

СРЕДНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

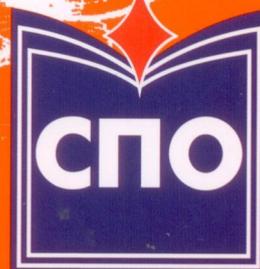
Ежемесячный
теоретический
и научно-
методический
журнал

ОКТАБРЬ
№ 10
2016

В НОМЕРЕ:

Российская академия образования
Союз директоров ссузов России

- Модели учебно-методических объединений в системе СПО
- О профессиональном стандарте «Руководитель образовательной организации»
- Сэмпл-технологии дистанционного обучения
- Поведенческие императивы в поликультурной образовательной среде



Содержание

Модернизация образования		Инклюзивное образование	
Модели учебно-методических объединений в системе СПО –		Условия для получения качественного образования лицами с инвалидностью в условиях базовой профессиональной образовательной организации –	
В.И. Блинов, А.Т. Глазунов	3	О.Г. Приходько, И.Ю. Левченко, А.А. Гусейнова, В.В. Мануйлова	46
Проблемы и перспективы		Школа педагога	
О проекте профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» –		Поведенческие императивы в поликультурной образовательной среде –	
В.И. Блинов, О.Ф. Клиник, А.А. Факторович, Л.Н. Куртеева, Е.Ю. Есенина, А.И. Сатдыков	10	Е.В. Воевода, Д.А. Павленко, Е. Шагардинова	52
Сэмпл-технологии дистанционного обучения в учебно-экспериментальной деятельности студентов –		Т.Л. Шапошникова, Е.А. Котлярова, М.Л. Романова	16
Научно-исследовательская работа		Научно-методическая работа	
Об оценке сформированности профессионально-правовой культуры менеджера образования: критерии и уровни –		Формирование профессиональной готовности будущих магистров педагогического образования к реализации ценностных отношений в профильном обучении –	
А.А. Ильин	20	А.И. Тюнякин	56
Место и роль научно-исследовательской деятельности в подготовке конкурентоспособного специалиста –		Формирование у студентов медицинского колледжа культуры здоровья с использованием электронных ресурсов –	
Н.М. Романенко	23	О.В. Петрова	58
Методологические основы преемственной научно-исследовательской деятельности студентов –		Л.В. Голуб, В.В. Голуб	27
Л.В. Голуб, В.В. Голуб	27	Проецирование технологий обучения СПО на базовые компетенции и практические навыки студентов плавательных специальностей –	
В.Г. Лихачев	35	В.Г. Лихачев	35
Методическое сопровождение профессиональной деятельности преподавателя колледжа в межаттестационный период –		А.Ю. Алексеенко	39
А.Ю. Алексеенко	39	Вопросы воспитания	
		Социально-педагогический потенциал детских объединений в условиях становления Российского движения школьников –	
		В.К. Григорова, Н.Л. Конькова, Т.М. Копейкина, Т.Г. Огнева	63
		Образование в мире	
		Вопросы национального объединения в системе нравственного воспитания школьников Республики Корея –	
		И.Е. Че	67
		Аннотации	71

За содержание рекламы редакция ответственности не несет.
Мнение редакции не всегда совпадает с мнением авторов.
Рукописи не возвращаются.

МОДЕЛИ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИХ ОБЪЕДИНЕНИЙ В СИСТЕМЕ СПО

*В.И. Блинов, руководитель Центра профессионального образования, доктор пед. наук, профессор,
А.Т. Глазунов, главный научный сотрудник Центра профессионального образования, доктор пед. наук, профессор
(Федеральный институт развития образования, г. Москва)*

В 1997 г. приказом Минобрнауки РФ были созданы учебно-методические объединения (УМО) профессионального образования во всех федеральных округах России. Главные цели их создания – развитие региональных систем НПО и СПО, учебно-методическое обеспечение региональных систем профобразования, развитие кадрового потенциала, создание на межрегиональном уровне единого информационного пространства. В большинстве случаев между регионами были заключены соглашения о совместной деятельности, которые предполагали методическую, кадровую, организационно-педагогическую интеграцию учреждений СПО федерального округа для решения актуальных задач. Одной из главных задач, которая, как правило, не афишировалась, было срочное преобразование учреждений НПО (лицеев и училищ) для сохранения базы подготовки рабочих кадров, обмена опытом и повышения квалификации работников систем НПО и СПО. Важно, что создание целостной системы непрерывного профессионального образования в отдельных регионах и в федеральном округе в целом – центральная задача УМО.

Региональные системы профобразования были поставлены перед необходимостью решать сложную многофакторную оптимизационную задачу: довести до максимума вероятность

получения рабочего места каждым выпускником учреждения НПО (пока они существовали) и СПО на региональном рынке труда и одновременно свести до минимума риск потери этого места при возможных изменениях рыночной конъюнктуры (особенно в условиях экономического кризиса 2008 г. и нынешнего кризиса, существенно обострившего ситуацию на рынке труда).

В этих условиях УМО были вынуждены решать проблемы регионального и межрегионального непрерывного образования, построения принципиально новых механизмов взаимодействия с работодателем, обострившиеся в связи с введением ФГОС профессионального образования, которые внедряются в Российской Федерации с 1 сентября 2011 г.

