

УДК 378.2

## **ОБЛАСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ: ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ АТТЕСТАЦИИ РАБОТНИКОВ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ**

**Безусова Т.А.**

*Пермский государственный национальный исследовательский университет, Пермь,  
e-mail: tabezusova@gmail.com*

Одной из важнейших проблем в сфере образования и регулирования трудовых отношений является аттестация работников высшей школы. Аттестация – это проверка деловой квалификации работника, одно из наиболее действенных средств, позволяющих работодателю выявлять перспективы использования потенциальных возможностей работников, обосновывать необходимость расторжения трудового договора с работниками, не соответствующими предъявляемым квалификационным требованиям. Аттестация работников высшей школы представляет собой комплексную оценку степени профессионализма работника. И представляет собой процедуру документального подтверждения уровня квалификации работника. Одной из основных задач внедрения профессиональных стандартов является формирование системы аттестации работников. При этом профессиональный стандарт должен выступить в качестве базы для оценки квалификаций и труда работника высшей школы, а эффективный (или трудовой) контракт в качестве инструмента соединения интересов работника и руководителя для решения задач конкретного вуза. Преподавателя вуза напрямую касаются пять обобщенных трудовых функций профстандарта: D, E, H, I, J. ОТФ профстандарта с кодом D представляет сопровождение группы (курса) по программам высшего образования. ОТФ с кодом Е – проведение профориентационной работы со школьниками и их родителями. ОТФ с кодами H (должности ассистента и старшего преподавателя), I (должность доцента) и J (должность профессора) – преподавание по программам высшего образования дополнительным профессиональным программам. Данная статья должна определить методики и рекомендации по организации и проведению аттестации работников высшей школы с помощью требований профессионального стандарта.

**Ключевые слова:** профессиональный стандарт, аттестация работников высшей школы, возможности применения профессионального стандарта в высшем образовании

### **FIELDS OF APPLICATION OF PROFESSIONAL STANDARDS: ORGANIZATION AND CONDUCT OF CERTIFICATION OF CERTIFICATES OF HIGHER SCHOOL EMPLOYEES**

**Bezusova T.A.**

*Perm State University, Perm, e-mail: tabezusova@gmail.com*

One of the most important problems in the field of education and regulation of labor relations is the certification of higher education workers. Certification is an examination of the employee's business qualifications, one of the most effective means of enabling an employer to identify prospects for using employees' potential, justifying the need to terminate an employment contract with employees who do not meet the required qualification requirements. Certification of employees of higher education – is a comprehensive assessment of the degree of professionalism of the employee. And is a procedure for documentary evidence of the level of qualification of the employee. One of the main objectives of the implementation of professional standards is the formation of a system of certification of workers. At the same time, the professional standard should serve as a basis for assessing the qualifications and labor of a higher school employee, and an effective (or labor) contract as a tool for connecting the interests of the employee and the manager to solve problems of a particular institution. The teacher of the university is directly related to the five generalized labor functions of the professional standard: D, E, H, I, J. The OTF of the professional standard code D represents the support of the group (course) in higher education programs. OTP with the code E – carrying out professional orientation work with schoolchildren and their parents. OTF with codes H (assistant and senior lecturer), I (assistant professor position) and J (professor position) – teaching in higher education programs for additional professional programs. This article should define the methods and recommendations on the organization and conduct of certification of higher school employees using the requirements of the professional standard.

**Keywords:** professional standard, certification of workers of higher education, the possibility of applying the professional standard in higher education

Аттестация – процедура подтверждения уровня квалификации работника. Трудовой кодекс не поясняет, что такое

аттестация. Трудовой кодекс с проведением аттестации связывает непосредственное увольнение по ее результатам

работника, не соответствующего квалификационным требованиям. Аттестация не является обязательной процедурой для всех категорий сотрудников. Работодатель наделен правом решения вопроса о необходимости проведения процедуры аттестации для тех должностей, за которыми она нормативно не закреплена как обязательная. Сейчас в связи с принятием большого количества профессиональных стандартов многим работодателям приходится задумываться или об установлении порядка аттестации, или о внесении изменений в уже существующий порядок.

Вопросы аттестации изучены во многих пособиях и научных статьях российских авторов. В основном вопросы аттестации касаются сферы служб охраны труда. Имеется достаточное количество работ, посвященных аттестации педагогических работников (например, [1]). Однако, как правило, речь идет об общеобразовательных учреждениях и учреждениях СПО.

