Управление деятельностью по внедрению профессионального стандарта

«Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»

Павлова Наталья Дмитриевна, преподаватель

Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области «Екатеринбургский торгово-экономический техникум»

В настоящее время рынок труда гибок и подвижен, работникам приходится регулярно трансформировать не только область применения своих компетенций, но и сами компетенции и содержание своего труда, приобретая совершенно новые для себя знания и умения.

Проблемы подготовки и подбора профессиональных кадров, чьи знания, умения и компетенции, то есть уровень квалификации, наиболее точно соответствуют требованиям деятельности любой организации, сохраняют актуальность уже не один десяток лет.

Профессиональные стандарты описывают перспективные требования к выполнению трудовых функций, обеспечивающих эффективность труда, позволяют контролировать степень профессионализма работников, поддерживать и улучшать стандарты качества.

Профессиональные стандарты, в том числе в образовательных организациях применяются с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией труда, при решении следующих задач: определение трудовых функций работников, разработка штатных расписаний, должностных инструкций, формирование системы оплаты труда, в том числе при оценке сложности труда при дифференциации размеров окладов (должностных окладов) работников, аттестация работников, организация обучения работников.

Профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Следует обратить внимание: эта квалификация не желаемая или рекомендуемая, а именно необходимая.

Появление профессиональных стандартов – это не новинка, а сложившаяся мировая практика.

Начало формированию системы профессиональных стандартов было положено 03.12.2012 принятием ФЗ № 236-ФЗ. Поначалу они носили лишь рекомендательный характер. Однако с 01.07.2016 на всей территории РФ многие профстандарты стали обязательными для работодателей.

Сферы применения работодателем профессиональных стандартов определены в Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов, утвержденных постановлением Правительства РФ от 22.01.2013 № 23 (в ред. от 23.09.2014).

Согласно Правилам, профессиональные стандарты применяются работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, разработке должностных инструкций, тарификации работ, присвоении тарифных разрядов работникам и установлении систем оплаты труда с учетом особенностей организации производства, труда и управления.

Анализ текста действующих нормативных актов (Трудового кодекса и Правил разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов) позволяет сделать вывод, что ни о каком рекомендуемом характере профессиональных стандартов говорить не приходится – по крайней мере, пока не будут внесены соответствующие корректировки в эти нормативные акты. Данная норма относиться и к сфере образования.

На уровне нормативных актов (законы, постановления Правительства РФ) разъяснения порядка внедрения профстандарта в деятельность организаций в настоящее время не приняты.

Существует проект приказа Минтруда РФ «Об утверждении методических рекомендаций по применению профессиональных стандартов». Это означает, что каждому руководителю организации в таком случае необходимо разработать собственную систему по введению стандарта с учетом требований законодательства.

При этом использовать в деятельности можно только положения профстандарта, утвержденного приказом Министерства труда РФ и зарегистрированного в Министерстве юстиции РФ.

Внедрение профессиональных стандартов в образовательной организации представлено на примере Государственного автономного профессионального образовательного учреждения Свердловской области «Екатеринбургский торгово-экономический техникум» (ГАПОУ СО «ЕТЭТ»).

Согласно материалов, представленных на сайтах Совета по профессиональным квалификациям в области управления персоналом и Центра экономического развития и сертификации, в техникуме составлен «Комплекс мероприятий по внедрению профессионального стандарта», включающий следующие:

1. Издание приказа о создании комиссии по внедрению профстандартов в деятельность организации.
2. Проведение заседания комиссии и составление плана-графика внедрения.
3. Определение трудовых функций работников и применение в соответствии с ними нужных профстандартов.
4. Внесение изменений в должностные инструкции.
5. Проведение мероприятий по переподготовке и подготовке сотрудников.
6. Проведение аттестации сотрудников.
7. Проведение иных организационно-штатных мероприятий, связанных с внедрением профессионального стандарта.

Пошаговый алгоритм, предложенный далее, обеспечит четкий и своевременный переход организации на работу в условиях действия профессиональных стандартов. 1. Издание приказа о создании комиссии по внедрению профстандартов в деятельность организации.

Своим приказом руководитель организации назначает комиссию из числа работников, которая будет ответственна за внедрение профстандартов в организации. Желательно включить в состав рабочей группы сотрудников отдела кадров, юриста, экономиста/бухгалтера и лиц, ответственных за охрану труда, руководителей структурных подразделений, то есть тех сотрудников, которые так или иначе в своей деятельности будут в дальнейшем использовать профессиональные стандарты.

Формирование рабочей комиссии по внедрению профессиональных стандартов в деятельность ГАПОУ СО «ЕТЭТ» закреплено приказом по основной деятельности техникума. В состав комиссии включены заместители директора, главный бухгалтер, директор центра дополнительного образования и повышения квалификации, заведующие отделениями, заведующие производственной практикой, специалист по кадрам, юрисконсульт. Председателем комиссии является директор техникума.