Основная проблема на тот момент заключалась в том, что примерные программы отсутствовали и кроме самих ФГОС и письма-разъяснения Минобрнауки по формированию примерных программ учебных дисциплин и профессиональных модулей руководствоваться педагогам было нечем. В результате программы разрабатывались с опорой на предыдущий опыт и в соответствии с тем уровнем, который могли обеспечить педагогические коллективы, а зачастую – конкретный педагог или мастер производственного обуче-

ния. В результате учебные программы, разработанные на основании требований ФГОС по одной и той же профессии или специальности, сегодня отличаются друг от друга до такой степени, что достаточно сложно даже пересчет произвести в случае перевода студента из одной образовательной организации в другую.

Сами ФГОС систематически подвергаются критике со стороны специалистов, однако нельзя отрицать тот факт, что наличие даже несовершенных ФГОС лучше, чем их отсутствие. Тем не менее следует осмыслить содержание ФГОС, в частности понятие «компетенция», привязать его к целям обучения, понять, как следует обучать современных студентов, не просто передавая им имеющиеся у педагогов знания, но выполняя зафиксированные во ФГОС требования к результатам подготовки квалифицированного рабочего/специалиста.

Федеральный закон № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» возложил полномочия по разработке образовательных программ и ответственность за их реализацию на образовательные организации. Однако переданные в регионы полномочия по надзору и контролю сегодня привели к массовым предписаниям и штрафам, связанным с нарушениями, которые были выявлены в ходе проверки рабочих программ многих профессиональных образовательных организаций.

2013 год ознаменовался ликвидацией уровня начального профессионального образования. Таким образом появляется ФГОС+ по профессиям СПО, который кардинально не отличается от ФГОС, но необходимость переработки образовательных программ в области терминологии стала очевидной. Так, сегодня встала задача соотношения рабочих программ на основе ФГОС+ с требованиями профессиональных стандартов (ПС). Однако профессиональные стандарты подвергаются критике работодателями не меньше, чем ФГОС, в частности трудовые функции ПС достаточно условно отождествляются с компетенциями.

Итог: далекие от совершенства и даже частично единообразия рабочие программы за три года трижды перерабатываются, количество бумаг увеличивается (изменения в рабочих программах влекут за собой переработку фондов оценочных средств и т.д.), централизованная ко-

ординация содержания отсутствует, технологии обучения замерли на уровне классического традиционного объяснительно-иллюстративного формата, администрация и педагоги панически боятся проверок – все внимание отдано бумаготворчеству.

Таким образом, создание новых УМО – реальная возможность обрести уверенность в правильности своих действий для всего педагогического сообщества среднего профессионального образования.

Создание УМО в условиях регионализации профобразования предполагало смещение отношений с вертикальных на горизонтальные. Решение этой задачи зависело от управленческой политики конкретного федерального округа и отдельных регионов, но сразу определились организационные трудности межрегионального взаимодействия, отчасти связанные с протяженностью РФ, особенно на территориях за Уралом. Развитие телекоммуникационных систем, проведение вебинаров лишь частично решало проблему. Руководителями большинства федеральных УМО были назначены руководители регионального образования (или профобразования). Частая смена этих руководителей привела к потере управляемости межрегиональными УМО, практической самоликвидации большинства из них и к массовому образованию УМО на региональном уровне, а также в отдельных учреждениях СПО.

Один из многих примеров – региональное УМО Пермского края (укрупненная группа специальностей «Машиностроение»), включающее советы, секции, рабочие группы. В таком массовом возникновении различных УМО есть свой плюс, так как создается база экспертов для становления УМО нового поколения, имеющих конкретный опыт разработки и внедрения программ профессионального образования.

Следует отметить, что учебно-методическими объединениями были достигнуты значительные результаты:

- в определенном объеме реализовано комплексное обеспечение ФГОС НПО и СПО;
- проведена система конференций, семинаров, вебинаров;
- осуществлено повышение квалификации кадров с учетом задач различных этапов модернизации профессионального образования;

- работали научно-методические советы и творческие группы по профессиям НПО и специальностям СПО;
- созданы рекомендации учреждениям профобразования по разработке и внедрению рабочих программ;
- к решению различных задач развития профобразования привлечены работодатели.

За все годы существования межрегиональных УМО профобразования их реальные функции существенно расширились и усложнились: например, внедрение действующих ФГОС СПО потребовало формирования качественно другого экспертного сообщества. Переход на уровневую систему реализации образовательных стандартов, включение РФ в программу WorldSkills, целый ряд модернизационных мероприятий, предусмотренных Программой развития образования до 2020 года, – все это заставило искать принципиально другие формы координации и учебно-методического обеспечения деятельности СПО. Отметим, что в ФЗ «Об образовании в РФ» вопросы государственно-общественного управления отражены в отдельной статье, в которой УМО рассматриваются как составная часть системы общественно-государственного управления образованием.

Внедрение программы модернизации российского образования, особенно в условиях реализации стандартов, построенных на компетентностной основе, обострило и ранее острую кадровую проблему. Практика работы регионов показала резкий дефицит экспертов, явную недостаточность рабочих программ ПО современного содержания, дефицит и неоднозначность контрольно-оценочных средств. Такая ситуация лишней раз привлекла внимание к кадровой проблеме в СПО и возможности ее решения средствами УМО в условиях расширения базы организаций СПО, реально включенных в их работу.

