

## НАУЧНЫЕ СТАТЬИ

*Челябинский гуманитарий. 2022. № 4 (61). С. 6–17.*

*ISSN 1999-5407 (print).*

*Chelyabinskij Gumanitarij. 2022; 4 (61), 6–17.*

*ISSN 1999-5407 (print).*

Научная статья

УДК 378.091.398

DOI 10.47475/1999-5407-2022-10401

**ОБНОВЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ФУНКЦИЙ РУКОВОДИТЕЛЯ  
В УСЛОВИЯХ ВВЕДЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА  
«РУКОВОДИТЕЛЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ  
(УПРАВЛЕНИЕ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ  
И ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ)»**

**Татьяна Александровна Абрамовских**

ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования», Челябинск, Россия, [gdchiep@mail.ru](mailto:gdchiep@mail.ru)

**Аннотация.** В данной статье обосновывается необходимость обновления трудовых функций руководителя образовательной организации в связи с введением профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)». Рассматриваются понятия «трудовая функция», «профессиональный стандарт», формализованные в нормативных документах. Автор делает сравнительный анализ Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), который заложен в основу разработки должностной инструкции, и профессионального стандарта руководителя, который значительно расширяет и обновляет перечень трудовых функций. Делается обоснованный вывод о необходимости обновления трудовых обязанностей руководящих работников и формирования системы непрерывного повышения их профессиональной компетентности. Автором также сделана попытка аргументировать недостаточную готовность руководителей ОО к реализации своей управленческой деятельности в новых условиях путем анализа результатов входной диагностики субъектной позиции слушателей курсов повышения квалификации в ГБУ ДПО ЧИППКРО в рамках реализации дополнительной профессиональной программы. В заключении делается вывод об актуальности профессионального стандарта руководителя, его значимости в повышении управленческой культуры руководителя.

**Ключевые слова:** трудовая функция, трудовые функции руководителя образовательной организации, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС), профессиональный стандарт, профессиональный стандарт «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)».

**Для цитирования:** Абрамовских Т. А. Обновление трудовых функций руководителя в условиях введения профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)» // Челябинский гуманитарий. 2022. № 4 (61). С. 6–17. doi: 10.47475/1999-5407-2022-10401.

Original article

**RENEWAL OF THE LABOR FUNCTIONS OF THE MANAGER UNDER THE CONDITIONS  
OF THE INTRODUCTION OF THE PROFESSIONAL STANDARD “THE HEAD OF AN EDUCATIONAL  
ORGANIZATION (MANAGEMENT OF A PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATION  
AND A GENERAL EDUCATIONAL ORGANIZATION)”**

**Tatyana A. Abramovskikh**

GBU DPO “Chelyabinsk Institute for Retraining and Advanced Training of Educators”, Chelyabinsk, Russia, [gdchiep@mail.ru](mailto:gdchiep@mail.ru)

**Abstract.** This article substantiates the need to update the labor functions of the head of an educational organization in connection with the introduction of the professional standard “Head of an educational organization (management of a preschool educational organization)».

© Абрамовских Т. А., 2022

organization and a general educational organization)”. The concepts of “labor function”, “professional standard”, formalized in regulatory documents, are considered. The author makes a comparative analysis of the Unified Qualification Directory of the positions of managers, specialists and employees (CEN), which is the basis for the development of job descriptions, and the professional standard of the manager, which significantly expands and updates the list of labor functions. A reasonable conclusion is made about the need to update the labor duties of executives and form a system for continuous improvement of their professional competence. The author also made an attempt to justify the lack of readiness of the heads of public organizations to implement their managerial activities in the new conditions by analyzing the results of the input diagnostics of the subjective position of students of advanced training courses at CHIPPKRO as part of the implementation of an additional professional program. In conclusion, a conclusion is made about the relevance of the professional standard of the leader, its importance in improving the managerial culture of the leader.

**Key words:** labor function, labor functions of the head of an educational organization, Unified qualification directory of positions of managers, specialists and employees (CEN), professional standard, professional standard “Head of an educational organization (management of a preschool educational organization and a general educational organization)”.

**For citation:** Abramovskikh T. A. (2022). Renewal of the labor functions of the manager under the conditions of the introduction of the professional standard “The head of an educational organization (management of a preschool educational organization and a general educational organization)”. *Chelyabinskij Gumanitarij*, 4 (61), 6–17, doi: 10.47475/1999-5407-2022-10401.

Образовательная политика – это важная составляющая государственной политики, обеспечивающая повышение темпов социально-экономического и научно-технического развития государства. Образовательная политика устанавливает цели и задачи развития образования, гарантирует их проведение в жизнь путем согласованных действий государства и общества. Цели и задачи образования на современном этапе направлены на достижение качества образования, соответствующего международным критериям качества и актуальным и перспективным потребностям общества.

