

ПРОФСТАНДАРТ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ



А.П. Ефремов

первый проректор РУДН, д. ф-м.н., г. Москва

В.М. Филиппов
ректор РУДН, д. ф-м.н., академик РАО,
г. Москва



В статье рассмотрены основные проблемы разработки профессионального стандарта руководителя образовательной организации, показаны его роль и значение как базового элемента национальной системы квалификаций, универсального инструмента гармонизации сфер труда и образования. В качестве основного предложен методический подход, основанный на понимании управления в образовательной организации как замкнутого управленческого цикла, реализуемого на основе процессного представления деятельности с учетом внешней среды.

The article presents the main development problems of professional standard of the head of an educational organization as well as its role and importance as a basic element of the national qualification system and an universal tool for harmonization of labour and education. The methodical approach is considered as the main approach based on understanding of management in educational organization as a closed management cycle implemented on the basis of procedural representation of activity and taking into account environmen.

Развитые страны целенаправленно создают целостную систему обеспечения устойчивого развития экономики на основе партнерских взаимовыгодных отношений между различными сферами общества. В России в настоящее время формируется национальная система квалификаций, представляющая собой совокупность механизмов правового и институционального регулирования спроса на квалификации работников со стороны рынка труда и предложения квалификаций со стороны системы образования и обучения, включающая набор взаимосвязанных, взаимодействующих и взаимодополняющих элементов: профессиональные стандарты по областям профессиональной деятельности; пра-

вила и механизмы признания профессиональных стандартов; национальная рамка квалификаций; система обеспечения качества квалификаций, включающая процедуры сертификации квалификаций, освоенных в ходе формального образования, неформального обучения и трудового опыта.

Системообразующим элементом такой системы являются универсальные инструменты взаимодействия сферы труда и сферы образования, повышающие эффективность и снижающие издержки процесса профессионализации общества. Одним из таких универсальных инструментов является профессиональный стандарт (ПС), иначе – квалификационный уровень, требования профессии, модель специалиста,

основанные на компетенциях. В рамках процессов управления в сфере образования профессиональный стандарт руководителя образовательной организации и учреждения, в том числе различных форм собственности, может стать эффективным управленческим инструментом и будет способствовать постоянному профессиональному развитию этой категории руководителей в сфере образования.

Профессиональные стандарты (ПС) – документы, устанавливающие минимальные требования к знаниям, умениям, компетенциям, опыту и личным качествам, необходимым для выполнения определенных профессиональных функций. В содержании профессионального стандарта прежде всего отражаются требования к

профессиональной готовности руководителя образовательной организации для выполнения обобщенных и конкретных трудовых функций различных объемов в сфере образования в зависимости от квалификационного уровня. Не менее важны также требования профессионального стандарта к результатам образования и приобретенного практического опыта в виде соответствующих комплексов трудовых действий, умений и знаний, необходимых для выполнения вышеуказанных функций.

Профстандарт руководителя образовательной организации выполняет важную интегративную роль как инструмент социального партнерства, манифест консолидированного опыта руководителей, работающих в образовательных организациях многие годы, упорядоченная совокупность общепризнанных требований к выполнению трудовых управленческих функций в терминах единиц профессионального стандарта, функциональная модель должности, относительно которой осуществляется корпоративная сертификация на соответствие ей аттестуемых руководителей (соискателей). В целом можно утверждать, что профессиональные стандарты содействуют формированию и развитию уровня профессионализма и повышению рыночной стоимости руководителя образовательной организации, наиболее соответствующих потребностям сферы образования. Использование профессионального стандарта дает возможность руководителю (кандидату) провести первоначальную самооценку собственного актуального уровня квалификации, необходимого для конкретной должности в образовательной организации, более точно определиться в видах, объемах и конкретных программах его повышения, составить план своего профессионального и личностного развития с учетом вызовов рынка труда и собственных потребностей самореализации и самосовершен-

ствования, получить информацию и конкретные рекомендации для подготовки и сертификации на соответствие международному, национальному или отраслевому ПС, повышать свою рыночную стоимость и профессиональную мобильность на российском и международном рынках труда.

Для менеджмента в сфере образования разработка и использование профессиональных стандартов позволяет: гармонизировать требования Минобрнауки и современной системы образования к руководителю образовательной организации; построить логичную и непротиворечивую систему квалификационных уровней, позволяющую сделать прозрачной и понятной логику их последовательного приращения в контексте построения системы его непрерывного образования (LongLifeLearning); ввести единые подходы к сертификации квалификаций; сформулировать и систематизировать требования к уровням квалификации кандидатов на вакантные должности; соотнести квалификационные требования к руководителю образовательной организации с российской и европейской национальными рамками квалификаций; организациям и учреждениям, осуществляющим краткосрочное повышение квалификации, разработать практические обучающие программы модульного типа, гарантированно формирующие «заданные» профили компетенций; действующим руководителям образовательных организаций или кандидатам на такие должности в плановом или добровольно-заявительном порядке в рамках аттестации и сертификации определить свою профессиональную готовность к деятельности на соответствующих (в т.ч. вышестоящих) должностях и целенаправленно ее повышать.

В настоящее время практика разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов в различных секторах экономики получила механизм государственного регулиро-

вания. Федеральным законом № 236-ФЗ от 03.12.2012 г. [13] установлены понятия «квалификация работника» – как уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника, и «профессиональный стандарт» – как характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Необходимость профессиональных стандартов для совершенствования государственной социальной политики была определена Указом Президента Российской Федерации № 597 от 7.05.2012 года [11], а для реализации его положений Правительством РФ установлены соответствующие правила и механизмы [8] их разработки, утверждения и применения.

