

ДОКУМЕНТИРОВАНИЕ НЕКОТОРЫХ КАДРОВЫХ ПРОЦЕДУР, СВЯЗАННЫХ С ПРИМЕНЕНИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА

Статья посвящена актуальной теме практического применения нормативных правовых актов, таких как профессиональный стандарт педагога профессионального образования и квалификационного справочника должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу. В связи с отменой профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» проблемы и противоречия, связанные с использованием его на практике, особенно в части противоречащей действующему приказу Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования» были сняты. Однако, сам профессиональный стандарт педагога профессионального образования может быть использован как методический документ, позволяющий документировать некоторые кадровые процедуры, актуализовать локальные нормативные акты и др.

Ключевые слова: образование, профессиональный стандарт, трудовая функция, должностная инструкция, трудовые действия, образовательная программа.

Одним из условий реализации Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования (далее – ФГОС ВО) является качество образования. Требования к условиям реализации образовательных программ включают в себя общесистемные требования, требования к материально-техническому и учебно-методическому обеспечению, а также требования к кадровым условиям реализации программ высшего образования. Кадровые условия реализации образовательных программ предполагают наличие определенного уровня квалификации педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу (далее – педагогические работники). Впервые понятие квалификации появилось в трудовом законодательстве России в 2012 г. и было определено как уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Законом об образовании [Об образовании, 2012] установлено, что квалификация педагогических работников образовательной организации должна отвечать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках и (или) профессиональных стандартах (при наличии). С 2011 г. требования к квалификации педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, определены приказом Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 № 1н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального

образования» (далее – квалификационный справочник), с 2017 г. ещё и профессиональным стандартом «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (далее – профессиональный стандарт педагогического работника). Профессиональный стандарт педагогического работника в июне 2020 г. был отменен. «Прожил» он хотя и немного, но изначально имел противоречия и вызывал значительное количество вопросов [Об утверждении Единого квалификационного справочника, 2011; Об утверждении профессионального стандарта, 2015].

Напомним, что с 2017 по 2020 гг. оба этих нормативных правовых акта были действующими. Вместе с тем, они содержали ряд явных «непримиримых» противоречий, например, в части выполняемых педагогическими работниками трудовых функций (должностных обязанностей). Так, согласно квалификационному справочнику, ассистент может вести учебную работу, за исключением чтения лекций; а обобщенная трудовая функция, содержащаяся в профессиональном стандарте педагогического работника, позволяет ассистенту вести любые формы занятий, правда исключительно по программам бакалавриата. В квалификационном справочнике в требованиях к квалификации ассистента включен стаж работы не менее 1 года в образовательной организации, а в профессиональном стандарте к должности ассистента не предъявляются требования к стажу работы. В квалификационном справочнике согласно пункту 11 на должность доцента могут быть приняты лица, не имеющие ученой степени кандидата или доктора наук и ученого звания, но имеющие стаж научно-педагогической работы или работы в организациях по направлению профессиональной деятельности, соответствующей деятельности образовательного организации, тогда как в профессиональном стандарте особыми условиями допуска к работе на должность доцента является наличие ученой степени (звания) и т. д.

Таким образом, для выработки единых подходов к реализации образовательных программ в части кадрового потенциала образовательных организаций, необходимость приведения в соответствие нормативных правовых документов, определяющих квалификацию педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, стала очень актуальной, что видимо и ускорило процесс отмены профессионального стандарта педагогического работника. В настоящее время актуальным является приведение иных локальных нормативных актов организации в соответствие с трудовым законодательством, а именно должностных инструкций педагогических работников. В целом, говоря об актуализации этого вида документов, необходимо уточнить, что трудовые функции педагогических работников не изменились. Они включают в себя, как и прежде: учебную, научную, методическую, воспитательную и иную педагогическую работу. А вот конкретизация основных функций педагогического работника, адаптированных под

профессиональных стандарт, нуждается в изменении, а именно в уточнении с учетом требований квалификационного справочника. Между тем, необходимо заметить, что некоторые разделы профессионального стандарта были весьма удачными и востребованными. Так, например, помимо определения квалификационных требований, в документе содержится подробная характеристика умений и знаний, необходимых педагогическому работнику для выполнения трудовых функций. Конечно, этот раздел профессионального стандарта является обобщённым для любого из преподавателей, и в этом смысле определяет некую основу необходимую для ведения педагогической деятельности в вузе, например, знание информационно-коммуникационных технологий, особенностей инклюзивного обучения, методики преподавания дисциплин (курсов) и др. Использование его в работе помогает сделать из должностной инструкции не формальный документ для «галочки», а полноценный локальный нормативный акт, с помощью которого можно мотивированно определять труд работников.

