

<https://doi.org/10.52944/PORT.2024.59.4.003>

Научная статья



## Опыт разработки проекта профессионального стандарта «Инструктор по труду»

Р. А. Долженко<sup>1</sup>, Л. Н. Духанина<sup>2</sup>, И. М. Ащеулова<sup>2</sup> ✉

<sup>1</sup>Новосибирский государственный технический университет  
Новосибирск, Российская Федерация

<sup>2</sup>Государственный университет просвещения  
Москва, Российская Федерация

✉ ashcheulova-spokobr@yandex.ru

### Аннотация

**Введение.** Система профессиональных квалификаций была создана, чтобы систематизировать и упорядочить многообразие профессий на рынке труда. Ее важную часть составляют профессиональные стандарты, в которых с помощью профессионального экспертного сообщества аккумулированы представления о наполнении тех или иных профессий, трудовых функций, действий, знаний и умений. Их разработка и утверждение – трудоемкий процесс, поэтому важным становится осмысление методических подходов к этой работе, особенно в сфере педагогики из-за ее сложности, значимости, долгосрочных эффектов для общества.

**Цель.** Цель исследования – описать и проанализировать подходы к разработке профессионального стандарта «Инструктор по труду» в рамках деятельности по развитию системы профессиональных квалификаций в сфере образования, которые могут быть использованы для разработки других профессиональных стандартов с учетом запросов актуальных стейкхолдеров, перспектив развития профессиональной деятельности, возможностей системы образования.

**Методы.** Для разработки проекта профстандарта использовался комплекс методов – анализ документов, интервью с экспертами, метод фокус-группы, позволяющий посмотреть на разрабатываемый профессиональный стандарт с позиции различных субъектов трудовых и образовательных отношений.

**Результаты.** Представлен проект профессионального стандарта «Инструктор по труду», учитывающий запросы экспертов, тренды в развитии профессиональной области, мнение научной и образовательной среды.

**Научная новизна.** Предложен алгоритм создания профессионального стандарта, позволяющий оптимизировать процедуру и сократить сроки его разработки за счет оптимизации процессов на этапе исследования вида профессиональной деятельности.

**Практическая значимость.** Результаты исследования могут быть использованы для разработки других профстандартов с учетом запросов актуальных стейкхолдеров.

**Ключевые слова:** национальная система квалификаций, профессиональные квалификации, профессиональный стандарт, профстандарт, трудовые функции, инструктор по труду, учитель трудового обучения

**Для цитирования:** Долженко Р. А., Духанина Л. Н., Ащеулова И. М. Опыт разработки проекта профессионального стандарта «Инструктор по труду» // Профессиональное образование и рынок труда. 2024. Т 12. № 4. С. 79–96. <https://doi.org/10.52944/PORT.2024.59.4.003>

© Долженко Р. А., Духанина Л. Н., Ащеулова И. М.

Статья поступила в редакцию 30 октября 2024 г.; поступила после рецензирования 21 ноября 2024 г.; принята к публикации 23 ноября 2024 г.

Original article

## Experience of developing a professional standard «Labour Instructor»

Ruslan A. Dolzhenko<sup>1</sup>, Lyubov N. Dukhanina<sup>2</sup>, Irina M. Ashcheulova<sup>2</sup> ✉

<sup>1</sup> Novosibirsk State Technical University,  
Novosibirsk, Russian Federation

<sup>2</sup> Federal State University of Education,  
Moscow, Russian Federation

✉ ashcheulova-spkoobr@yandex.ru

### Abstract

**Introduction.** The system of professional qualifications was created to systematise and organise the diversity of professions in the labour market. Its important part of it is professional standards, which, with the help of the professional expert community, accumulate ideas about the content of certain professions, labour functions, actions, knowledge and skills. Their development and approval are a labour-intensive process, so it is important to understand the methodological approaches to this work, especially in the field of pedagogy due to its complexity, significance, and long-term effects on society.

**Aim.** The aim of the study is to describe and analyse the experience of developing the professional standard «Labor Instructor» as part of the activities related to the development of professional qualifications framework, which can be used to develop other standards considering the requests of current stakeholders, the prospects for the development of professional activities, and the capabilities of the education system.

**Methods.** A whole range of methods was used to develop the draft standard: document analysis, interviews with experts, and focus groups, which allowed the study to look at the standard being developed from the perspective of various subjects of labour and educational relations.

**Results.** The draft professional standard that considers the requests of experts, trends in the development of the professional field, and the opinion of the scientific and educational environment was introduced.

**Scientific novelty.** An algorithm for creating a professional standard is proposed, which allows for the optimization of the procedure and the reduction of time of its development by optimising the processes at the stage of researching the type of professional activity.

**Practical significance.** The results of the study can be used to develop other professional standards, taking into account the requests of relevant stakeholders.

**Key words:** national qualifications framework, professional standard, development of a professional standard, labour functions, labour instructor, labour training teacher

**For citation:** Dolzhenko, R. A., Dukhanina, L. N., & Ashcheulova, I. M. (2024). Experience of developing a professional standard «Labour Instructor». *Vocational Education and Labour Market*, 12 (4), 79–96. (In Russ.) <https://doi.org/10.52944/PORT.2024.59.4.003>

Received 30 October, 2024; revised November 21, 2024; accepted November 23, 2024.

## Введение

Национальная система квалификаций (далее – НСК) является важной надстройкой над рынком труда и рынком образования, которая призвана обеспечить их синхронизацию, спроектирована как быстрый и эффективный механизм актуализации образовательных программ под запросы работодателей. Одним из важнейших сегментов предметной области НСК является сфера образования, так как она охватывает множество аспектов деятельности и достаточно жестко регулируется со стороны профильных министерств, а результаты имеют фундаментальное значение для экономики и общественной жизни. Именно поэтому к развитию системы профессиональных квалификаций в сфере образования нужно подходить очень взвешенно.

Важным инструментом в НСК являются профессиональные стандарты, которые выступают в качестве нормативных документов, описывающих тот или иной вид профессиональной деятельности. Опыту разработки одного из них – профессионального стандарта «Инструктор по труду» – посвящена настоящая статья.