Государственная образовательная политика отражена в нормативно-правовых актах сферы образования Российской Федерации: ФЗ-273 «Об образовании в РФ», Государственная программа «Развитие образования» до 2025 года и др. Основным механизмом реализации программы становится национальный проект «Образование», включающий в себя федеральные проекты, которые представляют ключевые направления развития современного образования:

- система непрерывного профессионального роста педагогов;
- современная цифровая образовательная среда в образовательной сфере РФ (Целевая модель цифровой образовательной среды);
- использование цифровых информационных ресурсов (образовательные платформы: Сферум / sferum.ru, Российская электронная школа/ resh.edu.ru и др.);
- совершенствование системы поиска и поддержки одарённых детей;
- сетевое участие в современной образовательной среде музеев, театров, библиотек, общественных проектов, различных движений волонтеров;
- модернизация профессионального образования, в том числе посредством внедрения адаптивных, практико-ориентированных и гибких образовательных программ;
- интеграция общего и дополнительного образования;
- индивидуальная траектория обучения для каждого ученика;
- усиление воспитательной части образования, чтобы сформировать устойчивые моральные принципы и критическое мышление, крайне необходимые в эпоху переизбытка информации; патриотическое воспитание и другие.

Государственная политика и правовое регулирование отношений в сфере образования основываются на принципе признания приоритетности образования (статья 3. п.1. ФЗ-273 «Об образовании в РФ»), что обуславливает высокий уровень требований к профессиональной компетентности педагогических работников, в том числе руководителей образовательных организаций (далее – ОО). Современный этап развития общества характеризуется информационной насыщенностью и высокой степенью мобильности, формируя вызовы системе образования в целом и конкретно деятельности образовательных организаций. Ответы на вызовы времени диктуют необходимость изменения, корректировки и дополнения трудовых функций руководителя образовательной организации, что определяет актуальность введенного профессионального стандарта руководителя. Внедрение профессионального стандарта руководителя А. В. Морозов обуславливает необходимостью создания качественного кадрового состава управленцев и выдвижения в его состав перспективных и достойных сотрудников. Ученый описывает результаты эмпирического исследования, нацеленного на анализ необходимости разработки и внедрения профессионального стандарта руководителя общеобразовательной организации «как критерия соответствия современного директора школы запросам общества и требованиям сегодняшнего дня, своеобразного индикатора его управленческой и личностной компетентности» [4; 5].

В статье мы рассмотрим обновление трудовых функций руководителя в связи с введением профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной

образовательной организацией и общеобразовательной организацией)» (далее – ПСР) и готовность/возможность руководителей образовательных организаций реализации регламентированных стандартом профессиональных компетенций.

Определим понятия «трудовая функция» и «профессиональный стандарт». О трудовой функции. Описание трудовой функции дано в ст. 15 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ): работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы. Трудовая функция, в соответствии со ст. 56, 57 ТК РФ, является важнейшим условием трудового договора. Таким образом, можно выделить несколько существенных характеристик трудовой функции: она формально определяется названием должности, профессии, специальности; трудовая функция выражается через работу, то есть определенные действия, которые должен осуществлять работник. Квалификация (уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника) отражает качественную характеристику трудовой функции: способность работника выполнять обязанности определенного уровня сложности, с определенной скоростью и качеством результата; трудовая функция носит конкретный характер у каждого работодателя в зависимости от требований к квалификации работника и его обязанностей (поручаемой работы); это ключевое условие трудового договора [2].

Перечень трудовых функций педагогического работника определяет Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761н г. Москва «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (далее – ЕКС), раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». В квалификационных характеристиках проведена унификация нормативов регламентации труда работников для обеспечения единого подхода к подбору персонала соответствующей квалификации и соблюдения единых принципов тарификации работ, основанных на их сложности. Квалификационная характеристика каждой должности имеет 3 раздела: «Должностные обязанности», «Должен знать», «Требования к квалификации» [8].

Таким образом, ЕКС выполняет функцию нормативного закрепления наименования и характеристики профессии. Однако справочник не учитывает в полной мере реальной ситуации, происходящей в общественном развитии и на рынке труда. Существует ряд проблем в рамках действующей и нормативно закрепленной базы, например, неактуальность ряда должностных обязанностей (часть из них устарела); отсутствие описания и профессиональных требований к видам деятельности, которые сопровождают реализацию приоритетных направлений развития образования, появившихся в современных условиях.