Именно разделы, конкретизирующие знания и умения педагогического работника, могут послужить основой для создания планов профессионального развития педагогических работников, системы их непрерывного образования [Минаева, 2018, с. 165]. Цели профессионального развития педагогического работника вытекают из требований указанного выше нормативного правового документа к уровню квалификации и профессионального развития педагога (квалификационные требования), а также требований должностной инструкции, локальных нормативных актов вуза и др. Сравнительный анализ квалификационных требований преподавателя вуза (ассистента, преподавателя, старшего преподавателя, доцента, профессора), требования нормативных документов и задачи, стоящие перед вузами в части развития кадрового потенциала, позволяют определить цели индивидуального профессионального развития преподавателя и документально закрепить их, например, в плане профразвития в следующих формулировках:

- получение дополнительных профессиональных знаний, умений необходимых для выполнения профессиональной деятельности;
- актуализация профессиональных знаний, умений в связи с необходимостью освоения современных методов профессиональной деятельности педагога, в том числе по профилю педагогической деятельности;
- получение и развитие практических знаний и умений (опыта работы) в области профессиональной деятельности по замещаемой (резервируемой) должности;
- проведение систематических занятий научной, методической, художественно-творческой или иной практической деятельностью, соответствующей направленности (профилю) образовательной программы и (или) преподаваемому учебному курсу, дисциплине (модулю);

– иные цели, направленные на повышение эффективности исполняемых должностных обязанностей.

Таким образом, практически в содержание плана могут входить следующие направления (или виды) профессионального развития педагогических работников:

1) применение информационно-коммуникационных технологий в педагогической деятельности по укрупненным группам специальностей и направлений подготовки в соответствии с общероссийским классификатором специальностей по образованию;

2) особенности инклюзивного образования по укрупненным группам специальностей и направлений подготовки в соответствии с общероссийским классификатором специальностей по образованию;

3) обучение по профилю педагогической деятельности педагогического работника, направленность дополнительного профессионального образования (в том числе программы профессиональной переподготовки) соответствует преподаваемому учебному курсу, дисциплине (модулю);

4) аттестация в должности доцента или профессора по соответствующей научной специальности;

5) защита научно-квалификационных работ на соискание ученых степеней доктора или кандидата наук;

6) иные, с учетом потребностей образовательного процесса, в том числе стажировки.

Таким образом, профессиональный стандарт актуален как методический документ, используемый для рационального разделения и организации труда; разграничения функций, полномочий и ответственности; определения трудовых обязанностей работников с учетом особенностей применяемых технологий, организации подготовки и дополнительного профессионального образования работников, разработки локальных нормативных актов, например, должностных инструкций, планов профессионального развития и др. С другой стороны, имеющиеся противоречия в уровнях квалификации, трудовых функциях (действиях) педагогических работников приведенных в квалификационном справочнике и профессиональном стандарте педагогического работника, ставят под угрозу выполнение кадровых условий реализации образовательных программ, и, как следствие, невыполнение федеральных государственных образовательных стандартов.

Список литературы

Минаева Н. В. К вопросу об особенностях проектирования профессионального развития педагогических работников // Человек. Культура. Образование. Сыктывкар. Издательство СГУ им. Питирима Сорокина. 2018. № 2 (28). С. 164–168.

Об образовании в Российской Федерации: федер. закон РФ от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 26.07.2019) // Официальный интернет-портал правовой информации URL: <http://www.pravo.gov.ru>. (дата обращения: 11.06.2020)

Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей руководителей и специалистов высшего профессионального и дополнительного профессионального образования: приказ Минздравсоцразвития России от 11.01.2011 № 1н. // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>. (дата обращения: 11.06.2020)

Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»: приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.09.2015 № 608н. // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>. (дата обращения: 11.06.2020)

УДК 651

Е. А. Плешкевич

ЦЕНТРАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ДОКУМЕНТОВЕДЕНИЯ КАК НАУЧНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Статья посвящена формулированию трех перспективных групп задач, решение которых будет способствовать развитию управленческого документоведения в ближайшие десятилетия. К первой группе задач отнесены исторические изыскания по историографии, источниковедению и истории делопроизводства и ДОУ, ко второй – создание теории управленческого документа. К третьей группе разработка перспективных методик и технологий документирования информации, которые бы учитывали интересы, как управления, так и архивного дела.

Ключевые слова: управленческое документоведение, историография и источниковедение делопроизводства, управленческий документ.

Известно, что важнейшим фактором развития научной дисциплины выступает формулирование перспективных исследовательских проблем или задач, решение которых во многом задает вектор ее последующего развития. Одним из первых этот методологический прием использовал известный немецкий математик Давид Гильберт (1862–1943), сформулировавший в 1900 г. двадцать три центральные проблемы математики для начинающегося нового столетия. Значительная часть проблем поставленных Гильбертом к настоящему времени успешна была решена. В наше время аналогичный прием был использован известным итальянским философом Лучано Флориди (р. 1964). Им были сформулированы восемнадцать центральных проблем философии информации в качестве инструмента развития. Таким образом, данная методология показала свою эффективность и может быть использована в других научных дисциплинах.

Каковы же методологические требования постановке таких вопросов? Формулируя данные проблемы, Гильберт придерживался следующих принципов. Во-первых, она должна быть понятной, т. е. должно быть ясно, откуда она возникла, во-вторых, быть достаточно трудной, чтобы вызвать интерес и в-третьих, не настолько трудной, чтобы ее невозможно было решить. Приме-