*Цель работы* – описать и проанализировать опыт разработки профессионального стандарта «Инструктор по труду» в рамках деятельности по развитию системы профессиональных квалификаций в сфере образования, который может быть использован для разработки других профстандартов с учетом запросов актуальных стейкхолдеров, перспектив развития профессиональной деятельности, возможностей системы образования.

*Гипотеза работы* – процедура разработки профессионального стандарта может быть ускорена за счет оптимизации процедур, отказа от ряда формализованных требований, и сокращена до 3–6 месяцев (не включая последующие профессионально-общественные обсуждения, оформление и утверждение на уровне Минтруда России).

Перспектива синхронизации усилий работодателей по развитию системы профессиональных квалификаций занимала умы ученых и практиков на протяжении последних десятилетий. Основа современной национальной системы квалификаций Российской Федерации была определена Указом Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»<sup>1</sup>, хотя подготовительная работа началась много раньше, с начала 2000-х.

Активные действия начались с 2014 г. с Указа Президента Российской Федерации от 16.04.2014 № 249 «О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям»<sup>2</sup>. Так как это направление уже отражено в системе трудовых отношений (Трудовой кодекс РФ<sup>3</sup>), а также в системе образования (закон «Об образовании в Российской Федерации»<sup>4</sup>), уже с 2013 г. были утверждены правила

<sup>1</sup> Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики". <http://www.kremlin.ru/acts/bank/35261>

<sup>2</sup> Указ Президента РФ от 16 апреля 2014 г. N 249 "О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям". <http://www.kremlin.ru/acts/bank/38330>

<sup>3</sup> Трудовой кодекс Российской Федерации (ред. от 08.08.2024). <https://docs.cntd.ru/document/901807664>

<sup>4</sup> Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации». <http://www.kremlin.ru/acts/bank/36698>

разработки и утверждения профессиональных стандартов<sup>1</sup>. После этого началась активная системная работа, связанная с созданием отраслевых советов по профессиональным квалификациям (далее – СПК), запуском системы независимой оценки квалификации, разработкой профессиональных стандартов, активизацией профессиональных сообществ и др. Эта работа была формализована Федеральным законом от 3 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»<sup>2</sup> и другими нормативными актами.

Ключевым формализующим документом, описывающим последующую будущую работу в области НСК до 2030 года, является Стратегия развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года<sup>3</sup>.

Пик научных публикаций по теме развития НСК и профессиональных стандартов, а также их применения на рынке труда и в системе образования пришелся на 2010–2020 гг. (в период пандемии и после нее интерес к теме ослабевает). В первую очередь ученых интересовали возможности национальной системы квалификаций и ее влияние на рынок труда (Золотарев, 2015) и рынок образования (Сенашенко, Кузнецова, 2010; Лейбович, 2012; Масилова, Богдан, 2017). Много работ, особенно с 2015 года, были посвящены вопросам использования профессиональных стандартов в системе образования (Блинов и др., 2015; Ямбург, 2016; Пак и др., 2017; Серебренникова и др., 2017). Отдельно выделим работы, осмысливающие возможности разработки профстандартов именно в педагогической деятельности (Блинов, 2010; Томильцев и др., 2018).

С 2017 г. исследователи переклочились на вопросы развития системы независимой оценки квалификаций (Томильцев, Мальцев, 2018; Кичерова и др., 2021). К этому периоду большинство крупных СПК уже были сформированы, базовые профессиональные стандарты созданы, поэтому приоритеты сместились в сторону их использования.

Ближе к началу 2020-х начали появляться работы, осмысливающие промежуточные итоги развития НСК (Будзинская, 2019), дальнейшее узкое развитие отдельных профессиональных сегментов в рамках мониторингов рынка труда и образования (Долженко, 2018), роль профессиональных сообществ в развитии НСК (Долженко и др., 2021), актуализацию профессиональных стандартов в контексте последующего использования с учетом кадрового голода, например, инженеров (Будзинская и др., 2018), ИТ-специалистов (Волков и др., 2015). Отдельный сегмент публикаций связан с развитием системы профессиональных квалификаций как в системе высшего образования, так и среднего профессионального образования (Ефимова, 2016; Забродин и др. 2015).

В любом случае можно констатировать, что НСК в РФ сложилась, основной объем работы уже сделан и теперь необходимо сосредоточиться

<sup>1</sup> Постановление Правительства Российской Федерации от 10.04.2023 № 580 «О разработке и утверждении профессиональных стандартов». <http://government.ru/docs/all/147144>

<sup>2</sup> Федеральный закон "О независимой оценке квалификации". <http://www.kremlin.ru/acts/bank/40978>

<sup>3</sup> Стратегия развития национальной системы квалификаций Российской Федерации на период до 2030 года (одобрена Национальным советом при Президенте РФ по профессиональным квалификациям (протокол от 12 марта 2021 г. N 51). <https://docs.cntd.ru/document/1305232581>

на ее развитии и получении планируемых и необходимых для страны эффектов. Варианты и направления развития в настоящей статье рассмотрены на примере опыта разработки профессионального стандарта «Инструктор по труду».

## Методы

Для разработки проекта профессионального стандарта «Инструктор по труду» был проведен комплекс исследований и оценок для понимания содержания проектируемой профессии. Он включал в себя анализ документов (нормативных, экспертных, научных), интервью с экспертами в предметной области, а также в НСК, с представителями образовательных организаций – директорами школ, завучами, учителями трудового обучения (технологии), профессиональных сообществ (Свердловской региональной ассоциации руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами, Ассоциации карьерных консультантов Урала). В интервью с учителями трудового обучения использовалась методика «STAR», активно применяемая в управлении персоналом при подборе профильных сотрудников. Протоколирование велось на диктофон с последующей транскрипцией на платформе <https://www.rev.ai>. Предварительный набор трудовых функций проекта профессионального стандарта обсуждался с экспертами в рамках фокус-группы, проведенной в конце августа 2024 г. в Уральском государственном экономическом университете.