Действовавшие до 2015 г. УМО не решили задачи макрорегионализации и создания моделей профобразования, приближенных к этническим, экономическим и культурным реалиям регионов. В большинстве случаев (есть, конечно, исключения) не решена и проблема социализации колледжей, без чего идея создания единого образовательного пространства не может быть реализована. Отметим при этом крайне слабое влияние администраций федеральных округов

на деятельность межрегиональных УМО. Кроме того, межрегиональные УМО редко включались в проекты Министерства образования и науки РФ.

Мониторинг и анализ практики работы УМО позволил определить ряд проблем и противоречий, большинство из которых оказались нерешенными в рамках действовавшей модели таких объединений. Это:

- сохранение, реставрация и развитие учреждений НПО;
- целостное и системное учебно-методическое обеспечение профессий НПО и специальностей СПО;
- разработка эффективных моделей управления учреждениями СПО;
- разработка и внедрение программ мониторинга качества профобразования;
- использование компетентностного подхода как новой методологической и технологической системы реализации учебного процесса, его оценивания с привлечением ИК-технологий и интернет-ресурсов;
- создание квалифицированного и эффективного экспертного сообщества, способного прежде всего разрабатывать образовательные программы на основе ФГОС и с учетом профессиональных стандартов.

Отметим, что какие-то из этих задач не были заложены в методологию создания межрегиональных УМО, появление других требует качественного изменения формата нового УМО. За эти годы стало ясно, что новые УМО должны работать в режиме вариативности и обязательно сетевого взаимодействия. Именно поэтому в начале 2015 г. при определении методологии создания УМО СПО рассматривались различные направления их деятельности:

- участие совместно с федеральными и региональными органами управления образованием в организационном и методическом обеспечении развития СПО, поскольку после фактической ликвидации региональных методических служб учебно-методическое обеспечение образовательного процесса (в частности, разработка рабочих программ модулей, построенных на компетенциях, контрольно-оценочных средств) оказалось почти неразрешимой задачей для большинства образовательных организаций;

- активизация разработки ФГОС и примерных основных образовательных программ в реальном взаимодействии с работодателями (в частности, с РСПП и его региональными отделениями), а также разработки оценочных средств и методик для итоговой аттестации выпускников системы СПО;
- повышение качества подготовки рабочих кадров в закрепляемых за УМО предметных областях с учетом требований инновационного развития российской экономики;
- освоение компетентного подхода как новой методологической и технологической системы организации учебного процесса, внедрение образовательных технологий, построенных на реализации компетентного подхода;
- координация ФГОС высшего и среднего профессионального образования в рамках единой педагогической методологии и профессиональных стандартов.

УМО создаются в различных областях экономики для обеспечения (на основе ФГОС СПО) единого образовательного пространства, гарантии качества и конкурентоспособности российского профобразования, ведь первые результаты участия российских представителей в WorldSkills показали довольно большой спектр нерешенных проблем, в том числе необходимость формирования экспертного сообщества, способного квалифицированно решать пробле-

мы модернизации регионального, отраслевого, локального профобразования и методического обеспечения всех профессий и специальностей СПО (приказ Министерства образования и науки РФ от 29 октября 2013 г. № 1199).

Поскольку УМО СПО создаются по укрупненным группам профессий, специальностей и направлений подготовки, то действовавшая ранее система УМО НПО и СПО, создававшаяся с другой целью, утратила свои функции, что не исключает возможности сохранения ряда УМО, преобразованных с учетом нового положения. Однако последние окажутся продуктивными только при наличии вариативных механизмов системного взаимодействия, т.е. целенаправленного действия всех партнеров, ориентированного на развитие и координацию системы профессионального образования. Фактически системное взаимодействие на базе УМО СПО – новый механизм государственно-общественного развития, усиливающий вертикаль федерального или регионального управления. Механизм создания УМО СПО должен стать фактором улучшения управления системой профессионального образования.

Предварительное обсуждение возможностей взаимодействия УМО СПО на региональном уровне позволило с учетом положения об УМО СПО определить в качестве рабочей примерную схему его взаимодействия с различными структурами.

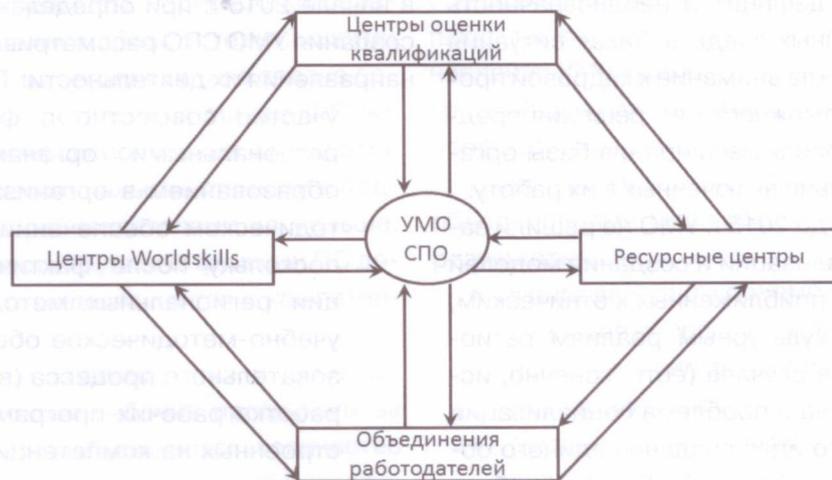


Схема взаимодействия УМО СПО с различными структурами

Анализ деятельности всех элементов, входящих в данную систему взаимодействия, позволяет заключить, что существуют следующие основные объекты совместной деятельности: разработка и внедрение ФГОС СПО; разработка программ и учебно-методических комплексов; мониторинг и подготовка экспертов разного уровня и разнообразных направлений; формирование информационного пространства УМО.

