяющее возможный круг выполняемых работ при заключении трудового контракта. Соответственно, при заключении трудового контракта определяется также порядок замещения той или иной должности в штате организации и конкретные должностные обязанности работника, которые не обязательно включают все трудовые функции данного профессионального стандарта.

#### **Возможные подходы к дифференциации уровней квалификации в профессиональном стандарте педагога**

Согласно Постановлению Правительства РФ №23 от 22 января 2013 г. «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов», профессиональные стандарты применяются 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; образовательными организациями профессионального образования при разработке профессиональных образовательных программ; а также при разработке в установленном порядке федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования [1].

Применение профессионального стандарта педагога при формировании кадровой политики, управлении персоналом, обучении и аттестации педагогических работников, формировании должностных инструкций, тарификации работ предполагает следующие требования к дифференциации уровней. Обучение и аттестация педагогических работников осуществляется через механизмы определения соответствия педагогических работников уровням (подуровням) квалификации, установленным для каждой трудовой функции. Определение возможности работника выполнять трудовые действия, уровень (подуровень) квалификации которых определен внутри каждой трудовой функции, позволяет, с одной стороны, выстроить индивидуальную программу до-

полнительного профессионального образования с учетом потребностей образовательной организации, в которой работает педагог (учитель), с другой – установить возможность идентификации квалификационного уровня.

Содержание должностных инструкций с опорой на профстандарт должно быть выстроено в соответствии с основными характеристиками уровней (подуровней) квалификации, в их числе полномочия и ответственность работника, характер умений и знаний [3], учитывать реализуемые работником Федеральные государственные образовательные стандарты (дошкольного образования, начального общего, основного общего и среднего общего образования), особенности контингента обучающихся (с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья).

Применение профессионального стандарта педагога при разработке профессиональных образовательных программ и федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования обеспечивается через учет путей достижения уровня квалификации – освоение образовательных программ среднего и высшего (бакалавриат, магистратура, специалитет) профессионального образования. Это 6-й и 7-й уровни квалификации. Необходимо отметить, что работающие педагоги – выпускники образовательных организаций, реализующих программы среднего профессионального образования могут быть отнесены к 6-му уровню квалификации, согласно Приказу Минтруда России «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» [3].

Соответствие уровней высшего профессионального образования уровням квалификации определено в Методических рекомендациях по актуализации действующих федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования с учетом принимаемых профессиональных стандартов Минобрнауки РФ [4].

В соответствии с принятым порядком, дифференциация уровней квалификации профес-

сионального стандарта педагога должна быть отражена в составе его трудовых функций, каждая из которых должна определять определенный уровень (подуровень) квалификации. Уровни (подуровни) квалификации трудовых функций, в свою очередь, соотносятся с уровнями среднего и высшего профессионального образования (бакалавриат, магистратура, специалитет), которые определяют подготовку педагогических работников. При этом должна быть предусмотрена возможность овладения работником трудовыми действиями, относящимися к различным уровням (подуровням) квалификации, которая далее определяет траекторию дополнительного профессионального образования, возможный квалификационный уровень педагогического работника, содержание его профессиональной деятельности (должностные инструкции) и оплату труда.

Таким образом, при формировании трудовых функций профессионального стандарта учитываются следующие, общие для всех профессиональных стандартов, требования:

- уровень квалификации для каждой трудовой функции определяется в соответствии с характеристиками, содержащимися в Уровнях квалификации, утвержденных Приказом Минтруда России [2];

- уровень (подуровень) квалификации определяет требования к умениям и знаниям, необходимым для выполнения трудовой функции, в зависимости от полномочий и ответственности работника [3], т. е. в зависимости от содержания деятельности, описанной в трудовых действиях.

В процессе апробации профстандарта была осуществлена экспертная оценка соответствия содержания трудовых действий стандарта с уровнями профессионального развития педагога и уровнями профессионального образования. В этой оценке приняли участие 1277 педагогических работников – участников 21 официальных региональных стажировочных площадок по внедрению профессионального стандарта педагога Минобрнауки РФ.

В результате обнаружена значительная вариативность содержания трудовых действий в каждой трудовой функции с точки зрения уровня профессионального развития педагога (оценка в диапазоне от первого до четвертого – высшего).

*Первый уровень* – уровень начинающего педагога. Он имеет право осуществлять педагогическую деятельность по результатам успешного прохождения квалификационного экзамена. Владеет компетенциями на начальном уровне, может осуществлять педагогическую деятельность на предписанном уровне. Период первого уровня завершается прохождением аттестации на соответствие должности и/или сертификации на квалификационную категорию, по результатам которых может быть принято решение о прохождении педагога на следующий уровень или об устранении выявленных несоответствий в течение двух лет.