## Результаты и обсуждение

Еще на стадии планирования работ по проектированию нового профессионального стандарта мы столкнулись с тем, что изменения, которые в большом количестве происходят в профессиональной деятельности с учетом современных требований, не находят оперативного отражения в нормативной документации. Профессия «Инструктор по труду», несмотря на ее актуальность и значимость, нормативно описана очень поверхностно почти 15 лет назад всего в двух ведомственных документах: приказе Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010<sup>1</sup> и приказе Минсоцтруда от 24 ноября 2014 г.<sup>2</sup>, который фактически, переутверждал уже используемые формулировки.

В разрабатываемом профессиональном стандарте необходимо было описать отдельный вид профессиональной деятельности – «Инструкторская деятельность в области труда». Ее основная цель – «Организация и реализация инструкторской деятельности в области труда по отношению к обучающимся и воспитанникам для их трудового воспитания, профессиональной ориентации и содействия в трудоустройстве». Существует несколько классификаторов профессий, в которых представлена данная профессия в различных категориях. Например,

<sup>1</sup> Приказ от 26 августа 2010 года N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования». <https://docs.cntd.ru/document/90223423>

<sup>2</sup> Приказ Минтруда России № 940н от 24 ноября 2014 г. «Об утверждении правил организации деятельности организаций социального обслуживания, их структурных подразделений». <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/48>

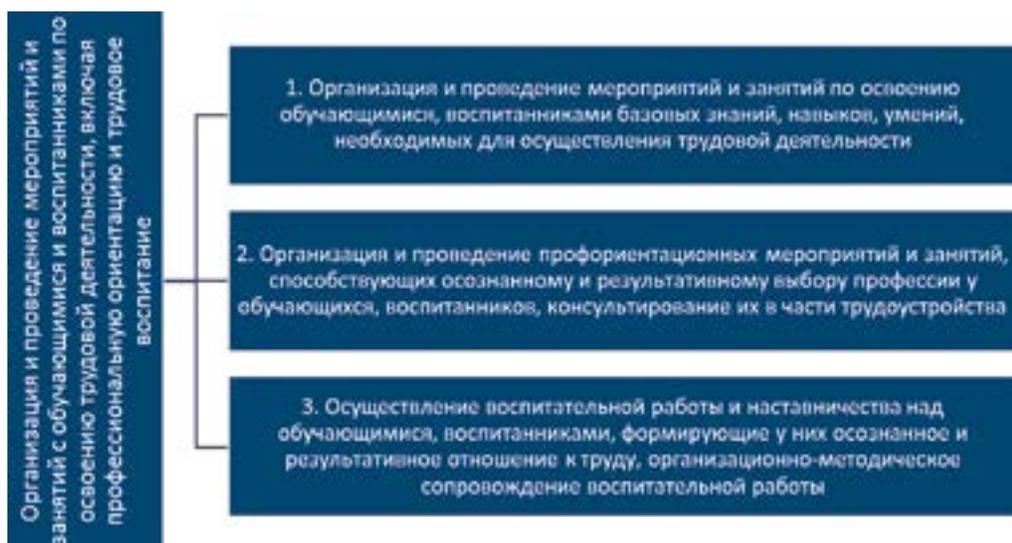


Рис. 1. Структура обобщенной трудовой функции инструктора по труду в рамках предлагаемого проекта профессионального стандарта

Fig. 1. Structure of the generalised labour function of a labour instructor under the proposed draft professional standard

по классификатору занятий, она относится к группе 2359 «Специалисты в области образования, не входящие в другие группы», по видам экономической деятельности может быть отнесена к группам 85.30 Обучение профессиональное и 85.41 Образование дополнительное детей и взрослых. По классификатору профессий (ОКПДТР<sup>1</sup>) «Инструктор по труду» относится к 23174 группе.

Профессиональный стандарт включает одну обобщенную трудовую функцию (далее – ОТФ) – «Организация и проведение мероприятий и занятий с обучающимися и воспитанниками по освоению трудовой деятельности, включая профессиональную ориентацию и трудовое воспитание». Три трудовые функции, входящие в обозначенную ОТФ, представлены на рис. 1.

Прослеживается взаимосвязь профессии «инструктор по труду» с другими смежными профессиями, в первую очередь со «специалистом по карьерному консультированию» и «специалистом по профориентации / профориентологом». Ключевое различие между ними заключается в том, что инструктор по труду является педагогической профессией со всеми вытекающими ограничениями и ответственностью, накладываемой работой с детьми.

Отметим, что в НСК уже утверждены несколько профессиональных стандартов, регламентирующих подобную деятельность,

<sup>1</sup> Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов. <https://docs.cntd.ru/document/9029638>

но исключительно в коммерческой сфере, среди них «Профконсультант»<sup>1</sup> и «Консультант в области управления персоналом»<sup>2</sup>. Эти стандарты не регламентируют профильную профессиональную деятельность в педагогике.

Кроме того, помимо инструктора по труду есть еще такие должности, как «инструктор по гигиеническому воспитанию» и «инструктор по трудовой терапии», которые тоже пересекаются в отдельных аспектах, но связь эта ничтожна и затрагивает вопросы эргономики, воспитания, реабилитации и относится к сфере здравоохранения.

Требования к инструктору по труду как работнику-педагогу – типовые, с учетом установленных ограничений в системе образования. Единственное отличие: ключевым в деятельности инструктора по труду является не профессиональный (педагогический) опыт, а навыки взаимодействия с молодежью, наставничества, открытой и позитивной коммуникации.

Требования к образованию и обучению по основной профессии также типовые: не менее трех лет обучения по образовательной программе высшего образования в рамках укрупненной группы специальностей и направлений подготовки «Образование и педагогические науки» (после 3-го курса студенты могут работать и получать необходимый опыт параллельно с обучением).

В ходе исследования были выделены *три базовые функции*, входящие в ОТФ, которые были включены в проект профессионального стандарта «Инструктор по труду». Наполнения действий, знаний и умений осуществлялось с учетом мнений различных экспертов: директоров и завучей школ, учителей по труду, специалистов по профконсультированию и профориентации, представителей научного сообщества (в частности кафедры экономики труда и управления персоналом УрГЭУ).

*Первая функция* – «Организация и проведение мероприятий и занятий по освоению обучающимися базовых знаний, навыков, умений, необходимых для осуществления трудовой деятельности». В рамках фокус-группы с экспертами был сформирован лонг-лист трудовых действий в контексте этой функции, после экспертного обсуждения перечень был ограничен до 5 базовых действий (табл. 1).

