



**М.Л. ЛЕВИЦКИЙ**

д-р экон. наук, профессор, академик РАО, академик-секретарь отделения философии образования и теоретической педагогики РАО, г. Москва  
e-mail: oped-rao2008@yandex.ru

## ПРОБЛЕМЫ СТАНДАРТИЗАЦИИ В ОБРАЗОВАНИИ

*Рассмотрены проблемы научно-методического сопровождения федерального государственного стандарта общего образования, профессиональный стандарт педагога и его влияние на содержание и технологии аттестации педагогических работников, особенности квалификационных требований в профессиональном стандарте руководителя образовательной организации, нормативная регламентация «образа руководителя».*

*The problems of scientific and methodical maintenance of the federal state standard of the general education, the professional standard of the teacher and its influence on the contents and technologies of certification of the teachers, features of qualification requirements in the professional standard of the head of the educational organization, a standard regulation of «an image of the head» are considered.*

Вступивший в 2014 году Закон «Об образовании в Российской Федерации» (далее Закон) стал, несомненно, важным этапом в развитии отечественного образования. В Законе, во-первых, обобщено множество отдельных регламентов и положений, ранее содержащихся в различных отраслевых и нормативных документах. Во-вторых, в нем содержится немало новаций и положений, реализация которых послужит импульсом к инновационному развитию фактически центральной сферы общественного бытия. Однако именно в этой, потенциально инновационной части Закона, в основном содержатся положения, не являющиеся инструментами прямого действия. Данная ситуация ставит перед педагогической наукой и практикой новые, весьма интересные задачи, от эффективности решения которых зависит качество и масштабы инновационных преобразований системы образования.

Вданной публикации рассматривается лишь малая часть научных проблем, связанных с масштабным процессом стандартизации в системе образования.

**Проблемы научно-методического сопровождения внедрения федеральных государственных стандартов общего образования.**

Приказом Министерства образования и науки РФ от 17 мая 2012 г. №413 утвержден стандарт среднего (полного) общего обра-

зования. Таким образом, можно констатировать, что в 2012 г. был завершен процесс создания «школьных стандартов» нового поколения (далее ФГОС).

Вместе с тем, для того, чтобы эти стандарты «заработали», предстоит сделать еще очень многое. Что является предметом стандартизации во ФГОСе? Прежде всего, — это требования к результатам освоения основной образовательной программы (ООП); к структуре основной образовательной программы: к условиям реализации ООП (кадровые, финансовые, материально-технические и иные). В то же время для организации образовательного процесса нужно, как минимум, иметь ответы на вопросы: чему учить, как учить, какими должны быть результаты обучения, какими оценочными средствами можно измерить эти результаты, какими должны быть условия организации образовательной деятельности.

В предыдущем поколении образовательного стандарта доминантой его построения была система предметных знаний, которая периодически подвергалась критике за излишне жесткую регламентацию содержания образования. Основные усилия многих учителей были направлены на формирование у школьников системы конкретных знаний и умений в рамках изучаемых предметов.

Во ФГОСе же фактически определены лишь требования к

«предметным результатам изучения учебных предметов», но не определено содержание самих предметов.

Таким образом, мы снова находимся в сложном противоречии между жесткой регламентацией содержания образования, которое было ранее и, вероятно, справедливо критиковалось, с одной стороны, и практически безграничной свободой действий по его регуляции, которая имеет место сейчас, с другой. Поэтому теперь педагогические коллективы занимаются тем, что в соответствии с известной фразой: «Берите свободы столько, сколько сможете взять», эту свободу «осваивают». А свободы здесь немало, так как необходимо разработать программу формирования универсальных учебных действий, которая никогда ранее не была предметом самостоятельной стандартизации, разработать систему и программу предметных знаний, социализации, воспитания, программу внеурочной работы и тому подобное.

Отметим, что содержание общего образования не менялось уже около 20 лет. За это время произошли множественные изменения во всех сферах жизни общества. Доступная (располагаемая обществом) информация возросла во много раз.