*Второй уровень* – уровень продвинутого педагога, деятельность которого характеризуется, помимо характеристик первого уровня, освоением различных компетенций, которые могут быть связаны с работой с особым контингентом детей – дети с девиантным поведением, дети с ограниченными возможностями здоровья, дети, не владеющие или плохо владеющие русским языком, одаренные дети и т. д. Работа такого педагога предполагает выполнение дополнительных функций по организации образовательного процесса и созданию условий обучения. Выбор основывается на потребностях образовательной организации и реализуется при поддержке работодателя организацией повышения квалификации педагога. Педагог может остаться на данном уровне и проходить аттестацию на получение права на прохождение на следующий уровень.

*Третий уровень* – уровень педагога-методиста, владеющего кроме первых двух уровней методами и технологиями обучения и воспитания на уровне, позволяющем разрабатывать (проектировать) их самостоятельно и транслировать другим педагогам. Педагог может остаться на данном уровне и проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности или на получение права на прохождение на следующий уровень.

*Четвертый уровень* – это фактически педагог-исследователь, владеющий кроме первых трех уровней навыками исследования значительного контингента детей (выявления образовательных потребностей), координации на высоком уровне учителей, учителей-методистов (разработчиков, проектировщи-

ков); обобщающий опыт профессиональной деятельности с целью содержательной координации (управления); ; владеющий комплексом доступных образовательных программ в отношении выявленных образовательных потребностей обучающихся, возможностей образовательных организаций, доступных средств обучения и воспитания; способный осуществлять апробацию и внедрение инновационных технологий в образовании.

Результаты экспертных оценок подтверждают целесообразность внесения изменений в профессиональный стандарт педагога, содержание которого состоит в формировании такого состава трудовых функций, трудовых действий, умений и знаний, который соответствует характеристикам определенного уровня квалификации и учитывает специфику вида профессиональной деятельности.

При определении условий модернизации состава трудовых функций необходимо определить, как будут учтены требования к обновленному содержанию трудовых функций педагогических работников (которые, по сути, расширяют требования к квалификации работников, установленные «Уровнями квалификации НПК Минтруда России» с учетом специфики видов профессиональной деятельности)<sup>1</sup>.

Рассмотрим несколько вариантов формирования измененной структуры профессионального стандарта.

Один из возможных вариантов изменения структуры трудовых функций профессионального стандарта педагога основывается на приоритете специфики уровней общего образования, закрепленной в Федеральных государственных образовательных стандартах дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования. На этом основании предлагается иное формирование обобщенных трудовых функций, внутри которых, в свою очередь, выделяются трудовые функции, которые описывают деятельность в соответствии с различными уровнями (подуровнями) квалификации работника. Особенностью изложенного варианта яв-

ляется выделение предметного обучения в отдельную обобщенную трудовую функцию, которая может быть в дальнейшем дополнена модулями по другим учебным предметам (дисциплинам), а также выделение отдельной трудовой функции по реализации деятельности по профориентации и организации профильного обучения.

Другой возможный вариант изменения структуры обобщенных трудовых функций профессионального стандарта педагога базируется на различии дескрипторных характеристик требуемых уровней квалификации. Внутри каждой из них в последующем может быть предусмотрено выделение трудовых функций, отражающих содержание деятельности по обучению, воспитанию, развитию, а также реализации основных образовательных программ. Этот вариант состава трудовых функций профессионального стандарта педагога предполагает, что характеристики профессиональной деятельности первой обобщенной трудовой функции, обозначенной как «Организация и обеспечение педагогической деятельности» соответствуют 5-му уровню квалификации и эта работа может осуществляться педагогическими работниками на этапе «входа» в профессию. Содержание деятельности в рамках данной обобщенной трудовой функции может соотноситься с профессиональной ролью стажера, ассистента, помощника, оказывающего организационную помощь более опытному педагогу (учителю). Следующие обобщенные трудовые функции соответствуют более высоким ступеням профессионального развития и связаны с усложнением деятельности – от реализации действий по установленным образцам до проектирования и управления деятельностью по выполнению тех или иных трудовых действий. Нужно сказать, что в данной логике трудовые функции, связанные с предметным обучением, не находят своего места, но при этом каждая обобщенная трудовая функция может быть жестко связана с определенным уровнем профессионального развития и, как следствие, уровнем образования, должностными обязанностями и т. д.