Приходится констатировать, что современная российская система образования находится в ситуации поиска эффективных средств подготовки учителей к педагогической деятельности. Обновленные цели российского общего образования предъявляют новые требования к уровню педагогической деятельности и, следовательно, их профессиональной подготовки. Эту непростую задачу решить в одночасье нельзя. Из сказанного можно предположить, что в связи с введением профессионального педагогического стандарта возникает целая цепь задач, в которой аттестация работников высшей школы находит свое место.

Цель исследования: выделение особенностей организации и проведения аттестации работников высшего образования, в которой в качестве критерия соответствия выступают трудовые функции профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования».

### **Материалы и методы исследования**

В работе над научной статьей применялись преимущественно теоретические методы (анализ научно-методиче-

ской литературы, изучение опыта вузов в области проведения аттестации работников). Теоретическую основу исследования составили: труды, посвященные процедуре оценивания профессиональных качеств педагогических работников (В.И. Звонникова, М.Б. Чельшковой [2]); исследования, в которых раскрываются организационные подходы к проведению аттестации (Ю.И. Иванов [3] и др.); профессиональные стандарты и анализ их актуальных проблем внедрения в РФ (Т.П. Агапова [1], А.Н. Крылов [4], Л.Г. Шестаковова [5] и др.).

### **Результаты исследования и их обсуждение**

Аттестация в высшей школе является процессом, который полностью курируется руководителем. Для регламентирования процедуры аттестации работников высшего учебного заведения в учреждении необходимо подготовить «Положение об аттестации», в котором будут описаны частота процедуры, требования к аттестационной комиссии, организационная последовательность и др. В общем случае в аттестации педагогических работников можно выделить ее обязательную и добровольную формы. Добровольная форма позволяет педагогу получать первую и высшую квалификационные категории. На данный момент прообраза такой аттестации в высшей школе нет, то есть можно говорить только об обязательной аттестации. Но смеем предположить, что с принятием стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», у педагога появится возможность добровольной аттестации, которая позволит ему самостоятельно претендовать на повышение уровня квалификации, в соответствии с шифром выполняемых трудовых функций. В настоящее время в высшем образовании имеется обязательная аттестация на соответствие занимаемой должности. Проведение такой аттестации осуществляется с периодичностью 5 лет и является трудовой обязанностью научно-педагогического работника. Представление к аттестации работника готовит его непосредственный руководитель. В представлении работодатель

дает полную оценку профессиональным качествам работника, результатам осуществляемой им деятельности (Пример мотивированного заключения на должность доцента представлен ниже).

Пример мотивированного заключения на аттестационную комиссию работника вуза на должность доцента.

*«Иванова Мария Ивановна – кандидат педагогических наук, доцент, общий стаж работы 10 лет, научно-педагогический стаж – 10 лет, работает в СГПИ с 2004 г. (с 2004 по 2007 в должностях ассистента; с 2007 по 2010 гг. в должности старшего преподавателя, с 2010 – в должности доцента). В 2012 г. присвоено ученое звание доцента по кафедре теории и методики обучения математике (от 7.02.2012 № 28 нк-3). В 2014 г. получила диплом бакалавра по направлению подготовки «Экономика» (ФГБОУ ВПО УрГЭУ). В настоящее время осуществляет планирование, организацию и контроль учебной, воспитательной и учебно-методической работы по следующим курируемым дисциплинам: на педагогическом факультете: «Алгебра», «Геометрия», «Элементарная математика», «Современные средства оценивания результатов обучения», «Теория алгоритмов», «Теория чисел» (профиль: «Математика и экономика») и «Математика», «Методика преподавания математики» (профиль: «Начальное образование»). На психологическом факультете: «Теория и методика математического развития детей (ТиМОМ)» (профиль: «Дошкольное образование»), Математика (профиль: «Психология»). Является факультетским руководителем педагогической учебной и производственной практик (профиль: «Математика»). По перечисленным дисциплинам разрабатывает содержание лекций, практических занятий, составляет варианты контрольных и самостоятельных работ, вопросы к зачетам и экзаменам. Разрабатывает рабочие программы и методическое обеспечение курируемых дисциплин. Ведет все виды занятий, является факультетским и групповым руководителем педагогической учебной и производственной практик бакалавров-математиков. По руководством Ивановой М.И. успешно защищены курсовые (математика, Ти-*