Для реализации приведенных в таблице пяти базовых трудовых действий работник должен обладать рядом умений и знаний, которые представлены в табл. 2 и 3.

В этом функционале в первую очередь реализуется педагогическая деятельность инструктора, а также сопутствующая ей работа. Можно было бы ограничиться только этой функцией, но анализ практики, обсуждение проблематики с экспертами показали, что в условиях кадрового голода и низкой эффективности инструментов выбора профессии у педагога, тем более связанного с обучением базовым аспектам трудовой деятельности, в функционале должна быть представлена профориентационная работа. Поэтому в проект профессионального стандарта была

<sup>1</sup> Профессиональный стандарт «Профконсультант», утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 21.06.2023 г. № 537н. <https://mintrud.gov.ru/docs/2522>

<sup>2</sup> Профессиональный стандарт «Консультант в области управления персоналом», утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.04.2022 г. № 197н. <https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/2331>

Таблица 1 / Table 1

Трудовые действия в рамках функции, связанной с организацией и проведением мероприятий и занятий  
Labour actions within the function related to the organisation and conduct of events and classes

Трудовые действия	Проведение мероприятий и занятий с обучающимися, воспитанниками для развития у них базовых знаний, навыков, умений, необходимых для осуществления трудовой деятельности, в том числе с использованием дистанционных технологий, электронного и смешанного обучения
	Организация самостоятельной работы обучающихся, воспитанников по освоению базовых знаний, навыков, умений, необходимых для осуществления трудовой деятельности, в том числе с использованием дистанционных технологий, электронного и смешанного обучения
	Проведение мероприятий по профилактике деструктивного поведения обучающихся, воспитанников, формированию психологической, антитеррористической и информационной безопасности образовательной среды
	Текущий контроль, оценка динамики подготовленности и уровня освоения обучающимися, воспитанниками базовых знаний, навыков, умений, необходимых для осуществления трудовой деятельности
	Разработка мероприятий по модернизации оснащения учебного помещения, совершенствованию его материально-технической базы и формированию предметно-пространственной среды, способствующей формированию навыков в области трудовой деятельности

Источник: составлено авторами

Таблица 2 / Table 2

Необходимые умения в рамках функции, связанной с организацией и проведением мероприятий и занятий  
Required skills within the function of organising and conducting events and classes

Необходимые умения	Осуществлять деятельность и (или) демонстрировать элементы деятельности, осваиваемой обучающимися, воспитанниками по развитию у них базовых знаний, навыков, умений, необходимых для осуществления трудовой деятельности
	Создавать условия для развития обучающихся, воспитанников, в том числе в части их мотивации к освоению знаний, навыков, умений, необходимых для осуществления трудовой деятельности
	Привлекать обучаемых и воспитанников к целеполаганию, активной пробе своих сил в различных сферах трудовой деятельности
	Развивать у обучаемых и воспитанников базовые навыки самоорганизации и самоконтроля, необходимые для осуществления трудовой деятельности
	Использовать педагогически обоснованные формы, методы и приемы организации деятельности обучающихся, воспитанников
	Применять современные технические средства обучения и образовательные технологии, в том числе при необходимости осуществлять электронное обучение
	Использовать дистанционные образовательные технологии, информационно-коммуникационные технологии, электронные образовательные и информационные ресурсы
	Создавать условия для ознакомления обучающихся, воспитанников с опытом успешных профессионалов, работающих в различных сферах трудовой деятельности, и (или) организаций-партнеров, использовать примеры и наработки социальных партнеров на мероприятиях и занятиях
	Контролировать санитарно-бытовые условия и условия внутренней среды учебного помещения (кабинета, мастерской), выполнение требований охраны труда; анализировать и устранять возможные риски жизни и здоровью обучающихся, воспитанников в учебном помещении
	Вести учебную документацию, документацию планирования, документацию по эксплуатации учебного помещения (при наличии) на бумажных и электронных носителях

Источник: составлено авторами

Таблица 3 / Table 3

Необходимые знания в рамках функции, связанной с организацией и проведением мероприятий и занятий  
Required knowledge within the function of organising and conducting events and classes

Необходимые знания	Требования охраны труда при проведении мероприятий и занятий в организации, осуществляющей образовательную деятельность, и вне организации
	Возможности использования информационно-коммуникационных технологий для проведения мероприятий и занятий
	Порядок ведения и совместного использования электронных баз данных, содержащих информацию об обучающихся, воспитанниках и результатах их деятельности
	Педагогические, санитарно-гигиенические, эргономические, эстетические, психологические и специальные требования к обеспечению и оформлению мастерских и аудиторий в соответствии с их назначением характером проводимых мероприятий и занятий
	Возрастные особенности обучающихся, воспитанников
	Особенности обучения одаренных обучающихся, воспитанников и обучающихся, воспитанников с проблемами в развитии и трудностями в обучении
	Методы индивидуализации обучения (для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья - особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности)

Источник: составлено авторами

включена вторая трудовая функция – «Организация и проведение профориентационных мероприятий и занятий, способствующих осознанному и результативному выбору профессии у обучающихся, воспитанников, консультирование их в части трудоустройства». Проект наполнения этой трудовой функции трудовыми действиями представлен в табл. 4.

Наполнение функции было сформировано с учетом накопленного опыта в области профориентации и карьерного консультирования (примечательно, что по данным HeadHunter ((hh.ru) отмечается рост запросов на специалистов по развитию карьеры). Для выполнения отмеченных трудовых действий инструктор должен обладать необходимыми умениями и знаниями, представленными в табл. 5 и 6.

Отметим, что, по мнению экспертов, объектом воздействия при реализации этой трудовой функции должны выступать не только обучающиеся, но и их родители, так как именно от них зависит возможность осознанного и самостоятельного выбора профессии.