В этих условиях еще более усложнились такие проблемы, как обоснование концепции отбора содержания образования, взаи-

моувязка отдельных предметов в рамках конкретных учебных планов и множество других задач, которые в базе своей относятся не столько к дидактике, сколько (скорее) к философии образования. Поэтому вряд ли целесообразно (и возможно) перекладывать на педагогические коллективы решение столь фундаментальных задач, которые всегда вызвали острые дискуссии не только в научно-педагогическом сообществе, но и в обществе в целом (достаточно вспомнить масштабные дискуссии о соотношении ролей «физиков» и «лириков»).

Относительно еще одного вышеупомянутого компонента ФГОСа — развитие универсальных учебных действий — следует отметить, что и в предыдущие годы формированию умений, обеспечивающих возможность успешного овладения новыми знаниями, уделяли немало внимания. Советская, а затем и российская система школьного образования ориентирована на принципы развивающего обучения. Однако в качестве самостоятельной образовательной цели формирование соответствующих умений и навыков ставилось редко, в том числе по причине отсутствия в школьной практике инструментария, позволяющего оценить уровень их достижения.

Нет оснований полагать, что в связи с введением ФГОСов такой инструментарий появится автоматически. Но тогда (без наличия оценочных средств) содержание программы развития универсальных учебных действий может принять декларативный характер.

Еще одна сложнейшая проблема внедрения ФГОСов связана с созданием системы оценки результатов освоения ООП.

Из теории управления известно, что успешно достигаются лишь те цели, достижение которых контролируется. Педагогическая практика свидетельствует о том, что лучше всего поддаются оцениванию конкретные умения. Наиболее сложный аспект оценивания — личностные качества, оценочные суждения. Например, как оценить уровень патриотизма школьника (и тому подобные характеристики)? «Лобовых» решений здесь нет. Принципы и технологии разработки создания

таких средств лежат не только и не столько в предметной области педагогики, сколько в сфере специальных квалиметрических исследований.

Впрочем, во ФГОСах определено, что конкретные ООП разрабатываются образовательными учреждениями самостоятельно, но на основании примерной программы. Поэтому создание примерных (или, может быть, типовых) ООП является одной из первоочередных задач, которая стоит перед педагогической наукой, перед научно-педагогическими коллективами в качестве первоочередной.

Нелишне отметить, что в целях повышения эффективности введения, в частности, ФГОСа общего среднего образования, координации усилий научно-педагогической общественности, в октябре 2012 года в РАО был создан Координационный Совет по научно-методическому обеспечению введения ФГОС общего среднего образования второго поколения (далее — Совет). Запросы, которые поступали из регионов РФ и от отдельных образовательных учреждений в этот Совет, были связаны как раз с необходимостью создания примерных вариантов как ООП в целом, так и ее отдельных составляющих. В частности, примерные программы учебно-исследовательской и проектной деятельности школьников, примерные учебные программы по всем предметам, документы по технологии разработки учебных планов и составе учебных предметов и т.п.

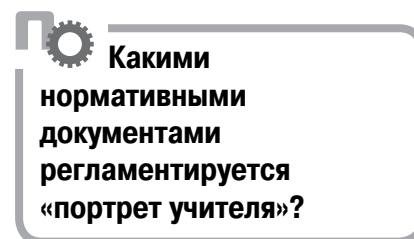
В настоящее время реализация ряда этих задач началась. В частности, обсуждаются проекты примерных программ по отдельным предметам. Однако масштабы и сложность отмеченных выше задач требуют интенсификации усилий ученых и практиков в этих направлениях.

I. Профессиональные стандарты педагога.

Реализовывать новые ФГОСы общего образования предстоит учителям, подготовка которых в настоящее время ведется, как известно, на основе ФГОСов ВПО третьего поколения. Какими нормативными документами в настоящее время регламентируется «портрет учителя»?

Нормативный документ «со стороны социума» — это «квалификационные характеристики должностей педагогических работников в редакции Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 11.01.2011 г. №1 «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (далее — Справочник). В нем есть три группы требований, в частности, к учителю:

- должностные обязанности;
- «должен знать»;
- требования к квалификации.