О профессиональном стандарте. На современном этапе развития образования для определения функций работника применяют профессиональные стандарты педагогических работников. Профессиональные стандарты обязательны для организаций, сотрудники которых: работают во вредных условиях; получают льготы от государства: досрочную пенсию, дополнительный отпуск, денежные компенсации; работают с ограничениями — особыми условиями допуска. Профессиональный стандарт, в отличие от существующих квалификационных требований, структурирует содержание профессиональной деятельности и соответствующие требования к квалификации работника. В России в настоящее время используется два определения профессионального стандарта. *Профессиональный стандарт – многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников по различным квалификационным уровням.* Данное определение было использовано с 2007 года во всех документах, разработанных с участием Центра изучения проблем профессионального образования, Федерального института развития образования. Понятие «профессиональный стандарт» введено в 2012 году в Трудовой кодекс Российской Федерации. *Профессиональный стандарт – характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида деятельности.*

В структуру стандарта входят следующие разделы: общие сведения; функциональная карта вида профессиональной деятельности; характеристика обобщенных трудовых функций; обобщенные трудовые функции; описание входящих в нее трудовых функций, действий, необходимых умений и знаний; дополнительные сведения о профессиональном стандарте. Содержательной основой стандарта является функциональная карта профессиональной деятельности. Также стандарт определяет широту полномочий и ответственность работника при выполнении той или иной функции, требования к профессиональному опыту и образованию. Стандарт предусматривает соотнесение с действующими и регламентирующими сферу труда документами. Мобильный характер документа помогает своевременно реагировать на любые принципиальные изменения [7].

Профессиональный стандарт руководителя регламентировал комплекс компетенций, которые должны быть сформированы у современных руководителей образовательных организаций. Управленческие

компетенции прописаны в профессиональном стандарте как трудовые функции. Стандарт представляет характеристику двух обобщенных трудовых функций: управление дошкольной образовательной организацией, управление общеобразовательной организацией. Каждая обобщенная функция представлена трудовыми функциями, включающими трудовые действия, необходимые умения и знания. Впервые выделены и формализованы такие трудовые функции как администрирование деятельности образовательной организации и управление взаимодействием образовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами. В настоящее время профессиональная деятельность руководителя регламентируются должностными обязанностями, которые определяются Единым квалификационным справочником должностей. В соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации N 250н вступает в силу с 1 марта 2022 г. стандарт «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)», который актуализирует и значительно расширяет перечень трудовых функций руководителя, что обуславливает необходимость учредителю муниципальных образовательных учреждений провести обновление должностной инструкции руководителя образовательной организации в контексте требований введенного стандарта [9].

Обозначим общие принципы определения структуры и содержания двух нормативных документов в рамках сравнительного анализа профессионального стандарта и Единого квалификационного справочника должностей (ЕКС).

Таблица 1

Сравнительная таблица структуры и содержания профессионального стандарта и ЕКС

	Критерии	ЕКС	Профессиональный стандарт
1.	Количество обобщенных трудовых функций	нет	более одной
2.	Количество трудовых функций	одна характеристика соответствует одной трудовой функции	более одной
3.	Количество профессий (должностей)	одна	одна и более; отдельные трудовые функции и трудовые действия данной обобщенной трудовой функции, а также их совокупность в части руководства направлением деятельности или решением отдельных управленческих задач могут выполняться лицами, занимающими должности заместителя руководителя в порядке делегирования им полномочий и распределения обязанностей
4.	Требования к образованию и обучению, опыту работы	ЕКС допускает отсутствие профессионального образования при наличии опыта.	только по тексту профессионального стандарта.
5.	Требования к знаниям	описано коротко и формально, многие положения устарели	современные требования, более широкая трактовка с учетом современных знаний и технологий

Краткий анализ показывает, что профессиональные стандарты носят комплексный характер и раскрывают необходимые для выполнения работником трудовых функций профессиональные компетенции (необходимые знания, необходимые умения и трудовые действия). Как следствие, это создает хорошую предпосылку для формирования должностных обязанностей работника путем комбинирования содержащихся в профессиональных стандартах трудовых функций. ЕКС в сравнении с Профессиональными стандартами имеет более ограниченное содержание.

Сделаем анализ содержания профессионального стандарта руководителя и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные

характеристики должностей работников образования») в части сравнения характеристик трудовых функций. Путем извлечения из нормативного документа ряда положений представим функции, которые, как правило, отсутствуют в должностных инструкциях руководителей, разработанных на основе ЕКС.

Таблица 2

## Обновление трудовых функций руководителя в условиях введения профессионального стандарта

№ п/п	Приоритетные направления развития образования РФ в рамках государственной образовательной политики	Традиционные управленческие функции руководителя в соответствии с ЕКС	Новые трудовые функции руководителя в соответствии с профессиональным стандартом
1.	<i>Обновление содержания общего образования (сопровождение введения ФГОС ОО)</i>	Обеспечивает реализацию федерального государственного образовательного стандарта, федеральных государственных требований.	<p><i>Трудовые действия:</i> Организация разработки/корректировки, утверждения основных образовательных программ, в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта с учетом примерных образовательных программ, адаптированных основных образовательных программ, а также дополнительных общеобразовательных программ и программ профессионального обучения, дополнительных общеразвивающих программ, с учетом образовательных потребностей, способностей детей, этнокультурной ситуации.</p> <p><i>Умения:</i> Обеспечивать соблюдение требований к психолого-педагогическим, кадровым, финансовым и материально-техническим условиям в соответствии с ФГОС при организации образовательной деятельности в образовательной организации, в том числе в сетевой форме. Определять список учебников из федерального перечня учебников и учебных пособий, допущенных к использованию при реализации основных общеобразовательных программ.</p> <p><i>Знания:</i> Федеральные государственные образовательные стандарты, примерные основные и адаптированные образовательные программы, федеральные государственные требования.</p>
	<i>Совершенствование управления системой образования, формирование системы управления качеством образования</i>	Осуществляет руководство образовательным учреждением в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, уставом образовательного учреждения. Обеспечивает системную образовательную (учебно-воспитательную) и административно-хозяйственную (производственную) работу образовательного учреждения.	<p><i>Обобщенные трудовые функции:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Управление образовательной деятельностью общеобразовательной организации (<i>Руководить деятельностью по созданию условий социализации обучающихся и индивидуализации обучающихся</i>).</li> <li>2. Администрирование деятельности общеобразовательной организации (<i>Формировать управленческую команду, распределять обязанности и делегировать полномочия. Организовывать работы по защите персональных данных обучающихся и работников общеобразовательной организации</i>).</li> </ol>