Наконец, в ходе дебатов эксперты пришли к выводу, что воспитательная функция вместе с функцией наставничества должна быть включена в проект профессионального стандарта, так как именно с ее помощью реализуется воздействие на ценности молодых людей, в том числе одну из ключевых, изложенных в Указе Президента РФ<sup>1</sup>, – ценность «созидательного труда». Также в воспитательной деятельности педагогов особое внимание уделяется содействию в проведении мероприятий по профилактике деструктивного поведения обучающихся, в том числе путем привития им российских традиционных духовно-нравственных ценностей, а также формированию психологической, антитеррористической,

<sup>1</sup> Указ Президента Российской Федерации от 09.11.2022 г. № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей». <http://www.kremlin.ru/acts/bank/48502>

Таблица 4 / Table 4  
Трудовые действия в рамках функции, связанной с профориентацией  
Labour actions within the function related to career guidance

Трудовые действия	Анализ методик организации профориентационной деятельности
	Взаимодействие с потенциальными работодателями по определению их запросов к качественным и количественным характеристикам кандидатов на трудоустройство
	Сбор и обработка информации о возможностях профессиональной ориентации на основании соответствия содержанию профессий (специальностей) и индивидуальных особенностей обучающихся, воспитанников
	Консультирование обучающихся, воспитанников и их родителей (законных представителей) по вопросам профессионального самоопределения, профессионального развития, профессиональной адаптации на основе наблюдения за ними в ходе мероприятий и занятий по освоению базовых знаний, навыков, умений, необходимых для осуществления трудовой деятельности
	Подготовка информационно-разъяснительных материалов о профессиональном и карьерном развитии обучающихся, воспитанников
	Информирование обучающихся, воспитанников о современных профессиях (специальностях), состоянии рынка труда, потребностях организаций региона / территории в квалифицированных кадрах, перспективах развития рынка профессий, формах и условиях их освоения, возможностях профессионально-квалификационного роста и самосовершенствования в процессе трудовой деятельности
Ознакомление обучающихся, воспитанников с профессиями, специальностями, ключевыми работодателями региона / территории, конкретными рабочими местами, требованиями к конкретным рабочим местам	

Источник: составлено авторами

Таблица 5 / Table 5  
Необходимые умения в рамках функции, связанной с профориентацией  
Skills required within the career guidance function

Необходимые умения	Систематизировать информацию о содержании профессий и должностей, требований, предъявляемых к личностным особенностям потенциального работника
	Разрабатывать тематику и сценарии мероприятий и занятий с обучающимися, воспитанниками в рамках трудовой и профориентационной деятельности: мастер-классов, экскурсий, профессиональных проб и консультаций
	Разрабатывать тексты бесед и публичных выступлений профориентационного содержания, об изменениях на рынке труда, о возможностях и ограничениях карьерного развития
	Устанавливать контакт с обучающимися, воспитанниками и их родителями (законными представителями), стимулировать интерес и познавательную активность участников профориентационных мероприятий, оказывать им эмоциональную поддержку
	Определять необходимые ресурсы (место, оборудование, инструменты, материалы) для проведения демонстрации образцов трудовой деятельности на мероприятиях и занятиях
	Осуществлять поиск информации профориентационного характера в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», использовать современные технологии работы с информацией, базы данных, текстовые, табличные редакторы и иные информационные и информационно-поисковые системы

Источник: составлено авторами

Таблица 6 / Table 6

Необходимые знания в рамках функции, связанной с профориентацией  
Required knowledge within the career guidance function

Необходимые знания	Современные практики, содержание, формы и методы профориентации и консультирования по вопросам профессионального самоопределения, профессиональной адаптации и профессионального развития, эффективные приемы общения и организации деятельности, ориентированные на поддержку профессионального самоопределения, профессиональной адаптации и профессионального развития обучающихся
	Нормативные правовые акты в объеме, необходимом для профессиональной деятельности
	Перечень базовых общероссийских классификаторов, квалификационных справочников
	Общие представления о системе профессиональных квалификаций, в том числе о профессиональных стандартах, справочных материалах о профессиях и их разрядах, о должностях разного уровня управления и подчинения, об уровнях профессионального образования (в объеме, необходимом для выполнения должностных обязанностей)
	Основы социальной психологии, педагогики и инклюзивной педагогики
	Структуры и принципы разработки сценария мероприятия и занятия с обучающимися, воспитанниками, проведения мастер-классов, экскурсий, профессиональных проб, консультаций
	Системы поиска документально-публицистических, художественных литературных и кинопроизведений, продукции блогосферы в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
	Приемы составления поисковых запросов о примерах успешных горизонтальных и вертикальных карьер
	Основы консультационной работы с родителями (законными представителями) обучающихся, воспитанников по развитию у них осознанного и результативного отношения к трудовой деятельности
	Педагогические, психологические и методические основы развития мотивации, организации и контроля учебной деятельности на профориентационных мероприятиях и занятиях
	Основы эффективного педагогического общения, предотвращения и разрешения конфликтов, законы риторики и требования к публичному выступлению
Цели и задачи деятельности по сопровождению профессионального самоопределения обучающихся, воспитанников	

Источник: составлено авторами

антикоррупционной и информационной безопасности образовательной среды.

Исходя из этого, в проект документа была добавлена *третья трудовая функция* – «Осуществление воспитательной работы и наставничества над обучающимися, воспитанниками, формирующие у них осознанное и результативное отношение к труду, организационно-методическое сопровождение воспитательной работы».

Наполнение данной трудовой функции трудовыми действиями представлено в табл. 7. Необходимые умения и знания для реализации данной функции приведены в табл. 8 и 9.