Как соотносятся требования соответствующего ФГОСа ВПО с требованиями Справочника? Ответ здесь достаточно прост: диалектически они связаны. Однако анализ этой ситуации и поиск путей для сближения требований анализируемых документов в условиях активных реформаций и модернизаций в сфере образования уже неактуален. РФ переходит от квалификационных справочников к системе профессиональных стандартов. Разработка профстандартов ведется в целях создания условий, необходимых для выполнения задач, определенных в п.1 Указа Президента РФ от 07.05.2012 г. №557 «О мерах по реализации государственной социальной политики». Главное отличие профстандарта от характеристик Справочника — более глубокий учет требований работодателей к квалификации специалистов.

К 2015 году должно быть разработано до 800 таких стандартов по разным профессиям и отраслям. Активная работа в этом направлении ведется и в сфере образования.

В частности, приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 г. №544 утвержден профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая

деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)».

Введение этого стандарта обуславливает задачу приведения в соответствие ФГОСов ВПО, определяющих требования к подготовке педагогов и реализующих их образовательных программ ВПО, с требованиями профстандарта.

Как планируется использовать стандарты? В мировой практике существуют два варианта их статуса: обязательный и добровольный (общественный договор). Так как в РФ процедуры разработки и утверждения стандартов нормативно регламентированы, то стандарты имеют обязательный характер.

Однако относительно их применения существует несколько моделей.

В ряде стран стандарт используется при экзамене на допуск специалиста к работе в той или иной должности в конкретной отрасли. В частности, вариант, когда допуск к работе в должности учителя можно получить лишь по результатам такого квалификационного экзамена, несмотря на наличие у претендента на должность, например, университетского образования. Существуют и менее жесткие модели применения системы профессиональной стандартизации, например, через систему общественной сертификации профессиональных компетенций.

Область практического применения профессиональных стандартов педагогических работников в Законе определена в отдельных статьях, в частности, — 46-й, 51-й, 96-й, в самом общем виде. Так, в п.1. ст.46 сформулировано, что право «...на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам».

Вместе с тем, положения ст.49, где определены общие правила аттестации педагогических работников, не связывают прямым образом процесс аттестации с профессиональным стандартом.

В ст.96 определены общие пра-

вственной аккредитации профессиональных образовательных программ, под которой понимается «...признание качества и условия подготовки выпускников, освоивших такую образовательную программу в конкретной организации, осуществляющей образовательную деятельность, отвечающими требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля». Сформулированное положение представляет собой основу для формирования рейтингов, как образовательных программ, так и образовательных организаций, эти программы реализующих, что само по себе является важным этапом в развитии менеджмента качества результатов образовательной деятельности. Однако и из этого конструкта также не вытекает непосредственно регламент аттестации педагогических кадров на основе профстандартов.

Таким образом, перед педагогической наукой и практикой в качестве актуального социального заказа выступает проблема создания научно-обоснованных аттестационных технологий с учетом профстандартов. Весьма сложной задачей при этом является формирование единой системы оценочных средств к выпускнику, завершившему обучение по программе ВПО («выходная аттестация») и этому же выпускнику, принимаемому в образовательную организацию на должность педагога («входная сертификация»).

II. Профессиональный стандарт руководителя образовательной организации.


Еще одна проблема в области аттестации связана со «стандартизованным образом» руководителя образовательной организации.

Этот «образ» в настоящее время регламентирован рядом нормативных и отраслевых документов. Впервые, в соответствии с Законом номенклатура должностей руководителей образовательных организаций устанавливается Правительством Российской Федерации. Соответствующий подзаконный акт вступил в силу 8 августа 2013 г. (Постановление Правительства Российской Федерации №678 «Об утверждении номенклатуры долж-

ностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»). Из этого документа следует, что руководитель образовательной организации непосредственно не относится к номенклатуре должностей педагогических работников — это административно-управленческая должность (АУП).

Во-вторых, согласно Закону (ст.51 п.1) существует несколько вариантов занятия должности руководителя образовательной организации. В частности, для руководителя образовательной организации общего образования это:

- избрание общим собранием, конференцией работников (работников и обучающихся) с последующим утверждением учредителем;
- назначение учредителем.

 **Сложной задачей является формирование оценочных средств к выпускнику.**

В-третьих, требования к «профессиональному портрету» руководителя образовательной организации содержатся в настоящем времени в уже упомянутом Справочнике. Нелишне отметить, что в разделе «Должностные обязанности» этого Справочника примерно половину составляют функции, так или иначе связанные с собственно управлением учебно-воспитательной деятельностью организации, а другую половину — функции по управлению экономической, финансово-хозяйственной деятельностью, формированием положительного имиджа организации, управлением персоналом.

