

**Внедрение профессионального стандарта
«Педагог профессионального обучения, профессионального образования,
дополнительного профессионального образования»
как инновационная управленческая практика**

*Кузнецова Н.В., директор ОГБПОУ «Томский экономико-промышленный колледж», г. Томск
Пояркова О.Н., заместитель директора по УМНР ОГБПОУ «Томский экономико-
промышленный колледж», г. Томск*

В последние десять лет в России ведется активно работа по разработке профессиональных стандартов. Особенно этот процесс был ускорен после майских Указов Президента РФ (2012г). В настоящее время постепенно начинается процесс освоения и внедрения профессиональных стандартов в различных сферах и видах экономической деятельности, не обошёл этот процесс и сферу профессионального образования. Первый профессиональный стандарт в сфере профессионального образования «Преподавание дисциплин (междисциплинарных курсов) при подготовке по профессиям рабочих (должностям служащих) просуществовал недолго, но, тем не менее, на его основе некоторые профессиональные образовательные организации России, в том числе Томский экономико-промышленный колледж и ещё ряд профессиональных организаций Томской области, прошли процедуру независимой оценки (сертификации квалификаций) на соответствие требованиям профессионального стандарта. Общественное обсуждение и практика применения профессионального стандарта показала необходимость внесения поправок и изменений.

В сентябре 2015г. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 08.09.2015 № 608н был утвержден новый профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования, дополнительного профессионального образования», который претерпел серьёзные изменения по отношению к предыдущему документу, начиная с названия и заканчивая содержательными элементами. С 1 января 2017г. данный стандарт вступает в силу. Как заявлено в приказе Министерства труда и социальной защиты РФ, профессиональный стандарт должен стать

основным инструментом кадровой политики и управления персоналом образовательной организации, а именно, требования профессиональных стандартов должны учитываться работодателем при приёме на работу и оформлении трудовых договоров, при организации обучения и аттестации персонала, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда [1]. Профессиональный стандарт задает планку современных требований и ориентиров для выстраивания кадровой политики в любой организации.

Руководствуясь новыми подходами, заложенными в профессиональном стандарте, руководство Томского экономико-промышленного колледжа попыталось выстроить комплексную и систематическую работу с педагогическим коллективом по изучению и осмыслению требований профессионального стандарта по следующим направлениям:

- обучение и рефлексия требований стандарта преподавателями и мастерами производственного обучения;
- проведение независимой оценки (сертификации квалификаций) контрольной группы преподавателей колледжа на соответствие требованиям профессионального стандарта;
- исследование управленческой практики колледжа на соответствие требованиям профессионального стандарта.

В профессиональном стандарте «Педагог профессионального обучения, профессионального образования, дополнительного профессионального образования» сформулированы обобщённые трудовые функции (далее – ОТФ), выполнение которых привязано к уже существующим должностям в профессиональных образовательных организациях: преподаватель, мастер производственного обучения, методист, старший методист. В то же время в стандарте выделены такие обобщенные функции как: «Организационно-педагогическое сопровождение группы (курса) обучающихся по программам среднего профессионального образования (далее – СПО)», «Проведение профориентационных мероприятий со школьниками и их

родителями (законными представителями), которые, по мнению разработчиков стандарта, могут выполняться педагогическими работниками выше обозначенных должностей. Это говорит о том, что стандарт с одной стороны прописывает максимально возможные обобщённые трудовые функции, которые могут выполнять педагогические работники, но, в то же время, предоставляет возможность работодателю самостоятельно решать вопрос о возможных комбинациях и сочетаниях видов деятельности при выполнении трудовых функций. Если первая обобщённая трудовая функция в практике образовательных организаций представлена на сегодняшний день функциями, которые выполняют кураторы групп (классные руководители) и имеет правовую основу в виде локальных актов организации, описывающих обязанности, связанные с этим кругом работ, то такая ОТФ как «Проведение профориентационных мероприятий...» чаще всего трактуется в организациях как участие в профориентационной деятельности и прописана как одна из должностных обязанностей преподавателя и (или) мастера производственного обучения. Возможно, отчасти именно с этим связаны неконкретность форм и результатов деятельности по данному направлению в практике профессиональных образовательных организаций. Поэтому в этом отношении профессиональный стандарт помогает работодателю лучше осмыслить и сформулировать функционал работников за рамками штатного расписания.