Представленный базовый набор трудовых функций был включен в проект профессионального стандарта «Инструктор по труду», разработанного ВНИИ труда Минтруда России при поддержке экспертов СПК в сфере образования, содействии экспертов «Социоцентра», а также кафедры экономики труда и управления персоналом Уральского

Таблица 7 / Table 7

Трудовые действия в рамках функции, связанной с воспитанием  
Labour actions within the function related to education

Трудовые действия	Анализ образовательных и социально-психологических характеристик, уровня подготовки и мотивации обучающихся, воспитанников
	Разработка планов развития обучающихся, воспитанников, включая систему оценки результатов их подготовки к трудовой деятельности
	Демонстрация образцов трудовой деятельности, продуктивных приемов и методов решения задач, проведение мастер-классов
	Консультационная поддержка обучающихся, воспитанников в установлении социальных связей в процессе освоения трудовой деятельности, профессионального самоопределения, при возникновении трудностей, коммуникативных и организационных проблем
	Содействие в проведении мероприятий по профилактике деструктивного поведения обучающихся, в том числе путем привития им российских традиционных духовно-нравственных ценностей
	Формирование психологической, антитеррористической, антикоррупционной и информационной безопасности образовательной среды
	Текущий контроль и оценивание трудовой деятельности обучающихся, воспитанников на мероприятиях и занятиях, динамики их социального и личностного развития
	Проведение консультационной работы с родителями (законными представителями) обучающихся, воспитанников по формированию у них осознанного и результативного отношения к трудовой деятельности

Источник: составлено авторами

Таблица 8 / Table 8

Необходимые умения в рамках функции, связанной с воспитанием  
Skills required within the fostering function

Необходимые умения	Определять уровень подготовки и мотивации обучающихся, воспитанников, их образовательные и профессиональные достижения и дефициты, социально-психологические особенности
	Формулировать воспитательные цели (требования к умениям, знаниям, компетенциям) в трудовой деятельности в соответствии с уровнем подготовки, мотивации, индивидуальных особенностей обучающихся, воспитанников
	Создавать условия для воспитания и развития обучающихся на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе правил и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства
	Проводить систематические обсуждения с обучающимися, воспитанниками вопросов их социального, трудового и профессионального развития, личностного совершенствования
	Определять этапы и критерии достижения воспитательных целей у обучающихся, воспитанников в ходе трудовой деятельности
	Определять содержание работы, которую должны выполнять обучающиеся, воспитанники для достижения воспитательных целей, их последовательность, объем, условия выполнения, требования к качеству
	Устанавливать педагогически целесообразные отношения с обучающимися, воспитанниками; создавать условия для их воспитания и развития в сфере трудовой деятельности, привлекать к целеполаганию, обучать самоорганизации и самоконтролю
	Обеспечивать порядок и сознательную дисциплину у обучающихся, воспитанников на мероприятиях и занятиях
	Выбирать в рамках мероприятий и занятий с обучающимися, воспитанниками содержание, формы, методы, приемы воспитания, направленные на формирование их личностных характеристик

Источник: составлено авторами

Таблица 9 / Table 9

Необходимые знания в рамках функции, связанной с воспитанием  
Required knowledge within the fostering function

Необходимые знания	Конституция Российской Федерации, федеральное и региональное законодательство в сфере образования и труда; локальные акты образовательной организации в части организации образовательного процесса и работы учебного кабинета (лаборатории, иного учебного помещения)
	Базовые традиционные духовно-нравственные ценности, правила и нормы поведения в интересах человека, семьи, общества и государства, принятые в Российской Федерации
	Принципы формирования психологической, антитеррористической, антикоррупционной и информационной безопасности образовательной среды
	Требования к планированию воспитательной и наставнической деятельности в образовательной организации
	Основы целеполагания с учетом особенностей трудовой и профориентационной деятельности, а также возрастных и индивидуальных характеристик обучающихся, воспитанников
	Критерии оценивания процесса и результата трудовой и профориентационной деятельности
	Способы организации обратной связи с обучающимися, воспитанниками
	Стили и инструменты эффективного общения с обучающимися, воспитанниками
	Основные мотивы деятельности обучающихся, воспитанников в соответствии с возрастными особенностями
	Правила, методы и приемы работы с мотивацией обучающихся, воспитанников
Электронные образовательные и информационные ресурсы, необходимые для организации мероприятий и занятий по воспитанию обучающихся, воспитанников	

Источник: составлено авторами

государственного экономического университета, Уральского государственного педагогического университета, Ассоциации руководителей и специалистов по управлению человеческими ресурсами и Уральской ассоциацией карьерных консультантов. Проект документа был разработан за три месяца, что является, на наш взгляд, оптимальным сроком для интенсивной разработки с учетом мнения различных стейкхолдеров и применения разнообразных механизмов и инструментов. Формализация и оптимизация этого процесса позволит признать срок в 3–6 месяцев в качестве нормативного для разработки сложного стандарта, этот же срок указывали в качестве нормативного ряд экспертов. Тем самым выдвинутая на начальном этапе исследовательская гипотеза подтверждается.

Косвенным, но не менее важным, результатом работы над проектом профстандарта явилась возможность выделить ряд проблемных моментов, которые следует учесть и по возможности минимизировать при разработке и актуализации других профессиональных стандартов.

Во-первых, существующая нормативная база по описанию профессиональной деятельности включает ограниченное описание профессий и требует обновлений. Методические наработки и обзор лучшей практики доступен ограниченному кругу лиц, вовлеченному в процесс разработки профессиональных стандартов и разработки оценочных средств. «Свежей крови» в этой сфере немного, молодые представители профессиональных сообществ (до 30 лет) не знакомы с системой профессиональных квалификаций.

Во-вторых, отсутствуют механизмы синхронизации смежных и связанных сфер профессиональной деятельности. В том или ином виде деятельность, схожая по функциональному наполнению, уже описана в ряде профессиональных стандартов.

В-третьих, профессиональное сообщество только начинает понимать полезность и применимость системы профессиональных квалификаций в педагогической сфере. Необходима популяризации системы квалификаций, особенно в сфере образования.

В-четвертых, рассмотренный вид профессиональной деятельности, не будучи массовым, является востребованным и пересекается с другими смежными профессиональными областями. В этой связи к экспертизе проекта профессионального стандарта следует привлекать экспертов из смежных областей.

Наконец, в-пятых, актуальной остается деятельность по синхронизации усилий представителей рынка труда и рынка образования.

Среди ключевых ориентиров и рекомендаций при разработке профессионального стандарта были выделены: обязательный учет мнения различных стейкхолдеров, ускорение процесса разработки, согласования и утверждения, а также актуализации профстандарта под новые запросы рынка труда.

Для минимизации проблем с учетом текущих ориентиров необходимо активно продвигать системы профессиональных квалификаций среди молодых профессионалов (до 30 лет), сделать методические материалы доступными для профессиональных сообществ, не ограничивать методическую работу отдельными отраслевыми СПК и профильными структурами.