При сохранении основных объектов деятельности УМО их функции (механизмы и формы) могут быть разделены.

Функции, реализуемые УМО:

- организация разработки ФГОС и образовательных программ;
- формирование предложений по изменению перечня профессий и специальностей;
- координация эффективности сетевого взаимодействия всех членов УМО.

Функции, реализуемые УМО совместно со всеми его членами:

- разработка ФГОС;
- разработка примерных образовательных программ ПО;
- экспертиза примерных программ;
- создание и экспертиза учебно-методических комплексов и контрольно-оценочных средств;
- разработка и внедрение образовательных технологий и систем мониторинга качества ПО;
- организация и реализация продуктивного взаимодействия с работодателями;
- организация стажировок педагогов и студентов;
- разработка программ ДПО, систем переподготовки и повышения квалификации педагогов;
- содействие реализации проектов и программ WorldSkills Russia;
- организация образовательного консалтинга;
- проведение семинаров, тренингов, мастерских и проч.

Возможна организация региональных (межрегиональных) советов УМО, создаваемых на базе министерства, университета (академии), обладающих опытом развития СПО, имеющих систему взаимодействия с профессиональными

образовательными организациями. Главная функция региональных УМО – развитие перечня профессий и специальностей, разработка образовательных программ при координирующей роли федеральных УМО (это заложено в уставе УМО СПО).

Регионам важен контакт с другими территориями для реализации совместных усилий по сопряжению содержания образовательных программ не только в рамках конкретной укрупненной группы профессий/специальностей на уровне федерального УМО, но и в разрезе приоритетных профилей подготовки (машиностроительный, строительный, сельскохозяйственный и т.д.). Создание депозитария реализуемых рабочих программ по укрупненным группам внутри соответствующего профиля и механизма взаимодействия на базе ресурсов федерального УМО обеспечит мобильное сотрудничество заинтересованных сторон и оперативное решение имеющихся практических проблем. Эта задача предполагает обучение и аттестацию экспертов, а также создание банка данных по квалифицированным экспертам федерального УМО, которые на основании унифицированных прозрачных процедур оценивания смогут объективно формировать листы экспертной оценки под соответствующий запрос УМО.

Федеральные УМО в рамках стратегического планирования деятельности по методическому обеспечению и сопровождению профессионального образования могут направить объединенные усилия на утверждение разработанных уже сегодня в регионах методических рекомендаций, пособий, электронных образовательных ресурсов и рекомендовать их для применения в образовательном процессе, а также определить перспективные направления взаимодействия с учетом специфики каждого УМО.

Работоспособность УМО СПО будет также зависеть от их финансового обеспечения. До того как УМО начнет реализовывать программы, курсы, разнообразные научно-методические услуги, их надо создать, заплатив разработчикам достойные деньги за качественную работу. Наверное, планы работы УМО должны быть подготовлены в формате бизнес-планов с учетом реального рынка образовательных услуг. Вообще, образовательный маркетинг также может стать функцией УМО СПО. Формирование и развитие

профильного (по специальностям) рынка – одно из условий деятельности УМО.

Отдельная, абсолютно неразработанная проблема – формирование интеллектуального капитала, интеллектуальной собственности, оценка и продвижение которой является обязательной функцией УМО СПО.

Создание портала федерального УМО, отражающего цели, задачи, концепции развития, приоритетные направления работы, достижения и проблемы самого федерального УМО СПО и региональных УМО СПО, безусловно, сможет стать действенным механизмом перевода российского профобразования на новый уровень качества.

УМО СПО призваны создавать экспертные и профессиональные ассоциации, дефицит которых резко ощущается в профессиональном образовании. Этому должны способствовать семинары, конференции, работающие не на разовой основе, а постоянно. Их цель – обсуждение ключевых проблем развития профессионального образования. УМО могут и должны способствовать развитию качественной издательской деятельности (число и качество публикаций по профессиональному образованию удручает), специализированных сайтов и порталов, направленных на развитие теории и практики профессионального образования. Осуществление системного взаимодействия УМО СПО может (при правильной и эффективной организации!) привести к созданию экспертного профессионального сообщества, способного решать проблемы развития профобразования. Задача такого сообщества – создание постоянной системы развития идей, включающей экспертизу, оценку государственных решений в сфере профессионального образования, формулирование задач на близкую перспективу, среднесрочных и долгосрочных прогнозов.