		<p>Должен знать: гражданское, административное, трудовое, бюджетное, налоговое законодательство в части, касающейся регулирования деятельности образовательных учреждений и органов управления образованием различных уровней; основы менеджмента, основы управления проектами.</p>	<p><i>Знания:</i> Основы стратегического планирования          Нормы/правила делового этикета и служебного поведения          Нормы профессиональной этики педагогических работников.          3. Управление развитием общеобразовательной организации (<i>Анализировать деятельность общеобразовательной организации, роль в социуме, уровень социального партнерства и степень интегрированности в местное сообщество. Применять программно-проектные методы организации деятельности</i>).          4. Управление взаимодействием общеобразовательной организации с участниками отношений в сфере образования и социальными партнерами (<i>Формирование положительного имиджа общеобразовательной организации. Лоббировать интересы общеобразовательной организации при взаимодействии с учредителем, органами государственной власти, органами местного самоуправления, социальными партнерами</i>).</p>
	<p><i>Общенациональная система непрерывного профессионального роста педагогов</i></p>	<p>Создает условия для непрерывного повышения квалификации работников.          Принимает меры по обеспечению образовательного учреждения квалифицированными кадрами, рациональному использованию и развитию их профессиональных знаний и опыта, обеспечивает формирование резерва кадров в целях замещения вакантных должностей в образовательном учреждении.</p>	<p><i>Умения:</i> Формировать организационную структуру, штатное расписание, планировать потребность в кадрах, организовывать их подбор, прием на работу, допуск к работе, определять должностные обязанности          Формировать систему мотивации и условия для профессионального развития педагогических и иных работников общеобразовательной организации, включая дополнительное профессиональное образование  <i>Знания:</i> Профессиональные стандарты, характеризующие квалификацию, необходимую для осуществления педагогической и иной профессиональной деятельности (с учетом реализуемых организацией образовательных программ), нормативные правовые основы и методика их применения в управлении персоналом общеобразовательной организации.          Основы управления персоналом общеобразовательной организации, включая основы нормирования труда, оценки и мотивации персонала, организацию оплаты и охраны труда.</p>
	<p><i>Модернизация методической работы, методических служб</i></p>	<p>Содействует деятельности учительских (педагогических), психологических организаций и методических объединений. принимает решения о программном планировании его работы, участии образовательного учреждения в различных программах и проектах.</p>	<p><i>Трудовые действия:</i> Управление формированием и функционированием системы методического и организационно-педагогического обеспечения реализации образовательной деятельности.  <i>Умения:</i> Управлять формированием и функционированием системы методического и организационно-педагогического обеспечения реализации образовательной деятельности.          Организовывать инновационную деятельность в общеобразовательной организации.</p>