Проведённый нами сравнительный анализ профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования, дополнительного профессионального образования» и квалификационных характеристик по должностям «преподаватель» и «мастер производственного обучения», размещённых в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования» ныне действующих, показывает следующее:

- Формулировки, используемые в профессиональном стандарте, зафиксированы через описание деятельности. Они конкретны, понятны,

предполагают однозначное толкование и к ним можно подобрать измерители и показатели для оценки результатов деятельности. Описание деятельности раскрыто через трудовые функции и трудовые действия и носит комплексный характер. В проф. стандарте отсутствуют такие аморфные характеристики деятельности как «преподаватель осуществляет связь с родителями или лицами, их заменяющими, преподаватель содействует развитию личности, талантов и способностей обучающихся, формированию их общей культуры, расширению социальной сферы в их воспитании и др.»[2].

- В проф. стандарте для преподавателя и мастера производственного обучения появились некоторые трудовые действия, которые ранее не были учтены в квалификационных характеристиках по соответствующим должностям. Например, для должности «преподаватель» появились такие трудовые действия как «Консультирование обучающихся и их родителей (законных представителей) по вопросам профессионального самоопределения, профессионального развития, профессиональной адаптации на основе наблюдения за освоением профессиональной компетенции (для преподавания учебного предмета, курса, дисциплины (модуля), ориентированного на освоение квалификации (профессиональной компетенции))», «Руководство учебно-профессиональной, проектной, исследовательской и иной деятельностью обучающихся по программам СПО и(или) ДПП, в том числе подготовкой выпускной квалификационной работы (если она предусмотрена)»[1]. И хотя эти виды деятельности присутствовали в практике работы преподавателя, тем не менее нормативно они не были определены. Для должности мастера производственного обучения в квалификационных характеристиках не были отражены такие трудовые функции как «Педагогический контроль и оценка освоения квалификации рабочего, служащего в процессе учебно-производственной деятельности обучающихся» и «Разработка программно-методического обеспечения учебно-производственного процесса». Данные виды деятельности имели место быть в практике работы и мастера производственного обучения, и преподавателя, тем

не менее, нормативно они не были прописаны ни в квалификационном справочнике, ни в должностной инструкции.

- Описание в проф. стандарте деятельности преподавателя и мастера производственного обучения через трудовые функции и трудовые действия наглядно показывает сходство функционала этих должностей и особенности, которые их отличают. Это важно для практической деятельности, т.к. нередки случаи, когда у педагога возникает потребность смены должностей, с одной стороны, и сохранения социальных гарантий по стимулирующим выплатам, связанным с аттестацией на квалификационную категорию по определённой должности, с другой стороны. Поэтому для сохранения соответствующих выплат за категорию необходимо было доказывать аттестационной комиссии сходство выполняемых функций по разным должностям.

- Наибольших изменений претерпел функционал методистов и старших методистов. Так в профессиональном стандарте появился новый функционал для методистов, выраженный в такой трудовой функции как «Организация и проведение изучения требований рынка труда и обучающихся к качеству СПО и(или) дополнительного профессионального образования (ДПО) и(или) профессионального обучения»[1]. В практике образовательных организаций данная трудовая функция, как правило, выполнялась не систематически, закреплялась то за различными структурами, то за должностными лицами организации. В отдельных случаях эта деятельность или некоторые её элементы поручались руководителям практик, руководителям методических объединений, центрам содействия трудоустройству и т.д. Поэтому выполнение данной трудовой функции в дальнейшем методистами профессиональных образовательных организаций требует от образовательной организации серьёзного анализа ситуации при принятии решения исходя из конкретных условий. Нужно учитывать тот факт, что изменения, связанные с функционалом методистов, идут по пути увеличения объёма и конкретизации трудовых действий методиста. Можно предположить, что на первых порах это могут быть решения не только связанные с необходимостью приведения

локальных актов организации в соответствии с требованиями проф. стандарта и организации обучения методистов, но и возможно на переходном этапе отдельные трудовые действия этой функции будут распределены между разными субъектами, теми, кто сможет выполнять их качественно в настоящий момент. Например, руководители методических объединений могут взять на себя описанную функцию, так как многие из них за годы внедрения федеральных государственных образовательных стандартов и необходимости проектирования содержания образовательных программ фактически занимались изучением требований рынка труда с целью уточнения и определения образовательных результатов основной профессиональной образовательной программы. В качестве одного из вариантов возможно создание в профессиональной образовательной организации лабораторий или творческих групп по оценке качества и (или) проведения социологических исследований. В данном случае можно не касаться изменения штатного расписания образовательной организации: определяем функционал и учитываем результаты труда педагогов в рамках действия «эффективных контрактов» на основании показателей эффективности деятельности. Относительно новой трудовой функции для методиста можно считать и такую трудовую функцию как «Мониторинг и оценка качества реализации преподавателями и мастерами производственного обучения программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практик». В действующих квалификационных характеристиках по должности «методист» указанная функция не звучала так конкретно, не была прописана и необходимость выполнения таких трудовых действий как «Посещение и анализ занятий, проводимых преподавателями и мастерами производственного обучения», «Разработка рекомендаций по совершенствованию качества образовательного процесса». За методистами квалификационными характеристиками закреплялась обязанность «принимать участие в разработке методических и информационных материалов, диагностике, прогнозировании и планировании подготовки, переподготовки и повышения квалификации руководителей и

специалистов учреждений»[2]. Это означает, что не только изменились формулировки деятельности. По сути происходит изменение роли методиста в процессе определения требований к качеству профессионального образования и оценки качества реализуемых образовательных программ. Из участника этого процесса методист превращается в ответственное лицо.