Одна из главных целей УМО СПО – формирование открытого информационного пространства, способствующего реализации активной программы модернизации профессионального начального образования при помощи квалифицированного экспертного сообщества. Только для создания программ профессионального образования НПО и СПО нужны тысячи экспертов, которые сегодня практически отсутствуют.

УМО СПО смогут реально повысить эффективность федерального управления, управления на региональном уровне, а также активизировать деятельность всех организаций (в том числе и общественных), задействованных сегодня в системе профессионального образования.

Создание учебно-методических объединений должно стать ответом системы СПО на актуальные задачи модернизации профессионального образования, механизмом становления нового, эффективного экспертного сообщества, способом объединения педагогов и методистов системы СПО, их интеграции с вузовскими УМО, имеющими существенно больший опыт в разработке учебно-программной документации, в конечном итоге – гарантией качества профессионального образования. Именно экспертное сообщество позволит СПО более эффективно взаимодействовать с работодателями, обеспечивая условия и отработывая механизмы для их взаимовыгодной интеграции.

Литература

1. Распоряжение Правительства РФ от 03.03.2015 № 349-р «Об утверждении комплекса мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015–2020 годы».
2. Приказ Минобрнауки России от 28.05.2014 № 594 «Об утверждении Порядка разработки примерных основных образовательных программ, проведения их экспертизы и ведения реестра примерных основных образовательных программ».
3. Приказ Минтруда России от 29 апреля 2013 г. № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта».
4. Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов (Минобрнауки России, № ДЛ-1/05 22.01.2015).
5. Методические рекомендации по актуализации действующих федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования с учетом

принимаемых профессиональных стандартов (утв. министром образования и науки Российской Федерации Д.В. Ливановым).

6. Блинов В.И., Батрова О.Ф., Есенина Е.Ю., Факторович А.А. Концепция федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования четвертого поколения // Современные проблемы науки и образования. 2014. № 5.

7. Лейбович А.Н., Блинов В.И., Батрова О.Ф., Есенина Е.Ю., Факторович А.А. Подготовка рабочих кадров и формирование прикладных квалификаций: вчера, сегодня, завтра // Образовательная политика. 2014. № 1 (63).

8. Блинов В.И., Батрова О.Ф., Есенина Е.Ю., Факторович А.А. Профессиональные стандарты: от разработки к применению // Высшее образование в России. 2015. № 4.

9. Блинов В.И., Есенина Е.Ю. Развитие среднего профессионального образования: сценарий и прогнозы // Профессиональное образование. Столица. 2015. № 3.

10. Блинов В.И. Почему ФГОС-3 СПО теряет свою актуальность? В сб.: Инновации в профессиональном и профессионально-педагогическом образовании: материалы XXI Междунар. науч.-практ. конф. / под науч. ред. Е.М. Дорожкина, В.А. Федорова. М., 2016.

Представленные описания инициатив являются краткими характеристиками, не претендуют на исчерпывающее описание как в сфере трудовых отношений, так и в сфере образования. Они являются лишь подготовкой к более углубленному анализу организационных задач.

В части требований к образовательным программам в настоящее время внимание уделяется не только формированию профессиональных компетенций, но и развитию личностных качеств обучающихся, формированию гражданской ответственности, способности к самообразованию, развитию навыков работы в команде, способности к решению нестандартных задач, развитию навыков критического мышления, способности к самоорганизации и самоконтролю, способности к работе в условиях неопределенности, способности к адаптации к изменениям, способности к сотрудничеству, способности к лидерству, способности к инициативности, способности к креативности, способности к инновационной деятельности, способности к социальной ответственности, способности к экологической ответственности, способности к культурной ответственности, способности к информационной ответственности, способности к цифровой ответственности, способности к глобальной ответственности, способности к трансдисциплинарной ответственности, способности к межкультурной ответственности, способности к междисциплинарной ответственности, способности к мультидисциплинарной ответственности, способности к полидисциплинарной ответственности, способности к супердисциплинарной ответственности, способности к трансдисциплинарной ответственности, способности к межкультурной ответственности, способности к междисциплинарной ответственности, способности к мультидисциплинарной ответственности, способности к полидисциплинарной ответственности, способности к супердисциплинарной ответственности.

В настоящее время в России активно развивается система профессионального образования, которая играет важную роль в формировании кадрового потенциала страны.

О ПРОЕКТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА «РУКОВОДИТЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»

*В.И. Блинов, руководитель Центра профессионального образования, доктор пед. наук, профессор,
О.Ф. Клинк, ведущий науч. сотрудник, канд. пед. наук,
А.А. Факторович, зам. руководителя, доктор пед. наук,
Л.Н. Куртеева, ведущий науч. сотрудник, канд. пед. наук,
Е.Ю. Есенина, ведущий науч. сотрудник, доктор пед. наук,
А.И. Сатдыков, зам. руководителя (Федеральный институт развития образования, г. Москва)*

Массовое внедрение инноваций на современном этапе развития российского образования (сетевые формы реализации образовательных программ, использование дистанционных образовательных технологий и электронного обучения, расширение общественного, профессионально-общественного участия в оценке деятельности и управлении образовательными организациями и многое другое), ярко выраженная информатизация общества объясняют необходимость более широкого использования информационно-коммуникационных технологий в сфере управления образованием.