<p><i>Формирование современной образовательной среды (новое образовательное пространство школы – личностно-развивающее, избыточное, адаптивное, инклюзивное, сетевое пространство)</i></p>	<p>Создает <b>условия</b> для внедрения инноваций. Создает <b>условия</b> для непрерывного повышения квалификации работников. Создает <b>условия</b>, обеспечивающие участие работников в управлении образовательным учреждением.</p>	<p><i>Трудовые действия:</i> Управление формированием образовательной среды, в том числе цифровой образовательной среды. Организация доступной и безопасной среды в общеобразовательной организации для обучающихся, родителей (законных представителей) и работников общеобразовательной организации. <i>Умения:</i> Формировать образовательную среду общеобразовательной организации, обеспечивающую содержательную, методическую, технологическую целостность образовательной деятельности.</p>
<p><i>Цифровизация образования, использование цифровых информационных ресурсов</i></p>	<p><i>Должен знать:</i> основы работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием.</p>	<p><i>Умения:</i> Обеспечивать условия для реализации образовательных программ с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий с учетом функционирования электронной информационно-образовательной среды, включающей в себя электронные информационные ресурсы, электронные образовательные ресурсы, совокупность информационных и телекоммуникационных технологий, соответствующих технических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся Обеспечивать реализацию требований к технологическим (аппаратным и программным), информационным и организационным ресурсам общеобразовательных организаций для развития информационной образовательной среды Управлять информационными ресурсами общеобразовательной организации, в том числе организовывать работу официального сайта общеобразовательной организации Использовать в профессиональной деятельности информационно-коммуникационные технологии, применяемые в управлении общеобразовательной организации <i>Знание:</i> Основы цифровизации общеобразовательной организации.</p>
<p><i>Совершенствование системы поиска и поддержки одаренных детей</i></p>	<p>Формирует контингенты обучающихся (воспитанников, детей). <i>Должен знать:</i> современные педагогические технологии продуктивного, дифференцированного обучения, реализации компетентного подхода, развивающего обучения; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов с обучающимися (воспитанниками, детьми) разного возраста,</p>	<p><i>Трудовые действия:</i> Формирование системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов обучающихся, направленной на самоопределение, самообразование и профессиональную ориентацию. <i>Умения:</i> Обеспечивать специальные условия для получения образования в соответствии с возрастными, индивидуальными особенностями и особыми образовательными потребностями, развитие способностей и творческого потенциала каждого обучающегося. Руководить деятельностью по диагностике обучающихся для выявления способностей и одаренности, обеспечением участия обучающихся в конкурсах, олимпиадах, проектах различного уровня, организацией работ с одаренными обучающимися, в том числе профильного, предпрофильного обучения, индивидуально-групповых занятий, неаудиторных занятий, организацией проектной и исследовательской деятельности.</p>

			<p>Руководить деятельностью по проведению мероприятий, стимулирующих творческие и спортивные достижения обучающихся, интерес к научной, творческой и физкультурно-спортивной деятельности, волонтерскому движению.</p>
<p><i>Сетевое взаимодействие в современной образовательной среде</i></p>	<p>Обеспечивает эффективное взаимодействие и сотрудничество с органами государственной власти, местного самоуправления, организациями, общественностью, родителями (лицами, их заменяющими), гражданами.</p>	<p><i>Трудовые действия:</i> Определение форматов взаимодействия, в том числе сетевого взаимодействия. Организация и координация социального партнерства с местным и бизнес-сообществами, организациями культуры, досуга и спорта, другими образовательными организациями по реализации образовательных и досугово-развивающих программ, мероприятий и событий.</p> <p><i>Умения:</i> Организовывать взаимодействие с надзорными органами и органами государственного и ведомственного контроля (надзора) в сфере образования, контроля за соблюдением лицензионных требований и условий при осуществлении образовательной деятельности, обеспечивать содействие их деятельности, размещение на сайте общеобразовательной организации результатов проверок, реализацию предписаний.</p> <p>Осуществлять и развивать социальное партнерство, установленное действующим законодательством Российской Федерации надзорных органов.</p> <p>Разрабатывать регламенты, механизмы и инструменты взаимодействия с субъектами внешнего окружения, включая органы государственной власти и местного самоуправления.</p> <p><i>Знание:</i> Механизмы организации сетевого взаимодействия общеобразовательной организации. Технологии и регламенты взаимодействия работников общеобразовательной организации с родителями (законными представителями) обучающихся. Технологии и регламенты взаимодействия общеобразовательной организации с учредителем, органами государственной власти и органами местного самоуправления, профсоюзными организациями, представителями СМИ, социальными партнерами общеобразовательной организации и иными организациями.</p>	
<p><i>Формирование востребованной системы оценки качества образования и образовательных результатов</i></p>	<p>Обеспечивает соблюдение требований, предъявляемых к условиям образовательного процесса, образовательным программам, результатам деятельности образовательного учреждения и к качеству образования, непрерывное повышение качества образования в образовательном учреждении. Обеспечивает объективность оценки качества образования обучающихся (воспитанников, детей) в образовательном учреждении.</p>	<p><i>Трудовые действия:</i> Контроль качества реализации образовательных программ, принятие управленческих решений по коррекции и улучшению организации образовательной деятельности</p> <p>Организация работ по самообследованию общеобразовательной организации, внутришкольному контролю, обеспечению функционирования внутренней системы оценки качества образования, мониторингу образовательных результатов обучающихся.</p> <p>Контроль и оценка результативности и эффективности реализации программы развития общеобразовательной организации.</p> <p><i>Умения:</i> Анализировать деятельность и результаты реализации образовательных программ и выполнять коррекцию организации образовательной деятельности.</p>	

Данный анализ показывает обновление профессиональной деятельности руководителя посредством расширения перечня компетенций в соответствии со стратегическими направлениями развития образования РФ.