*МОМ) и выпускные квалификационные работы (ТиМОМ). Ведет научно-исследовательскую работу по профилю кафедры. Контролирует деятельность студентов по подготовке докладов и публикаций в студенческие научные сборники. С 2010 г. подготовлено и опубликовано 10 студенческих статей. Преподаватель организует внеаудиторную работу студентов. Разработаны комплексы тестов по всем читаемым дисциплинам. Участвует в организуемых в рамках тематики направлений исследований кафедры методических семинарах (не реже 1 раза в год). Проводит открытые занятия и посещает занятия преподавателей кафедры (каждый семестр). Открытое занятие проведено 14.04.2018 г. (протокол обсуждения прилагается). М.И. Иванова принимает участие в развитии учебно-методической базы кафедры, разрабатывает описание практических занятий по преподаваемым дисциплинам. М.И. Ивановой разработаны УМК и рабочие программы по всем преподаваемым дисциплинам. Преподаватель работает над повышением своего теоретического и методического уровня, владеет педагогикой высшей школы. За отчетный период (2013–2018 гг.) принимала участие в работе 6 научно-практических конференций (из них Международных – 6). Имеет две публикации в профессиональных журналах («Школьные технологии» г. Москва, «Всероссийский журнал научных публикаций» г. Москва). Имеет две главы в коллективных монографиях (г. Воронеж, г. Соликамск). Имеет 10 опубликованных научных и 4 учебно-методические работы. Общий объем опубликованных работ составляет 27,55 печатных листов. М.И. Иванова участвует в написании научных проектов в рамках межвузовского взаимодействия. В 2014 г. являлась руководителем хоздоговорной НИР «Интеграция технологического и гуманистического подходов к организации образовательного процесса в вузе» (на сумму 99 тыс. руб.). Преподаватель знает локальные нормативные акты образовательного учреждения, образовательные стандарты по соответствующим программам высшего образования, теорию и методы управления*

*образовательными системами, правила ведения документации по учебной работе. На своих занятиях использует современные формы и методы обучения и воспитания. Владеет компьютерной грамотностью, необходимой для осуществления научно-исследовательской деятельности. За время работы на кафедре М.И. Иванова зарекомендовала себя грамотным, ответственным и добросовестным человеком. В работе со студентами требовательна и доброжелательна».*

В ходе аттестации работник высшей школы проходит испытания в письменном или электронном виде. Аттестационные задания представляют собой тест, в котором отражено содержание нормативных документов, методов педагогики высшей школы, основных тенденций политики в области образования Российской Федерации.

Объектом нашего исследования являются области применения профессиональных стандартов. Остановимся на понятии «профессиональные стандарты» и на областях их применения в высшем образовании.

Профессиональные стандарты (ПС) – документы, которые системно отражают требования к квалификациям, необходимым для выполнения тех или иных видов трудовой деятельности [6].

Основные функции профессиональных стандартов [7]:

1) профессиональные стандарты описывают четкие требования к трудовым функциям к работникам, к качеству выполняемых им обязательств;

2) определение профессионального уровня работника, обозначение вектора дальнейшего развития компетенций;

3) работодатели имеют возможность видеть показатели, которые оказывают положительное воздействие на профессиональный рост сотрудников; разрабатывается система показателей для материального стимулирования;

4) работодатели могут разработать контрольные точки для создания эффективных контрактов сотрудников, вести работу в соответствии со стандартами качества;

5) профессиональные стандарты становятся новой базой для разработки инновационных методов обучения в вузе, толч-

ком к пересмотру содержания учебных дисциплин и образовательных программ подготовки выпускников вузов в целом.

Стандарт используется при отборе и распределении кадров; при разработке планов и нормативной трудовой документации; при проведении оценки уровня квалификации работников. Сфера применения ПС: разработка кадровой политики, планирование целей по качеству высшего учебного заведения, утверждение новых должностных инструкций, установление системы оплаты труда и стимулирования, разработка программ дополнительного образования, разработка и актуализация образовательных программ.

В общем значении, ПС – это характеристика квалификации сотрудника, необходимая для выполнения им его рабочих инструкций. А.Н. Крылов и Т.В. Кустов [4] закрепляют за ПС сочетание требований к уровню знаний работника, его умениям, профессиональным навыкам, опыту работы.

Профессиональные стандарты и их актуальные проблемы внедрения в РФ анализируются в работах А.Н. Крылова, Ю.В. Коноваловой, Е.А. Демидович и др. Ю.В. Коновалова [6] обосновывает необходимость нового подхода к проектированию образовательных стандартов НПО и СПО третьего поколения и модульной структуры образовательных программ на базе профессиональных стандартов. В статье Т.А. Ветошкиной, О.В. Полянок, Н.А. Чашегоровой [7] описывается возможность применения стандарта отделами кадров при приеме на работу и аттестации сотрудников.

В настоящее время ведется работа по принятию новых ФГОС ВО [8] на основе профессиональных стандартов, ряд стандартов уже утверждены. Переход на новые ФГОС ВО начался с 2018 г.