Изменение требований к качеству образования, усложнение устройства образовательных организаций, их связей с внешней средой, необходимость обеспечения не только качества, но и эффективности деятельности образовательной организации формируют новые требования к менеджеру образования.

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в

Российской Федерации» управление образовательной организацией, независимо от формы собственности, осуществляется на основе сочетания принципов единоначалия и коллегиальности (ч. 2 ст. 26). Единоличным исполнительным органом образовательной организации является ее руководитель (ректор, директор, заведующий, начальник или иной руководитель), который осуществляет текущее руководство деятельностью образовательной организации. Сложившиеся на практике согласно Закону РФ «Об образовании» органы самоуправления Федеральным законом № 273-ФЗ именуется коллегиальными органами управления (ч. 4 ст. 26).

Роль руководителя образовательной организации по подготовке стратегических решений и осуществлению действий с учетом текущих и перспективных условий деятельности организации детерминирована вызовами, стоящими перед системой образования в целом и конкретной организацией в частности. Широкое распро-

странение в управлении образовательными организациями в последние десятилетия получила методология управления проектами. Однако работа многих руководителей и сегодня строится на интуитивном уровне в рамках так называемого ручного управления.

Многие функции управления образовательной организацией реализуются специфически с учетом особенностей основного и дополнительных видов деятельности, организационной правовой формы, характера некоммерческих организаций. Свою специфику имеет и делегирование полномочий. Все это вместе взятое актуализирует необходимость разработки профессионального стандарта деятельности по управлению образовательной организацией (дошкольной образовательной организацией, общеобразовательной организацией, профессиональной образовательной организацией, образовательной организацией высшего образования, организацией дополнительного образования, организацией дополнительного профессионального образования).

Необходимость разработки профессионального стандарта руководителя образовательной организации связана с требованиями статьи 51 Федерального закона № 273-ФЗ, которая определяет, что кандидаты на должность руководителя образовательной организации должны иметь высшее образование и соответствовать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках по соответствующим должностям руководителей образовательных организаций, и (или) профессиональным стандартам.

При этом Федеральный закон от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» устанавливают обязательность применения профессиональных стандартов работодателями при наличии в законодательстве требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции.

В настоящее время требования к квалификации руководителей образовательных организаций описаны в двух разделах Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих:

• раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (утв. приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. № 761н, ред. от 31.05.2011) содержит описание должностей руководителей дошкольной образовательной организации, общеобразовательной организации, профессиональной образовательной организации, организации дополнительного образования;

• раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» (утв. приказом Минздравсоцразвития России от 11 января 2011 г. № 1н) содержит описание должностей руководителей образовательной организации высшего образования и организации дополнительного профессионального образования.

Представленные описания имеют экзemplарный характер, что затрудняет их использование как в сфере трудовых отношений, так и в сфере образования при организации подготовки в области управления образовательной организацией.

В части требований к образованию руководителей и их заместителей для всех типов образовательных организаций предусмотрено высшее образование. Также определены требования к профильности образования: необходимо либо основное, либо дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, управления персоналом, управления проектами, менеджмента и экономики. Интересно, что для заместителей руководителя образовательной организации высшего и дополнительного профессионального образования требования к профильности не установлены.

Для занятия должностей руководителей и их заместителей необходим стаж работы не менее пяти лет (соответственно на педагогических, научных или научно-педагогических должностях). Заметим, что требования к стажу управленческой деятельности в настоящее время отсутствуют. Для руководителей организаций высшего образования и организаций дополнительного профессионального образования так-

же требуется наличие ученой степени и ученого звания.

Для руководителей структурного подразделения дошкольной образовательной организации, общеобразовательной организации и профессиональной образовательной организации требуется высшее образование по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения, и стаж работы по специальности, соответствующей профилю структурного подразделения, не менее трех лет. Аналогичные должности в организациях высшего и дополнительного профессионального образования также требуют высшего образования, причем в отличие от заместителей руководителей соответствующих организаций определены требования к профильности образования: необходимо либо основное, либо дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, управления персоналом, управления проектами, менеджмента и экономики. Требования к стажу здесь также составляют три года.

Для старших мастеров необходимо наличие высшего образования по специальности, соответствующей профилям обучения, и стаж работы не менее двух лет или среднего профессионального образования по специальности, соответствующей профилям обучения, и стаж работы не менее пяти лет.

Кроме вышеназванных должностей в справочнике описаны должности президента образовательного учреждения ВПО, начальника (заведующего) отдела (управления) аспирантуры, советника при ректорате, ученого секретаря совета учреждения, ученого секретаря совета факультета (института), руководителя (заведующего) учебной (учебно-производственной, производственной) практикой, помощника ректора (проректора).

Изменения и дополнения, вносимые в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих в части, описывающей квалификацию руководителей образовательных организаций, их заместителей, руководителей структурных подразделений и их заместителей, иных руководителей образовательных организаций, разработка типовых должностных обязанностей малоэффективны, так как их положения неизбежно отстают от динамичной

жизнедеятельности современной образовательной организации. Все это обуславливает необходимость создания на основе нового отношения к процессу и содержанию управления образовательной организацией более эффективных управленческих инструментов в форме профессиональных стандартов.