Внедрение профессионального стандарта руководителя ставит вопрос о готовности директорского корпуса работать в новых условиях. Уровень готовности и возможностей руководителей образовательных организаций определяется оценкой его управленческой деятельности. Ключевым звеном в процедуре оценки является аттестация руководящих работников. Современная модель аттестации руководителей образовательных организаций разрабатывается в контексте требований профессионального стандарта. Уровень сформированности управленческих компетенций в соответствии нормативными требованиями каждый руководитель может отследить в ходе самоанализа и самооценки, применяя различные методики и техники (например, техника коучинга «Колесо жизненного баланса» и др.). Гордашникова О.Ю. представляет в своей работе матрицу оценивания профессиональных компетенций директора школы. Автором разработаны уровневые шкалы сформированности компетенций руководителя образовательной организации общего образования [3].

В ГБУ ДПО «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования» (далее - ГБУ ДПО ЧИППКРО) реализация дополнительных профессиональных программ повышения квалификации руководителей начинается с проведения диагностики субъектной позиции слушателей. Согласно Концепции мониторинговых исследований ГБУ ДПО ЧИППКРО диагностические и оценочные процедуры являются частью реализуемой в институте системы оценки качества образования, обеспечивающей оценку компетентности педагогических работников [6]. Для опроса слушателей используется анкетный метод. Разработано два вида анкет для руководителей: входная – для проведения анкетирования в начале обучения и итоговая - по результатам обучения. Анкеты входной и итоговой диагностик полностью соответствуют структуре и идеологии разработанных и реализуемых в институте образовательных программ и включают следующие разделы: современные нормативно-правовые основы образования; теоретико-методологические и психологические основы профессиональной деятельности; содержательные и процессуальные аспекты профессиональной деятельности; прикладные аспекты решения актуальных проблем профессиональной деятельности.

В первом разделе «Современные нормативно-правовые основы образования» рассматривается обновление профессиональной деятельности руководителя ОО в современных социально-экономических условиях. Предполагается в контексте профессионального стандарта сформировать у слушателей представления о правовых основах формирования системы образования с точки зрения их правоприменения в управленческой деятельности на институциональном уровне. Обратимся к профессиональному стандарту руководителя, выделим необходимые умения, ориентированные на создание в образовательной организации правового поля: обеспечивать защиту прав и свобод обучающихся и работников общеобразовательной организации; применять в профессиональной деятельности правовые нормы, регулирующие разработку и реализацию образовательных программ. В перечень необходимых знаний включены: знание нормативно-правовых актов муниципального района/городского округа в сфере общего образования; знание профессиональных стандартов, характеризующих квалификацию, необходимую для осуществления педагогической и иной профессиональной деятельности. В соответствии с заданными компетенциями в первый раздел анкеты включены вопросы, направленные на выявление уровня правовой компетентности, и, как следствие, готовности руководителей данной группы к управлению ОО в новых условиях.

Представим результаты входной диагностики руководителей ОО различных муниципалитетов/городских округов Челябинской области и города Челябинска, которые обучались в третьей группе в январе 2022 года в количестве 28 человек. В своей статье мы используем данные входной диагностики первого раздела.

Таблица 3

*Анализ анкеты входной диагностики уровня правовой компетентности слушателей при освоении дополнительной профессиональной программы (руководители)*

Вопросы	Ответы
1. Позволяют ли имеющиеся у Вас знания основ законодательства в сфере образования соблюдать права участников образовательных отношений?	<b>43%</b> руководителей считают, что имеющиеся у них знания основ законодательства в сфере образования позволяют соблюдать права участников образовательных отношений. Более половины ( <b>57%</b> ) слушателей не уверены, что всегда соблюдают права участников образовательных отношений, более того, испытывают серьезные затруднения в их применении, поскольку не в полной мере владеют знаниями основ законодательства в сфере образования.

<p>2. Определите уровень сформированности у Вас умений выстраивать собственную профессиональную деятельность в соответствии с законодательством в сфере образования.</p>	<p><b>39%</b> считают, что у них сформированы умения, которые позволяют выстраивать собственную профессиональную деятельность в соответствии с законодательством в сфере образования. <b>61%</b> руководителей затрудняются определить уровень сформированности умений, которые позволили бы выстраивать собственную профессиональную деятельность в соответствии с законодательством в сфере образования. Данная категория респондентов понимают важность наличия умений, которые позволяют выстраивать собственную профессиональную деятельность в соответствии с законодательством в сфере образования, однако испытывают потребность в их развитии.</p>
<p>3. Применяете ли Вы имеющиеся знания основ законодательства в сфере образования и сформированные умения их использования для решения профессиональных задач?</p>	<p><b>39,3%</b> слушателей считают, что имеющиеся у них знания и умения позволяют решать профессиональные задачи. Однако <b>60,7%</b> респондентов понимают, что для решения профессиональных задач необходимы знания основ законодательства в сфере образования и умения их использования, однако осознают недостаточность соответствующих знаний и умений.</p>

Ответы на вопросы первого блока, полученные в ходе диагностики, показывают, что недостаточный уровень знаний основ законодательства в сфере образования имеют более 50 % руководителей. Выявлены также профессиональные дефициты не только в знаниях основ законодательства в сфере образования, но и затруднения в их правоприменении. Таким образом, в ходе проведенной на курсах повышения квалификации входной диагностики, руководители ОО выразили свою субъектную позицию в части оценки уровня сформированности управленческих компетенций в соответствии с нормативными требованиями. Самооценка управленческой деятельности показывает негативные тенденции в подготовленности руководителей образовательных организаций осуществлять свою профессиональную деятельность в условиях введения профессионального стандарта. Данный диагностический срез проведен в масштабах одного региона (*Челябинской области*), одного образовательного учреждения (ГБУ ДПО ЧИППКРО) и носит локальный характер, но может стать основой определения проблем в подготовке руководителей образовательной организации к реализации своих должностных обязанностей в условиях их регламентации профессиональным стандартом «Руководитель образовательной организации (управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)».