<sup>1</sup>Окончательный выбор тех или иных требований, связанных со спецификой профессиональной деятельности, осуществляется профессиональным сообществом.

Получивший наибольшую поддержку вариант, который сохраняет общую логику профстандарта педагога, основывается на обобщенных трудовых функциях – «Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательных программ в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования» и «Педагогическая деятельность по координации (управлению) проектирования и реализации основных общеобразовательных программ в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования».

#### Литература

1. Постановление Правительства РФ №23 от 22 января 2013 г. «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» КонсультантПлюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_141271/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_141271/) (дата обращения 15.05.1916).
2. Приказ Минтруда России «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта» №170н от 29 апреля 2013 г. (Не нуждается в государственной регистрации. Письмо Минюста России от 23 июля 2013 г. № 01/66036-ЮЛ) // КонсультантПлюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_141271/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_141271/) (дата обращения 15.05.1916).

Рассмотренные выше возможные варианты построения уточненной структуры трудовых функций профессионального стандарта педагога – с учетом требований нормативно-правовой документации, уровней квалификации работника и специфики вида профессиональной деятельности, – несомненно, подлежат дальнейшему общественно-профессиональному обсуждению с привлечением широкого круга специалистов так же, как и экспертной оценке на предмет согласованности структуры стандарта с нормативными документами, регламентирующими его применение.

3. Приказ Минтруда России «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» №148н от 12 апреля 2013 г. Зарегистрирован в Минюсте 27 мая 2013, № 28534 // КосультантПлюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_146970/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_146970/) (дата обращения 15.05.1916).
4. Методические рекомендации по актуализации действующих федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования с учетом принимаемых профессиональных стандартов (утверждены Минобрнауки РФ 22 апреля 2015 г., № ДЛ-2/05вн) // КонсультантПлюс. URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_175196/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_175196/) (дата обращения 15.05.1916).

## Differentiated Levels of Teacher Qualifications and the Structure of the Professional Teacher Standards

**Zabrodin Y. M.\***,

*Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia,*  
*zabrodinym@mgppu.ru*

**Gayazova L. A.\*\***,

*Moscow State University of Psychology and Education, Moscow, Russia,*  
*gayazovala@mgppu.ru*

**Sergomanov P. A.\*\*\***,

*Deputy Director of Department of state policy in the field of school education,*  
*Moscow, Russia*

#### For citation:

Zabrodin Yu.M., Gayazova L.A., Sergomanov P.A. Differentiated Levels of Teacher Qualifications and the Structure of the Professional Teacher Standards. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie = Psychological Science and Education*, 2016, vol. 21, no. 2, pp. 59–65 (In Russ., abstr. in Engl.). doi: 10.17759/pse.2016210207

\*Zabrodin Yury Mikhailovich, Dr. Sci. (Psychology), Professor, Vice Rector, Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia, e-mail: [zabrodinym@mgppu.ru](mailto:zabrodinym@mgppu.ru)

\*\*Gayazova Larisa Al'fisovna, PhD in Psychology, leading researcher, Moscow State University of Psychology and Education, Moscow, Russia, e-mail: [gayazovala@mgppu.ru](mailto:gayazovala@mgppu.ru)

\*\*\*Sergomanov Pavel Arkad'evich, PhD in Psychology, Deputy Director of Department of state policy in the field of school education, Moscow, Russia

This article discusses and analyzes the questions effect of professional standards for the preparation and development of professional resources, world experience in the development and implementation of professional standards, typical problems and necessary conditions for increasing the efficiency of the development and implementation of professional standards. The formation of labor functions of teaching staff requirements, taking into account the differentiated skill levels are formulated in the study. Formulated requirements extend requirements for the qualification of workers which are determined with the Russian Ministry of Labor-specific professional activity types. The study proposed options for the construction of the structure of job functions of the professional teacher standard that correspond differentiated levels of staff qualifications.

**Keywords:** professional standard, teacher, teaching staff, teaching activities, work functions, professional standard structure, the level of teacher qualification.

#### **References**

1. Guidelines for updating the existing federal state educational standards of higher education based on accepted professional standards (approved by the Ministry of Education and Science of the Russian Federation, dated 22 Apr., 2015, № DL-2/05vn).  
2. Russian Federation Government Resolution, dated 22 Jan., 2013, "On the Rules of the development,

approval and implementation of professional standards";

3. Ministry of Labour and Social Protection Order № 170n, dated 29 Apr. 2013, "On approval of guidelines for the development of professional standards";

4. Ministry of Labour and Social Protection Order № 148n, dated 12 Apr. 2013, "On approval of skill levels in order to develop projects of professional standards".