Анализ лучших практик разработки профессиональных стандартов в России показывает, что российскими специалистами, как правило, используется методика, основанная на функциональном анализе профессиональной деятельности. Например, Олейникова О.Н. и Муравьева А.А. в своей работе [7] утверждают, что «Метод функционального анализа пришел на смену ранее очень популярному методу описания профессиональных стандартов с позиции должностных обязанностей, который признан устаревшим, поскольку не способен учесть динамику современного производства и развития экономики и социальной сферы». Авторы считают, что профессиональные стандарты описывают перспективные требования к выполнению трудовых функций, обеспечивающие эффективность предприятий отрасли, а каждая трудовая функция формирует «единицу профессионального стандарта». При этом каждая единица профессионального стандарта описывает название трудовой функции/единицы профессионального стандарта, действия, обеспечивающие выполнение этой функции, характеристики квалификационного уровня, требуемые умения.

В методике разработки профессиональных стандартов РСПП [5], утвержденной в 2008 г., и в методических рекомендациях Минтруда России 2012 г. [6] также реализован функциональный подход. В настоящее время данный подход позволил российским специалистам в едином методическом ключе разрабатывать профессиональные стандарты для работников различных отраслей труда: «... когда требуется изменить саму норму деятельности, требуется особый тип сервисной функции – функции, предназначением которой будет производство норм деятельности и внедрения новых норм деятельности в базисную деятельность – функции Управления» [1].

Вместе с тем, по нашему мнению, вышеуказанные рекомендации имеют преимущественно методический аспект и оставляют неясными и нерешенными вопросы определения содержания объема обобщенных трудовых функций, а также рамки требований к их численности и последовательности. Представляется, профессиональный стандарт должен иметь обязательное теоретико-методологическое обоснование и в этом смысле методический этап его разработки является вторичным. Особенно это важно относительно решения проблемы стандартизации профессиональной деятельности руководителя (управляющего) [4]. Наш опыт разработки такого документа показывает продуктивность комплексного анализа управленческой деятельности руководителя образовательной организации (управление в сфере образования) [3].

В результате такого теоретико-методологического анализа управленческой деятельности с использованием теоретических источников, мирового опыта в этой предметной области, российских правовых и нормативно-методических документов в сфере образования, опроса экспертов было установлено, что для описания функционирования систем управления чаще всего ис-

пользуются процессные модели управленческого цикла А. Файоля [12] и Э. Деминга [2], описывающие управление как циклическое повторение типовых этапов. По А. Файолю управлять – значит предвидеть, организовывать, распоряжаться, координировать и контролировать. Последовательность реализации этих функций составляет цикл управленческой деятельности. Неменьшей известностью пользуется доработанный Э. Демингом подход Шухарта, называемый в настоящее время циклом Шухарта-Деминга (PDCA, Plan – планируй, Do – делай, Check – проверяй, Act – действуй) и используемый в менеджменте качества.

Как показывают результаты исследования, управленческий цикл А. Файоля оказался наиболее универсальным, поскольку входящие в него основные управленческие функции свойственны любой управленческой деятельности, и пригодным в качестве практического методического подхода для разработки профессионального стандарта руководителя образовательной организации (управление в сфере образования).

Список литературы

1. Анисимов О.С., Мундриевская Е.Б. Стратегическое управление: проблемы теории. – М.: ИПК Госслужбы, 2005.
2. Деминг Эдвард. Выход из кризиса. Новая парадигма управления людьми, системами и процессами. – М.: Альпина Паблишер. – 2011. – 400 с.
3. Елбаев Ю.А., Киящук Т.В. К проблеме разработки и использования в вузовском менеджменте профессиональных стандартов работников сферы образования// Образование и наука. Известия УрО РАО, № 9(98), 2012.- С.120-130.
4. Жильцов В.А., Елбаев Ю.А. в соавт. Профессиональный стандарт. Управление (руководство организацией). Квалификационный уровень-7. М.: НЦСУ. 2008. -39 с.
5. Макет профессионального стандарта (вторая редакция). Утвержден Распоряжением Президента РСПП № 10-РП от 6 сентября 2012 г.
6. Методические рекомендации по разработке профессиональных

стандартов. Утверждены приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.04.2013 №148н.

7. Олейникова О.Н., Муравьева А.А. Профессиональные стандарты: принципы формирования, назначения и структура. Методическое пособие. – М.: АНО Центр ИРПО, 2011. – С.4-5.

8. Постановление Правительства РФ №23 от 22.01.2013 «О правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов».

9. Приказ Минтруда России от 12.04.2013 № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» (Зарегистрировано в Минюсте России 27.05.2013 № 28534).

10. Приказ Минтруда России №147н от 12 апреля 2013 г. «Об утверждении Макета профессионального стандарта». Зарегистрировано в Минюсте 24 мая 2013, № 28489.

11. Резник С.Д., Игошина И.А., Филиппов В.М., Вдовина О.А. Менеджмент в высшей школе: Методический комплекс ректора. В 5-и т. М.: Издательство ИНФРА - М. 2010.

12. Файоль А. Общее и промышленное управление. Перевод на русский язык Б.В. Бабина-Кореня, 1923.- С.5.

13. Федеральный закон № 236-ФЗ от 03.12.2012 «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании».

14. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

15. Указ Президента РФ от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

16. <http://www.rudn.ru/?pagec=2691> (проект профессионального стандарта размещен 07.07.2013)

Разработчики профессионального стандарта:

Игнатъев О.В., д.т.н., начальник управления образовательной политики, РУДН, г. Москва

Карнилович С.П., к.т.н., начальник отдела практик и профориентации, РУДН, г. Москва

Елбаев Ю.А., к.п.н., заведующий кафедрой, РУДН, г. Москва

Жильцов В.А., к.п.н., доцент, РУДН, директор НЦСУ, г. Москва.