Актуальность внедрения профессиональных стандартов, следя воззрениям Ю.В. Коноваловой, заключается в ярко выраженном отставании содержания образования, технологий обучения, образовательных методов, уровня педагогического потенциала от потребностей научно-технического прогресса, информатизации и компьютеризации всех сфер жизнедеятельности. Обеспечение качественной подготовки студентов в обра-

зовательных учреждениях предполагает модернизацию учебно-методической и воспитательной работы, в то время как ответственность учебных заведений за конечные результаты образовательной деятельности практически отсутствует. С точки зрения работодателей [6], знания являются необходимым, но недостаточным условием достижения требуемого качества подготовки выпускников.

Профессиональные стандарты полностью вытесняют Единый квалификационный справочник должностей (ЕКСД) руководителей, специалистов и служащих, который утрачивает свою актуальность из-за отсутствия в нем ряда имеющихся на сегодняшний день профессий [9]. Система стимулирования, имеющаяся в ЕКСД, предполагает льготы и набавки через закрепление их за названием должности. ПС даст возможность учета профессиональных навыков специалистов. В таблице представлены отличия ЕКДС и профессиональных стандартов.

Профстандарт подробно характеризует уровни выполнения конкретного вида профессиональной деятельности, которая выражена в терминах компетенций. Каждая трудовая функция конкретизируется через уровни квалификации сотрудников. ПС является структурным, системным документом.

Профессиональный стандарт является важным шагом на пути становления эффективной системы управления кадровым потенциалом на современном

предприятии. Кроме того, внедрение профессионального стандарта в область образования тесно связано с повышением конкурентоспособности образовательной организации. Поэтому очень часто внедрение профессионального стандарта сопровождается усиленным вниманием к системе управления.

Предложим направления работы (и подтверждающие документы) преподавателя вуза в соответствии с профстандартом и новым ФГОС ВО, которые необходимо включить в ежегодный индивидуальный план [5].

Преподавателя вуза напрямую касаются пять обобщенных трудовых функций профстандарта (ОТФ) [5]: Д, Е, Н, И, І. Для всех ОТФ предусмотрено не реже одного раза в три года обучение по дополнительным профессиональным программам (в соответствии с профилем педагогической деятельности), а также по охране труда (обучение и проверка). В новом ФГОС ВО [10] (п. 4.4) есть требование, что квалификация педагогических работников должна отвечать требованиям профессионального стандарта. Достаточно жесткие требования к профильности определят необходимость прохождения не только курсов повышения квалификации (1 раз в 3 года), но и профессиональной переподготовки. Информация об образовании преподавательского состава должна быть доступна на сайте вуза. Подтверждающими документами здесь будут удостоверения и дипломы.

#### Отличия профессиональных стандартов от ЕКСД

№	Содержание
1	Основной единицей рассмотрения в ЕКСД является должность. ПС описывают вид профессиональной деятельности путем перечисления трудовых функций, необходимых для качественного осуществления работы
2	ЕКСД в сопоставлении с ПС обладают сжатым содержанием, содержат неструктурированное описание трудовых функций. Поэтому его использование в качестве средства оценки уровня профессионализма сотрудника становится неэффективным. ПС описывают трудовые функции, которые структурно описывают реализуемые бизнес-процессы
3	ЕКСД работников некоторых сфер (например, сфера образования) становятся неактуальными с внедрением обновленных нормативно-правовых документов федерального уровня
4	Процедура принятия ПС проходит длительный период верификации и апробации: «содержание профессионального стандарта... формируется на основе мнения тех или иных экспертов, оценок и характеристик, сделанных работодателями, специалистами, занятыми в соответствующем производственном кластере»

В профессиональном стандарте представлены функциональные карты диагностики профессиональных умений и компетенций работников образования. Соответствие компетенциям и выполнение требований стандарта является необходимым и достаточным условием прохождения аттестации.

Новая аттестационная процедура в высшей школе должна стать похожей на сходственную ей в общеобразовательном учреждении. Появится как обязательная, так и добровольная аттестация. Поэтому можно говорить о двояком предназначении: педагогическое соответствие занимаемой должности и получение нового уровня квалификации.

Работник высшей школы может претендовать на более высокий уровень квалификации при условии определённого стажа, конкретных результатов его эффективного педагогического труда, признания его достижений в области науки и воспитания на региональном и федеральном уровнях.

### **Выводы**

Профессиональная деятельность работника предполагает комплексный подход к оцениванию. ПС может выступать средством обеспечения этой комплексности за счет трех возможностей:

- ПС становится основным ориентиром для оценки компетентности и профессиональной квалификации педагога;
- аттестация становится эффективным инструментом оценки результирующей деятельности работника и содержательно наполняется требованиями ПС;

- появление «эффективных контрактов» (которые являются гомоморфизмом требований ПС) обеспечивает стимулирование успешной деятельности работника вуза и предполагает интеграцию интересов работодателя и работника.