В разделе «Требование к квалификации» представлены достаточно жесткие требования к уровню образования руководителя. Речь здесь идет не просто о высшем профессиональном образовании, но о ВПО «по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаже работы на педагогических должностях не менее 5 лет,

или высшее профессиональное образование и дополнительное образование в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет».

Впрочем, в последующих изменениях базовой редакции Справочника это требование было смягчено правом аттестационных комиссий, принимающих решение о назначении на должность руководителя, учитывать также опыт руководящей работы, стаж и иные профессиональные отличия у претендентов, не имеющих ВПО по профильным направлениям.

В-четвертых, в октябре 2013 года Минтруд России подготовил проект Приказа «Об утверждении профессионального стандарта руководителя образовательной организации (управление в сфере образования)».

Обсуждаемое в настоящее время версии этого Стандарта весьма специфически, на наш взгляд, определяют миссию руководителя образовательной организации. Центральной функцией его деятельности является установление «внешних связей» руководимой организации, формирование ее положительного имиджа, разработку бизнес-стратегии развития и т.п. направления, весьма инвариантные относительно отраслевой специфики. Т.е. иными словами, формируется профессиональный образ руководителя «вообще», который может руководить организациями в весьма широком отраслевом спектре.

При этом, по принципу разделения полномочий, внутриорганизационные задачи должна решать команда функциональных специалистов.

В целом такой подход теоретически соответствует принципу эффективного менеджмента, однако на практике здесь возможны существенные риски.

**Руководитель образовательной организации — это административно-управленческая должность.**

Еще одной проблемой на пути внедрения Стандарта является множественность компетенций, которыми должен владеть руководитель. Впрочем, в самом Стандарте понятие компетенций не употребляется. Здесь используются термины: «трудовая функция», «трудовое действие», «необходимые умения», «необходимые знания», «другие характеристики». Но это не меняет сути дела.

Следует попутно отметить, что попытка включить в профессиональные требования к той или иной должности как можно больше функций, задач, компетенций, умений, знаний и т.п. является общей проблемой для большинства уже разработанных документов в этой области, что можно отнести, очевидно, к начальной стадии процесса перехода к стандартизации профессиональных требований в РФ.

После перечисления существующих регламентов (и кратких комментариев к ним), которые необходимо учитывать в процессе аттестации руководителей образовательных организаций, естественен вопрос о реальной его практике.

В Законе (ст.51 п.4) по этому поводу сказано, что кандидаты «...на должность руководителя государственной или муници-

пальной организации и ее руководитель...проходят обязательную аттестацию. Порядок и сроки проведения аттестации на должность руководителя и руководителя государственной или муниципальной образовательной организации устанавливаются учредителем этих образовательных учреждений...».

Как правило, необходимость в назначении на должность руководителя возникает в случаях:

— ввода в строй новых образовательных организаций;

— формирование на базе существующих образовательных учреждений крупных образовательных центров, объединяющих учреждения общего и дошкольного образования;

— естественно-демографические причины.

Существенно реже такая необходимость возникает в результатах неаттестации действующего руководителя.

Однако во всех случаях необходимо иметь подготовленный резерв на занятие вакантных должностей руководителей. Содержание подготовки резерва, принципы и методы отбора претендентов с учетом новых регламентов требований к должностям руководителя являются также актуальными задачами научно-педагогической и образовательной деятельности.

Выполнение перечисленных задач позволит перейти к построению системы сертификации персонала образовательных учреждений в РФ как независимой оценке его компетенции.

*Ключевые слова: стандартизация, профессиональный стандарт педагога, профессиональный стандарт руководителя образовательной организации, профессионально-общественная аккредитация, система сертификации персонала.*

**Уважаемые наши читатели!**

**С Нового года комплект (журнал + приложение) стоит на 1140 руб. дешевле. Если вы сейчас держите в руках этот номер, то, согласитесь: сэкономили, ничего не теряя!**

***Оставайтесь нашими подписчиками и авторами!***