Основой профессиональных стандартов в Европе и США является стандарт ИСО-9000. На нем базируются системы управления качеством, в центре которых стоит сертифицированный работник. При этом процедуру сертификации осуществляют компетентные негосударственные, в том числе международные, органы, создаваемые ассоциациями работодателей (Ремесленная палата, Торгово-промышленная палата, общество Ллойда, Германский всеобщий технический союз, Британский объединенный экзаменационный совет, Общество сварщиков США и др.). А диплом об окончании профильного колледжа или университета дает право лишь на сдачу экзамена для получения профессионального сертификата, определяющего уровень профессиональной квалификации (компетенции) или уровень ответственности, который может принять на себя работник. В США существует три вида профессиональных стандартов:

- кодекс профессиональной этики, содержащий указания этического характера;
- кодекс квалификационных стандартов, содержащий указания относительно опыта и уровня образования, необходимых для работы;
- кодекс стандартов профессиональной деятельности, содержащий конкретные инструкции по выполнению той или иной работы.

Кроме того, действуют отдельные стандарты для государственных служащих федерального уровня. По закону квалификационные требования к руководителям высшего уровня (executive qualifications) при их найме на работу в федеральные структуры государственной власти должны быть подтверждены (сертифицированы) независимой квалификационной комиссией (Qualifications Review Board) на основе критериев, разработанных и утвержденных Офисом управления персоналом (Office of Personnel Management). Базовые квалификации для руководителей данного уровня в основном описы-

вают требования к лидерским умениям и подготовке в области корпоративной культуры (SES corporate culture). Корпоративная культура для руководителей правительственных ведомств высшего звена предполагает наличие способности осуществлять стратегическое лидерство и приверженность государственной политике, а также миссии того агентства, которое они будут возглавлять.

Такой подход может быть в определенной степени экстраполирован и на разработку профессионального стандарта руководителей образовательных организаций.

В Испании в данной области работает Национальный институт квалификаций, координирующий работу технических комитетов территориального уровня, которые совместными усилиями разрабатывают национальный (модульный) каталог профессиональных квалификаций, отвечающий экономическим реалиям и в особенности состоянию рынка труда и уровню развития производства в конкретных отраслях и на территориях. Каждый орган (Агентство или Институт квалификаций) разрабатывает стандарты самостоятельно – для своей отрасли или территории; результаты разработки попадают в общий каталог, и ими могут воспользоваться все желающие. Работая в таком режиме, Испания планирует охватить профессиональными стандартами основные направления деятельности, активно представленные в пределах страны.

Ярким примером профессиональных стандартов, регулирующих уровень достижения, т.е. результат, являются Национальные квалификации профессионального образования и обучения в Великобритании, представляющие собой рамочные квалификации для всех специальностей и отраслей. Национальные квалификации разрабатывались при активном участии представителей отраслей (работодателей). В реализации стандартов важную роль играют организации, отвечающие за сертификацию выпускников и аккредитацию провайдеров и программ обучения. Эти квалификационные требования базируются на национальных стандартах профессий, которые определяют стандарты деятельности. Другими словами, они описывают, что ожидается от деятельности компетентного работника в определенной специальности или профессии. Они охватывают все основные характери-

стики специальности, основываются на лучших образцах деятельности, знаниях и понимании, обеспечивающих компетентную деятельность, а также предполагают способность адаптироваться к возможным изменениям. Применительно к управлению в Британии существуют профессиональные стандарты менеджеров:

– MCI-I (Management Charter Initiative's Management 1) – «Профессиональный сертификат менеджера» (OUBS Professional Certificate in Management);

– MCI-II (Management Charter Initiative's Management 2) – «Профессиональный диплом менеджера» (Professional Diploma in Management).

Таким образом, проблема профессиональных стандартов не нова для международной практики. Как показывает анализ современных публикаций по данной проблеме, в различных странах существует как общее, так и особенное в понимании сущности и социальной значимости профессиональных стандартов. В США и большинстве европейских стран под профессиональным стандартом понимается подробная характеристика измеряемых требований к результатам и качеству выполнения работниками своих функций в рамках конкретного вида профессиональной деятельности (профессии), выраженной в терминах компетенций.

При этом устанавливается, что профессиональные стандарты должны быть основаны на функциональном анализе трудовой деятельности и требований к ней и подвергаться постоянному мониторингу и обновлению. Практическая польза от профессиональных стандартов заключается в том, что они применяются для решения следующих задач:

– обеспечение качества профессиональной деятельности в профессиональной области на основе единых требований к выполняемым функциям;

– формирование стандартов профессионального образования и модульных программ обучения, основанных на компетенциях;

– разработка механизмов оценки выпускников учебных заведений профессионального образования, а также персонала различных уровней в ходе процедур сертификации (аттестации);

– формирование национальной рамки и системы квалификаций;

– построение систем сертификации руководителей и специалистов в рамках отрасли или в национальном масштабе.

Профессиональный стандарт может носить обязательный характер, в этом случае он утверждается государством и разрабатывается согласно официально утвержденным процедурам (например, как это происходит в Великобритании). Или же стандарт может носить добровольный характер, в этом случае он разрабатывается отраслью и утверждается отраслевыми объединениями работодателей. Если же стандарты формируются на основе общественного договора, они признаются в соответствующем профессиональном сообществе (например, Швеция).