Использование ПС в процессе аттестации сотрудников предполагает трехстороннюю оценку существующего уровня профессиональной компетентности каждого работника:

1. Самостоятельное оценивание работником уровня своего профессионализма через изучение соответствующих трудовых функций стандарта. В процессе рефлексии и переноса требований

ПС на себя работник определяет, какие трудовые функции ПС мало реализованы, и намечает пути ликвидации собственных пробелов (Курсы повышения квалификации, профессиональная переподготовка, участие в учебно-методических, научных мероприятиях).

2. Анализ обнаруженных проблем на заседаниях кафедр для нахождения путей решения на уровне образовательной организации: мастер-классы, стажировки, взаимное посещение учебных занятий, воспитательных мероприятий, передача опыта и т.д.

3. Анализ подготовки работников вуза руководителем. На основе анализа посещенных занятий, мероприятий, результатов обучения анализируется соответствие работника требованиям ПС и предлагаются варианты решения проблем с точки зрения администрации. После трехуровневой оценки профессиональных качеств работников вуза составляется индивидуальная образовательная траектория каждого сотрудника. Ответственность за составление несет начальник соответствующего структурного подразделения.

Для обеспечения открытости информации о реализации Плана разработки профессиональных стандартов на ресурсе Минтруда России [11] представлены все принятые профессиональные стандарты, а также проекты стандартов.

Внутреннее наполнение ПС регламентировано приказом Минтруда России от 12.04.2013 № 147н «Об утверждении Макета профессионального стандарта» (в ред. от 29.09.2014). Ключевыми в ПС являются обобщенные функции, которые уточняют квалификационный уровень сотрудника. Также ПС уточняет, какие трудовые функции и действия должен выполнять работник в рамках своей профессиональной сферы, какими знаниями и умениями он должен обладать. Для всех работодателей наиболее значимым является то, что в ПС разъясняется, как может называться должность, по которой работник будет выполнять эти функции, какое он должен иметь образование и опыт работы.

### **Список литературы**

1. Агапова Т.Н. Профстандарт педагога как инструмент эффективной процедуры аттестации // На-

- учные преобразования в эпоху глобализации: сборник статей Международной научно-практической конференции: в 4 ч., 2017. – С. 6–9.
2. Звонников В.И., Челышкова М.Б. Оценка качества результатов обучения при аттестации (компетентностный подход): учебное пособие. М.: Логос, 2012. 280 с. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.iprbookshop.ru/13010.html> (дата обращения: 24.11.2018).
3. Иванов Ю.И., Зубарева В.А., Поляк Л.М. Аттестация рабочих мест: учебное пособие: Кемеровский технологический институт пищевой промышленности, 2010. 247 с. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.iprbookshop.ru/14361.html> (дата обращения: 24.11.2018).
4. Крылов А.Н., Кустов Т.В. Профессиональные стандарты. Особенности при работе с профессиональными стандартами // Планирование и обеспечение подготовки кадров для промышленно-экономического комплекса региона. СПб.: Изд-во Санкт-Петербургский государственный электротехнический университет «ЛЭТИ» им. В.И. Ульянова (Ленина), 2015. С. 178–184.
5. Шестакова Л.Г. Планирование работы в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» // Современные исследования социальных проблем. 2017. Т. 8. № 1–2. С. 141–144.
6. Коновалова Ю.В. Профессиональные стандарты как основа разработки структуры и содержания стандартов профессионального образования и модельных образовательных программ // Образование и наука. 2008. № 1. С. 34–41.
7. Ветошкина Т.А., Полянок О.В., Чащегорова Н.А. Особенности применения профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» в вузах // Агропродовольственная политика России. 2017. № 3 (63). С. 93–96.
8. Приказ Минтруда России от 08.09.2015 № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» // Официальный интернет-портал правовой информации [Электронный ресурс]. URL: <http://www.pravo.gov.ru> (дата обращения: 24.12.2018).
9. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования», утв. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 30.10.2009 г. № 858 // Российская газета. Федеральный выпуск № 5477 (101) от 13 мая 2011 г.
10. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 43.03.02 Туризм [Электронный ресурс]. URL: <http://fgosvo.ru/fgosvo/151/150/24/93> (дата обращения: 24.11.2018).
11. Профессиональные стандарты [Электронный ресурс]. URL: <http://profstandart.rosmintrud.ru/> (дата обращения: 24.11.2018).