Для ускорения процедур разработки и утверждения профессиональных стандартов использовать наработки научной организации труда (бережливых технологий); ввести научно обоснованные нормативы как с точки зрения трудозатрат, так и привлекаемых субъектов.

Непосредственно при разработке проектов профстандартов с привлечением экспертов необходимо использовать ряд фасилитационных инструментов, методов фокус-групп, интервью (в том числе с использованием STAR-модели), опросов, наблюдений.

Это далеко не полный перечень рекомендаций и пожеланий, которые нужно было сформировать как методический инструментарий для разработчиков с момента запуска системы НСК. Процесс развития любого вида деятельности является непрерывным, поэтому рекомендации также должны постоянно актуализироваться.

## Заключение

В работе представлены ключевые аспекты проекта профессионального стандарта «Инструктор по труду», который был разработан летом 2024 года и осенью того же года прошел профессионально-общественное обсуждение с привлечением экспертного, научного и педагогического сообщества.

Проделанная работа позволила выявить ряд проблемных моментов, а также сформулировать рекомендации по их минимизации. Анализ

показал, что основное внимание разработчиков подобных документов должно быть сфокусировано на учете мнения большого числа стейкхолдеров, на текущем состоянии профессиональной деятельности с учетом прогнозируемой потребности на перспективу 3–5 лет, а также скорости разработки. В противном случае разработка профессиональных стандартов станет вещью в себе (разработка ради разработки) и теряет смысл на стадии завершения из-за снижения актуальности результатов, так как проектируемая деятельность уже могла измениться.

В итоге следует подчеркнуть, что профессиональные стандарты являются инструментами для эффективного использования кадровых ресурсов страны. Созданные центры независимой оценки квалификаций являются логичным действием в рамках формирования общей системы квалификаций. Мировой опыт показывает и решения, принимаемые на федеральном уровне, это подтверждают, что для подготовки кадров, соответствующих ожиданиям работодателя, необходимо тесное взаимодействие бизнеса, образовательного сообщества и государства.

### Список литературы

1. Блинов В. И. Как разработать профессиональный стандарт педагогической деятельности // Образование и наука. 2010. № 7. С. 3–18.
2. Блинов В. И., Батрова О. Ф., Есенина Е. Ю., Факторович А. А. Профессиональные стандарты: от разработки к применению // Высшее образование в России. 2015. № 4. С. 5–14.
3. Будзинская О. В. Семь лет спустя (концептуальные предложения по поводу формирующейся системы квалификаций) // Высшее образование в России. 2019. Т. 28. № 5. С. 84–93. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2019-28-5-84-93>
4. Будзинская О. В., Шейнбаум В. С. Институциональное обеспечение непрерывного инженерного образования // Высшее образование в России. 2018. Т. 27. №10. С. 30–46. <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2018-27-10-30-46>
5. Волков А. И., Рейнгольд Л. А., Рейнгольд Е. А. Профессиональные стандарты в области ИТ как фактор технологического и социального развития // Прикладная информатика. 2015. Т. 10. № 2. С. 37–48.
6. Долженко Р. А. Анализ рынка труда в сегменте «управление персоналом» // ЭКО. 2018. № 8. С. 161–179. <https://doi.org/10.30680/ECO0131-7652-2018-8-161-179>
7. Долженко С. Б., Долженко Р. А., Харченко В. С., Назаров А. В. Деятельность профессиональных экспертных сообществ: особенности мотивации участников и оценка их вовлеченности // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2021. № 5. С. 345–273. <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.5.1834>
8. Ефимова С. А. Академические и профессиональные квалификации выпускников системы среднего профессионального образования // Образование и наука. 2016. № 5. С. 68–82. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2016-5-68-82>
9. Забродин Ю. М., Сергоманов П. А., Гаязова Л. А., Леонова О. И. Построение системы дифференциации уровней квалификации

Профессионального стандарта педагога // Психологическая наука и образование. 2015. Т. 20. № 5. С. 65–76. <https://doi.org/10.17759/pse.2015200506>

10. Золотарев В. Б. Требование работодателей – основной ориентир для формирования профессионально компетентного специалиста // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: Психология и педагогика. 2015. № 3. С. 90–98.

11. Кичерова М. Н., Семенов М. Ю., Зюбан Е. В. Практики оценки квалификаций: новые возможности и ограничения // Образование и наука. 2021. Т. 23, № 7. С. 71–98. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2021-7-71-98>

12. Лейбович А. Н. Методология и политика разработки и применения национальной системы квалификаций // Образование и наука. 2012. № 4. С. 16–24.

13. Масилова М. Г., Богдан Н. Н. Внедрение профессиональных стандартов в управление персоналом вуза // Университетское управление: практика и анализ. 2017. Т. 21. № 5. С. 113–119. <https://doi.org/10.15826/umpa.2017.05.067>

14. Пак Ю. Н., Шильникова И. О., Пак Д. Ю. Профессиональные стандарты – основа проектирования образовательных программ нового поколения // Университетское управление: практика и анализ. 2014. № 2. С. 101–106.

15. Сенашенко В. С., Кузнецова В. А. Система образования и профессиональные стандарты // Университетское управление: практика и анализ. 2010. № 6. С. 33–37.

16. Серебренникова М. С., Фатеева Н. Б., Петрякова С. В. Актуальность и механизм внедрения профессиональных стандартов // Аграрный вестник Урала. 2017. № 1. С. 95–98.