В любом случае миссия профессиональных стандартов состоит в обеспечении единых признаваемых требований к профессиональной деятельности, позволяющих поддерживать ее качество, а также разрабатывать программы подготовки, переподготовки и повышения квалификации в конкретной области.

Опыт развитых стран показателен с точки зрения широты стандартов руководителей. Как правило, не разрабатываются отдельно профессиональные стандарты для руководителей финансовых или медицинских образовательных организаций. Трудовые функции представляются в более общем формате. Российская практика избрала, по-видимому, иное русло, с выраженной отраслевой привязкой. Такой путь тоже возможен, но возникают известные проблемы и вопросы с функциональностью самого стандарта. Профессиональный стандарт – инструмент рынка труда. А есть ли он в российской действительности, например, у ректоров вузов? Очевидно, что нет. Зачем тогда нужен профессиональный стандарт деятельности по руководству вузом? Что он улучшит в существующей практике оценки квалификации ректоров, их подготовки, в содержании трудовых договоров с ними?

В проекте профстандарта предпринята попытка полного и системного описания деятельности по руководству образовательными организациями (дошкольной образовательной организацией, общеобразовательной организацией, профессиональной образовательной организацией, образовательной организацией высшего

образования, организацией дополнительного образования, организацией дополнительного профессионального образования), что позволит решить комплекс задач:

- в области управления образовательной организацией – качественное выполнение всех трудовых функций, описанных в профессиональном стандарте и обеспечивающих в совокупности достижение цели(ей) профессиональной деятельности за счет рационального их распределения и организации взаимодействия руководителей;
- в области подготовки кадров руководителей – определение перечня основных и дополнительных образовательных программ обеспечивающих подготовку в области управления образованием, разработка и содержания, организационных моделей непрерывного образования руководителей образовательных организаций.

В основу разработки профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» была положена методика функционального анализа деятельности путем ее последовательной декомпозиции. Проект профессионального стандарта сформирован на основе следующих принципов:

- учет возросших требований к профессиональным компетенциям руководителей образовательных организаций;
- учет образцов лучшей практики, опытных организаций, являющихся лидерами в области образования и ориентированных на будущее;
- учет объективной структуры профессиональной деятельности, сложившегося в отрасли разделения труда;
- последовательная декомпозиция области профессиональной деятельности на общепрофессиональные трудовые функции (ОТФ), трудовые функции (ТФ) и трудовые действия (ТД), обеспечивающая полноту перечисления, точность формулировок ОТФ, ТФ и ТД;
- измеримость (возможность проверки) степени освоения руководителем вида трудовой деятельности и соответствующих трудовых функций.

При выделении ОТФ рассматривалось несколько подходов: по уровням образовательных организаций (дошкольные, школьные, профес-

нального образования, высшего образования и дополнительного образования различных уровней) и по объектам управления/руководства (образовательная деятельность, развитие образовательной организации, ресурсы, процесс представления образовательной организации, научная, производственная и инновационная деятельность).

В результате обсуждения в Минобрнауки России был согласован второй вариант и ОТФ были выделены по объектам управления. Данный подход позволил проводить сопоставление деятельности руководителей применительно к их функционалу, демонстрировать сходство деятельности руководителей при управлении организациями на разных уровнях образования. Такой подход открывает большие возможности в применении данного профессионального стандарта. При этом в ходе разработки пришлось идти на умышленные нарушения методики разработки профессиональных стандартов. ОТФ, выделенная в соответствии с объектом управления, который охватывает различные уровни образования, не может быть отнесена к одному уровню квалификации. В результате в функциональной карте в графе «уровень квалификации» применительно к ОТФ появилось обозначение «7–8», т.е. каждая ОТФ соотносится как с седьмым, так и с восьмым уровнем квалификации, что детализируется в графе «уровень (подуровень) квалификации» применительно к ТФ. Таким образом, соответствие уровня квалификации руководителя и уровня образования, предлагаемого организацией, которой он руководит, определяется не через ОТФ, а через ТФ. Данная конструкция позволяет полноценно применять ПС для всех необходимых действий с ним.

Анализ предложений и замечаний, поступающих в адрес проекта профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации», показал, что мнения экспертов часто противоречат друг другу, что связано с различиями в оценке как текущей практики, так и перспектив развития института образования в нашей стране. Значит, ответы на проблемные вопросы будут найдены в процессе внедрения профессионального стандарта и реальная практика в очередной раз выступит в качестве главного критерия истины.

Литература

1. Пивоваров А.А. Профстандарт педагога. За и против // Директор школы. 2015. № 2.
2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 апреля 2013 г. № 147н «Об утверждении макета профессионального стандарта».
3. Постановление Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов».
4. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов».
5. Указ Президента РФ от 16 апреля 2014 г. № 249 «О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям».
6. Постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности».
7. Рачевский Е.Л. Сложная дорога к профессионализму // Управление школой. 2015. № 12.
8. Реморенко И.М., Попов А.А., Ермаков С.М. Основания и инструменты оценки компетентностей // Журнал руководителя управления образованием. 2015. № 3.
9. Сергоманов П.А. Директорам нужно быть готовыми к постоянному совершенствованию // Управление школой. 2015. № 10.
10. Федеральный закон РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».