Одной из новаций профессиональных стандартов является закрепление за трудовыми функциями требований соответствующего уровня квалификации. Под уровнем квалификации понимается совокупность показателей квалификации, а именно: «полномочия и ответственность», «характер умений», «характер знаний», «пути достижения уровня квалификации» [4]. Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения...» содержит информацию не только об уровне квалификации, но и о подуровнях квалификации. Обобщённые трудовые функции соответствующие должностям преподавателя, мастера производственного обучения содержат трудовые функции соответствующие разным подуровням. Например, ОТФ «Преподавание по программам СПО» содержит такую трудовую функцию как «Организация учебной деятельности обучающихся», она соответствует 6 уровню квалификации, подуровень квалификации 6.1. Другая трудовая функция в рамках этой же ОТФ «Разработка программно-методического обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ профессионального обучения, СПО и (или) ДПО» соответствует 6 уровню квалификации, подуровень квалификации 6.2. Аналогичная же ситуация и с другими обобщёнными трудовыми функциями. Наличие данной ситуации даёт возможность предполагать, что в дальнейшем возможны изменения в номенклатуре должностей, касающиеся выполнение той или иной ОТФ. Так, можно предположить, что наряду с должностью «преподаватель» могут появиться такие должности как «преподаватель-методист», «преподаватель-наставник». Появление подуровней квалификации, как представляется, должны отразиться на изменениях в процедурах и формах аттестации на квалификационную категорию и соответствие занимаемой должности и,

соответственно, на изменение оплаты труда (коэффициент надбавки к должностному окладу) в соответствии с установленными категориями. Наличие дифференцированных уровней квалификации задают требования к оценке квалификации педагогических работников: будет ли эта оценка проходить только через процедуры аттестации или работодатель, педагогический работник будут вынуждены прибегнуть к прохождению независимой оценки квалификаций, по результатам которой соискатель будет получать сертификат об установлении искомого квалификационного уровня.

На сегодняшний день Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон РФ «Об образовании в РФ» обязывает работодателя руководствоваться требованиями профессионального стандарта для определения требований к квалификации педагогических работников. Трудовой кодекс РФ, Федеральный закон «О независимой оценке квалификаций» декларируют право работодателя, работника на прохождение независимой оценки квалификации для осуществления определенного вида трудовой деятельности. Но пока этого недостаточно, чтобы в полную силу заработал механизм независимой оценки. Во многих регионах ещё не созданы центры оценки квалификаций. Но самое главное, в профессиональных образовательных организациях не сформирована мотивация (или не оформилась потребность: законодательно эта норма не носит обязательный характер, в очередь на работу в ПО не стоят) педагогов и работодателей к прохождению или организации процедур независимой оценки квалификаций. Скорее всего, процесс освоения и внедрения профессиональных стандартов в практику профессиональных образовательных организаций будет неразрывно связан с процессами внедрения независимой оценки квалификаций. У профессиональных образовательных организаций есть достаточное количество времени на осмысление требований профессиональных стандартов, анализ кадровой ситуации, планирование видов и этапов работ по внедрению стандарта, приведение в соответствие с требованиями профстандарта локальных нормативных актов организаций. Правительством РФ определен срок внедрения профстандартов до 1 января 2020г[5]. В Томском экономико-

промышленном колледже проведение подготовительных работ, мероприятий оформлено в отдельную Программу колледжа.

Список источников:

1. Приказ Минтруда России от 08.09.2015 № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования, дополнительного профессионального образования» (Зарегистрировано в Минюсте России 24.09.2015 № 38993)
2. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 06.10.2010 № 18638).
3. Приказ министерства труда и социальной защиты РФ от 12.04.2013 № 148н « Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов» (Зарегистрировано в Министерстве юстиции Российской Федерации 27 мая 2013 года, регистрационный N 28534)
4. Федеральный закон от 3 июля 2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций».
5. Постановление Правительства РФ от 27.06.2016 № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований обязательных для применения государственными внебюджетными фондами РФ, государственными и муниципальными учреждениями, государственными и муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находятся в государственной или муниципальной собственности».