17. Томильцев А. В., Мальцев А. В. Проблемы оценки профессиональной подготовки: методологические подходы // Образование и наука. 2018. Т. 20. № 4. С. 9–33. <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2018-4-9-33>

18. Ямбург Е. Ш. Внедрение профессионального стандарта педагога: необходимость второго шага // Психологическая наука и образование. 2016. Т. 21, № 2. С. 35–43. <https://doi.org/10.17759/pse.2016210205>

## References

- Blinov, V. I. (2010). Development of professional standards of pedagogical activities. *The Education and Science Journal*, 7 (75), 3–18. (In Russ.)
- Blinov, V. I., Batrova, O. F., Yesenina, E. Yu, & Faktorovich, A. A. (2015). Professional standards: from development to implementation. *Higher Education in Russia*, 4, 5–14. (In Russ.)
- Budzinskaya, O. V., & Sheinbaum, V. S. (2018). Institutional support of continuing engineering education. *Higher Education in Russia*, 27 (10), 30–46. (In Russ.) <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2018-27-10-30-46>
- Budzinskaya, O. V., & Sheinbaum, V. S. (2019). 7 Years later: Some thoughts on the developing of qualification framework. *Higher Education in Russia*, 28 (5), 84–93. (In Russ.) <https://doi.org/10.31992/0869-3617-2019-28-5-84-93>
- Dolzhenko, R. A. (2018). Analysis of the labor market in the “personnel management” segment. *ECO*, 8 (530), 161–179. (In Russ.) <https://doi.org/10.30680/ECO0131-7652-2018-8-161-179>
- Dolzhenko, S. B., Dolzhenko, R. A., Kharchenko, V. S., & Nazarov, A. V. (2021). Ac-

- tivities of Professional expert communities: features of participants' motivation and assessment of their engagement. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*, 5, 345–273. (In Russ.) <https://doi.org/10.14515/monitoring.2021.5.1834>
- Efimova, S. A. (2016). Academic and vocational qualifications for secondary vocational education graduates. *The Education and Science Journal*, 5, 68–82. (In Russ.) <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2016-5-68-82>
- Kicherova, M. N., Semenov, M. Yu., & Zyuban, E. V. (2021). Qualification assessment practices: new possibilities and constraints. *The Education and Science Journal*, 23 (7), 71–98. (In Russ.) <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2021-7-71-98>
- Leibovich, A. N. (2012). Methodology and policy of designing and implementing the national qualification. *The Education and Science Journal*, 4, 16–24. (In Russ.)
- Masilova, M. G., & Bogdan, N. N. (2017). The introduction of professional standards in personnel management of the university. *University Management: Practice and Analysis*, 21 (5), 113–119. (In Russ.) <https://doi.org/10.15826/umpa.2017.05.067>
- Pak, Yu. N., Shilnikova, I. O., & Pak, D. Yu. (2014) Professional standards as the basis for designing new generation educational program. *University Management: Practice and Analysis*, 2, 101–106. (In Russ.)
- Senashenko, V. S., & Kuznetsova, V. A. (2010). System of education and professional standards. *University Management: Practice and Analysis*, 6, 33–37. (In Russ.)
- Serebrennikova, M. S., Fateeva, N. B., & Petryakova, S. V. (2017). Relevance and mechanism of introduction of professional standards. *Agrarian Bulletin of the Urals*, 1, 19–22. (In Russ.)
- Tomiltsev, A. V., & Maltsev, A. V. (2018). The problems of professional training assessment: methodological approaches. *The Education and Science Journal*, 20 (4), 9–33. (In Russ.) <https://doi.org/10.17853/1994-5639-2018-4-9-33>
- Volkov, A. I., Reingold, L. A., & Reingold, E. A. (2015). Professional standards in the field of IT as a factor in technological and social development, *Applied Informatics*, 10 (2), 37–48. (In Russ.)
- Yamburg, E. Sh. (2016). Implementing professional standard for teachers: The need for the next step. *Psychological Science and Education*, 21 (2), 35–43. (In Russ.) <https://doi.org/10.17759/pse.2016210205>
- Zabrodin, Y. M., Sergomanov, P. A., Gayazova, L. A., & Leonova, O. I. (2015). Development of the differentiation system of skill levels in teaching professional standards. *Psychological Science and Education*, 20 (5), 65–76. (In Russ.) <https://doi.org/10.17759/pse.2015200506>
- Zolotarev, V. B. (2015). Requirements of the employers as the basic guidelines for the formation of the professionally competent specialist. *RUDN Journal of Psychology and Pedagogics*, 3, 90–98. (In Russ.)

### Сведения об авторах

**Долженко Руслан Алексеевич**, докт. экон. наук, профессор кафедры менеджмента Новосибирского государственного технического университета, старший научный сотрудник Центра развития профессиональных квалификаций Всероссийского научно-исследовательского института труда Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3524-3005>, snurk17@gmail.com

**Духанина Любовь Николаевна**, докт. пед. наук, председатель Совета по профессиональным квалификациям в сфере образования, начальник Управления квалификаций и компетенций Государственного университета просвещения, ректор Сетевого университета «Знание», заведующая кафедрой педагогики и методики естественнонаучного образования Национального исследовательского ядерного университета «МИФИ», ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6389-3497>, [znanie-university@yandex.ru](mailto:znanie-university@yandex.ru)

**Ащеулова Ирина Михайловна**, начальник отдела организационно-методического обеспечения Управления квалификаций и компетенций Государственного университета просвещения, ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-9031-6310>, [ashcheulova-spkoobr@yandex.ru](mailto:ashcheulova-spkoobr@yandex.ru)

**Конфликт интересов:** авторы заявляют об отсутствии конфликта интересов.

Авторы прочитали и одобрили окончательный вариант рукописи.

### Information about the authors

**Ruslan A. Dolzhenko**, Dr. Sci. (Economics), Professor of the Department of Management, Novosibirsk State Technical University, Senior Researcher at the Center for the Development of Professional Qualifications of the All-Russian Research Institute of Labor of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation, ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3524-3005>, [snurk17@gmail.com](mailto:snurk17@gmail.com)

**Lyubov N. Dukhanina**, Dr. Sci. (Pedagogy), Head of the Council for Professional Qualifications of the Education, Head of the Department of Qualifications and Competencies of the Federal State University of Education, Rector of the Network University “Knowledge”, Head of the Department of Pedagogy and Methodology of Natural Science Education of the National Research Nuclear University “MEPhI”, ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6389-3497>, [znanie-university@yandex.ru](mailto:znanie-university@yandex.ru)

**Irina M. Ashcheulova**, Head of Organizational and Methodological Support Department of the Qualifications and Competencies Center of the Federal State University of Education, ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-9031-6310>, [ashcheulova-spkoobr@yandex.ru](mailto:ashcheulova-spkoobr@yandex.ru)

**Conflict of interests:** the authors declare no conflict of interest.

The authors have read and approved the final manuscript.