Проведение заседаний комиссии носит плановый характер. Работа комиссии началась с изучения и анализа нормативных актов, регулирующих введение профессиональных стандартов, утвержденных профессиональных стандартов, других документов. На первом заседании председателем комиссии были определены цель и задачи деятельности коллектива по внедрению профессиональных стандартов.

Цель: обеспечение перехода ГАПОУ СО «ЕТЭТ» на работу в условиях действия профессиональных стандартов. Задачи: разработать организационно-управленческие решения, регулирующие введение профессиональных стандартов, привести локальные нормативные акты техникума в соответствии профессиональным стандартам, совершенствование кадровой политики техникума, организовать методическое и информационное сопровождение внедрения профессиональных стандартов в техникуме, организовать профессиональную подготовку и/или дополнительное профессиональное образование работников техникума в соответствии с требованиями к квалификации, указанными в профессиональном стандарте, организовать аттестацию работников в соответствии с профессиональными стандартами.

С целью разработки и реализации «Плана-графика по внедрению профессиональных стандартов» комиссией на основании анализа нормативных актов были определены этапы внедрения профессиональных стандартов. Первый этап: внедрение профессиональных стандартов для работников, по должностям и профессиям которых установлены требования к квалификации, а так же установлено предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования). Следует еще раз отметить, при наличии выше указанных условиях применение профессиональных стандартов обязательно. Второй этап: внедрение профессиональных стандартов для работников иных категорий персонала.

2. Проведение заседания комиссии и составление плана-графика внедрения.

На первом заседании комиссии определен «План-график внедрения профессиональных стандартов». Законодательно форма Плана-графика не утверждена, поэтому он может включать положения, которые сочтет нужными комиссия. Следует предусмотреть наличие граф: «Мероприятие», «Ожидаемый результат (документ)», «Срок выполнения», «Ответственный».

В этом документе отражаются промежуточные задачи по вводу профстандартов, обозначаются конкретные сроки выполнения работ и назначаются ответственные за выполнение пунктов плана лица (все они должны быть ознакомлены с документом под подпись). После составления План-график утверждается руководителем организации.

3. Определение трудовых функций работников и применение в соответствии с ними нужных профстандартов.

Для соотнесения текстов профстандартов и трудовых функций, указанных в них, с должностями, которые имеются в организации, сравнивается утвержденное штатное расписание и разделы соответствующих профстандартов.

4. Внесение изменений в должностные инструкции.

Внесение при необходимости изменений в должностную инструкцию работника в связи с изменением его трудовой функции, производится только с согласия на это сотрудника. Законодатель запрещает менять обязанности сотрудника в одностороннем порядке.

Разработкой проекта должностной инструкции рабочая группа занималась по направлениям деятельности: педагогической, экономической, производственной. Привлекались к данной работе руководители структурных подразделений, председатели предметно-цикловых комиссий.

Профессиональный стандарт в части определения должностных обязанностей применялся следующим образом: за основу были взяты описание обобщенных трудовых функций в поле «возможные наименования должностей, профессий» в которых указана соответствующая должность.

На практике должностная инструкция детализирует положения трудового договора. Внесение изменений в должностную инструкцию педагогических работников связано с конкретизаций их трудовых действий.

Разработка должностной инструкции преподавателя проводилась в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2015 г. N 608н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования" и иных нормативно-правовых актов, регулирующих трудовые правоотношения.

При написании должностной инструкции использована в работе информация из разделов II и III профессионального стандарта.

При заполнении раздела должностной инструкции, содержащего общие положения отражены основополагающие организационно-правовые документы, на основании которых преподаватель осуществляет свою деятельность и реализует свои полномочия, а также условия и характер выполняемой работы. Эти сведения получены из блоков «Условия допуска к работе», «Трудовые действия», «Необходимые умения» и «Необходимые знания» разделов II и III профессионального стандарта.

В должностных обязанностях работника указаны выбранные из раздела III профессионального стандарта трудовые действия, относящиеся к определенной трудовой функции из соответствующей обобщенной трудовой функции, которые работник должен выполнять в рамках своей должности.

При определении квалификационных требований к преподавателю указан уровень образования и дополнительной профессиональной подготовки работника, необходимый для выполнения предусмотренных должностных обязанностей, уровень квалификации, требования к опыту (стажу) работы.

Квалификационные требования выбраны из соответствующих блоков раздела III профессионального стандарта: «Уровень квалификации», «Требования к образованию и обучению», «Требования к опыту практической работы», «Дополнительные условия допуска к работе».

Для указании в должностной инструкции информации относительно необходимых знаний и умений рабочая группа руководствовалась подразделами «Трудовая функция» и блоками «Необходимые умения», «Необходимые знания», «Другие характеристики», содержащимися в разделе III профессионального стандарта.