К. В. Аверьянова в своей статье также рассматривает возможности руководителей реализовать управление образовательной организацией в условиях введения ПСР. В конце декабря 2021 г. и начале января 2022 г. в рамках своего исследования, целью которого было выявление элементарных знаний о новых профессиональных стандартах, существующих профессиональных требованиях к уровню профессиональной компетентности руководителей, автор проводит онлайн-опрос среди руководителей общеобразовательных организаций. География исследования: Московская, Ростовская, *Челябинская* области, города – Краснодар, Санкт-Петербург, Ростов-на-Дону. Всего опрошено 26 респондентов. На вопрос «Знакомы ли Вы с трудовыми функциями руководителя по основным направлениям деятельности, регламентированными введенным профессиональным стандартом?» положительно ответили только 38,5 %. Автор отмечает низкий уровень информирования респондентов о введении новых требований к руководителю образовательной организации, что подтверждает наше предположение об отсутствии готовности работать в новых условиях у большинства руководителей [1]. Появляется необходимость формирования системы непрерывного повышения профессионального мастерства руководящих работников и разработки индивидуальных образовательных маршрутов руководителя ОО по развитию управленческой компетентности [10].

В заключение отмечаем, что актуальность профессионального стандарта базируется, прежде всего, на более современных конструкциях в виде сочетания требований к знаниям, умениям, трудовым действиям, профессиональным навыкам и опыту работы, носящим комплексный характер. Внедрение профессионального стандарта позволит упорядочить трудовые функции и привести их в соответствие с современными требованиями, в частности заменить ряд неактуальных функций, дополнить их перечень новыми востребованными в профессиональной деятельности.

Принятый профессиональный стандарт «Руководитель образовательной организации (Управление дошкольной образовательной организацией и общеобразовательной организацией)», как ожидается, позволит добиться следующих целей: улучшить управление образовательными организациями за счет того, что повысится квалификация их руководителей, добиться развития российского образования на всех уровнях — от дошкольного до высшего профессионального; повысить управляемость в образовательных организациях.

## Список источников

1. Аверьянова К. В. Анализ подготовки управленцев в сфере общего образования в России и других странах // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2022. № 1 (9). С. 76–89.
2. Вишнепольская И. Трудовая функция и изменение обязанностей работника: как не ошибиться // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2017. № 07. URL: <https://delo-press.ru/journals/staff/pravovoe-obespechenie-deyatelnosti/46675-trudovaya-funktsiya-i-izmenenie-obyazannostey-rabotnika-kak-nbsp-ne-nbsp-oshibitsya/> (дата обращения: 14.01.2022).
3. Гордашникова О. Ю. Проектирование системы самооценки сформированности профессиональных компетенций руководителей общеобразовательных организаций // Актуальные проблемы экономики и менеджмента. 2021. № 2 (30). С. 14–20.
4. Морозов А. В. Особенности управленческой деятельности современного руководителя: монография. М.: ФГБНУ «ИУО РАО», 2017. 178 с.
5. Морозов А. В. Профессиональный стандарт директора школы как индикатор управленческой компетентности // Известия Саратовского университета. Сер.: Акмеология образования. Психология развития. 2019. № 3. С. 203–209.
6. Концепция мониторинговых исследований в государственном бюджетном учреждении дополнительного профессионального образования «Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования»: сборник методических материалов / сост. И. Д. Борченко; под ред. М. И. Солодковой Челябинск: ЧИППКРО, 2018. 144 с.
7. Организация введения профессиональных стандартов в образовательной организации: методические рекомендации для руководителей образовательных организаций / авторы: А. В. Коптелов, Т. А. Абрамовских и др.; под ред. В. Н. Кеспилова, М. И. Солодковой. Челябинск: ЧИППКРО, 2016. 68 с.
8. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» // Доступ из СПС «КонсультантПлюс». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_105703/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_105703/) (дата обращения: 14.01.2022).
9. Приказ Минтруда России от 10.03.2021 N 116н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации высшего образования»» (Зарегистрировано в Минюсте России 12.04.2021 N 63071) // Доступ из СПС «КонсультантПлюс». URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_382174/1bfe68d320d2b3c2608116cb704f2f3eb173678f/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_382174/1bfe68d320d2b3c2608116cb704f2f3eb173678f/) (дата обращения: 14.01.2022).
10. Реализация педагогическими работниками индивидуальных образовательных маршрутов развития профессионального мастерства: учебно-методическое пособие / Т. А. Абрамовских, А. В. Коптелов, А. М. Королева, А. В. Машуков. Челябинск: ЧИППКРО, 2020. 48 с.