Функциональная карта профстандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» предусматривает для преподавателя среднего профессионального образования следующие обобщенные трудовые функции: преподавание по программам профессионального обучения, среднего профессионального образования (СПО) и дополнительным профессиональным программам (ДПП), ориентированным на соответствующий уровень квалификации; организация и проведение учебно-производственного процесса при реализации образовательных программ различного уровня и направленности; организационно-педагогическое сопровождение группы (курса) обучающихся по программам СПО; проведение профориентационных мероприятий со школьниками и их родителями (законными представителями).

5. Проведение мероприятий по переподготовке и подготовке сотрудников.

Если в профстандарте по определенному виду деятельности при обязательности его применения установлена квалификация работника выше той, что имеется у него, работодатель вправе направить его на курсы по повышению квалификации или поднять вопрос о получении дополнительного образования. Вопрос о том, за чей счет будет проводиться обучение, решается в рамках переговоров между сторонами трудовых отношений или на основании положений локальных актов организации.

С целью исполнения требований профессионального стандарта, разработки и реализация плана профессиональной подготовки (переподготовки, обучения, дополнительной профессиональной подготовки) преподавателей техникума определена необходимость в их профессиональной подготовки (переподготовки, обучения, дополнительной профессиональной подготовки).

Результат данного мероприятия представлен в документе «Мониторинг профессионального развития работников ГАПОУ СО «ЕТЭТ», на основе которого в настоящем ведется разработка плана профессиональной подготовки (переподготовки, обучения, дополнительной профессиональной подготовки) преподавателей, мастеров производственного обучения. В дальнейшем план будет дополнен в отношении других работников образовательной организации.

Нужно знать и донести до всего коллектива, что в случае, когда работник не имеет требуемого профессиональным стандартом уровня образования и (или) опыта работы, но обладает необходимыми знаниями и умениями, он может быть допущен работодателем к выполнению трудовой функции, предусмотренной соответствующим профессиональным стандартом.

1. Проведение аттестации сотрудников необязательно при внедрении профстандартов в деятельность организации, но необходимо для того, чтобы работодатель смог определить квалификацию служащих и понять, соответствуют ли их знания и умения занимаемым должностям. По результатам аттестации непрошедшего ее сотрудника можно направить на обучение или повышения квалификации для получения соответствующего образования или приобретения соответствующего опыта.
2. Вопрос проведения иных организационно-штатных мероприятий поднимается при их возникновении. Например, если работник трудится на определенной должности и его обязанности, согласно положениям профстандарта, охватывают две группы должностей, работодатель должен увеличить объем работ или расширить зону обслуживания. Если же сотрудник в рабочее время наряду с основными должностными обязанностями выполняет дополнительные по обобщенной трудовой функции другого профстандарта, то последние оформляются как совмещение должностей.

Анализ нормативных актов, обсуждений профессиональных стандартов позволяет сделать выводы о том, что профессиональные стандарты:

* призваны в будущем заменить квалификационные справочники, так как профессиональные стандарты ближе к конкретной области профессиональной деятельности, где применяется труд работника с определенным образованием,
* необходимы по мнению и работодателей и системы образования,
* влияют на образовательные стандарты,
* влияют на повышение профессионального уровня работников организаций, в том числе в системе среднего профессионального образовании.

Работодатели и коллективы организаций должны осознать собственную потребность в профессиональных стандартах как инструмент систематизации и оптимизации собственной деятельности.

Список использованных источников

1. Трудового кодекса Российской Федерации
2. Постановление Правительства РФ от 22.01.2013 № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» (в ред. от 23.09.2014)
3. Федеральный закон от 03.12.2012 N 236-ФЗ (ред. от 02.05.2015) «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 1 Федерального закона "О техническом регулировании»
4. Приказ Минтруда России №832 от 2 ноября 2015 г. «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования» (в редакции приказа Минтруда России от 10 февраля 2016 г. № 46)
5. Профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от «08» сентября 2015 г. № 608н
6. Профессиональные стандарты: принципы формирования, назначение и структура. Методическое пособие. Олейникова О.Н., Муравьева А.А. М.: АНО Центр ИРПО,2011
7. Журнал «Секретарь-референт» 2015, № 4. Митрофанова В.В. [Профессиональные стандарты в вопросах и ответах](http://www.profiz.ru/sr/4_2015/profstandarti/)
8. Центр экономического развития и сертификации - ЦЭРС ИНЭС <http://profiok.com>
9. Совет по профессиональным квалификациям в области управления персоналом -<http://sovethr.ru>
10. Сайте Минтруда России/ раздел «Трудовые отношения»/ презентация «Применение профессиональных стандартов»-<http://profstandart.rosmintrud.ru>