## References

1. Aver'yanova K. V. (2022). Analiz podgotovki upravlenцев v sfere obshchego obrazovaniya v Rossii i drugih stranah [Analysis of the training of managers in the field of education in Russia and other countries]. *Innovacionnaya nauchnaya sovremennaya akademicheskaya issledovatel'skaya traektoriya* [Innovative scientific modern academic research trajectory (INSAJT)], 1 (9), 76–89. (In Russ.).
2. Vishnepol'skaya I. (2017). Trudovaya funkciya i izmenenie obyazannostej rabotnika: kak ne oshibit'sya [Labor function and changing the duties of an employee: how not to make a mistake]. *Kadrovaya sluzhba i upravlenie personalom predpriyatiya* [Personnel service and personnel management of the enterprise], 7. (In Russ.).
3. Gordashnikova O. Yu. (2021). Proektirovanie sistemy samoocenki sformirovannosti professional'nyh kompetencij rukovoditelej obshcheobrazovatel'nyh organizacij [Designing a self-assessment system for the formation of professional competencies of educational organizations leaders]. *Aktual'nye problemy ekonomiki i menedzhmenta* [Actual Problems of Economics and Management], 2 (30), pp. 14–20. (In Russ.).
4. Morozov A. V. (2017). *Osobennosti upravlencheskoj deyatelnosti sovremennogo rukovoditelya: monografiya* [Features of management activities of a modern leader]. Moscow, 178 p. (In Russ.).
5. Morozov A. V. (2019). Professional'nyj standart direktora shkoly kak indikator upravlencheskoj kompetentnosti [The professional standard of a school principal as an indicator of managerial competence]. *Izvestiya Saratovskogo universiteta* [Bulletin of the Saratov University], 3. Pp. 203–209. (In Russ.).
6. *Koncepciya monitoringovyh issledovanij v gosudarstvennom byudzhethnom uchrezhdenii dopolnitel'nogo professional'nogo obrazovaniya* (2018) [The concept of monitoring research in the state budgetary institution of additional professional education], comp. I. D. Borchenko, Chelyabinsk: ChIPPKRO, 144 p. (In Russ.).
7. *Organizaciya vvedeniya professional'nyh standartov v obrazovatel'noj organizacii: metodicheskie rekomendacii dlya rukovoditelej obrazovatel'nyh organizacij* (2016) [Organization of the introduction of professional standards in an educational organization: guidelines for leaders of educational organizations] by A. V. Koptelov, T. A. Abramovskih i dr., Chelyabinsk: ChIPPKRO, 68 p. (In Russ.).
8. Prikaz Minzdravsocrazvitiya RF ot 26.08.2010 N 761n (red. ot 31.05.2011) «Ob utverzhdenii Edinogo kvalifikacionnogo spravochnika dolzhnostej rukovoditelej, specialistov i sluzhashchih, razdel «Kvalifikacionnye harakteristiki dolzhnostej rabotnikov obrazovaniya» [“On approval of the Unified Qualification Handbook for the positions of managers, specialists and employees, section” Qualification characteristics of positions of educators]. *Dostup iz SPS «Konsul'tantPlyus»* [Access from the ATP “ConsultantPlus”]. (In Russ.).

9. Приказ Минтруда России от 10.03.2021 N 116н «Об утверждении профессионального стандарта “Руководитель образовательной организации высшего образования”» [«On approval of the professional standard “Head of an educational organization of higher education”»]. Доступ из СПС «КонсультантПлюс» [Access from the ConsultantPlus ATP]. (In Russ.).

10. *Realizaciya pedagogicheskimi rabotnikami individual'nyh obrazovatel'nyh marshrutov razvitiya professional'nogo masterstva* (2020) [Implementation of individual educational routes for the development of professional skills by pedagogical workers] by T. A. Abramovskikh, A. V. Koptelov, A. M. Koroleva, A. V. Mashukov, Chelyabinsk : ChIPKRO, 48 p. (In Russ.).

#### **Информация об авторе**

**Т. А. Абрамовских** – старший преподаватель кафедры управления, экономики и права, младший научный сотрудник.

#### **Information about the author**

**Tatyana A. Abramovskikh** – Senior Lecturer, Department of Management, Economics and Law, Junior Research Fellow.

Статья поступила в редакцию 23.03.2022; одобрена после рецензирования 20.06.2022;  
принята к публикации 20.06.2022.

The article was submitted 23.03.2022; approved after reviewing 20.06.2022;  
accepted for publication 20.06.2022.

Автор заявляет об отсутствии конфликта интересов.

The author declares no conflicts of interests.