

Ю.М. Забродин, Л.А. Гаязова  
Профессиональный стандарт  
педагога-психолога  
как стратегическая основа  
модернизации психолого-  
педагогического образования

*В статье представлен анализ проблемы разработки и применения профессионального стандарта педагога-психолога (психолога в сфере образования). Представлены общие позиции и история развития профессиональных стандартов в России и за рубежом, описаны основные позиции технологии разработки профессионального стандарта педагога-психолога с учетом возможностей применения стандарта в сфере профессиональной подготовки специалистов, построения систем оценки квалификации работников и их сертификации, требований работодателей и рынка труда.*

**Ключевые слова:** профессиональные стандарты, профессиональная деятельность, педагог-психолог, психолог в сфере образования, трудовые функции, трудовые действия, психологическая служба в образовании, компетенции педагога-психолога, профессиональное образование.

Благоприятный психологический климат, личностно-значимые способы организации деятельности, использование индивидуальных заданий разных типов и уровней, индивидуального темпа работы и др. — это известные психологические факторы, которые раскрепощают человека, повышают уровень его творческой активности, способствуют эмоциональной уравновешенности и уверенности в собственных возможностях, позволяя снизить тревожность и психическое напряжение. Новую роль в этих условиях начинает играть отраслевая практическая психология, которая призвана перевести на уровень технологических решений интересы личности в рамках структурной и институциональной перестройки социальной среды, обеспечить ее безопасность, прежде всего, в образовательном процессе. Современная практическая психология — это, в определенном смысле, инновационные технологии помощи людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, в экстремальных и чрезвычайных обстоятельствах.

Отечественный и зарубежный опыт показывают, что среди первоочередных мер, призванных обеспечить развитие комплексной службы защиты, сопровождения и безопасного развития детства, следует назвать создание организационной, нормативной и технологической базы практической психологии образования. В состав обновленной нормативной базы должна быть включена система профессиональных и образовательных стандартов, общественно-государственная сертификация и аттестация мето-



**Забродин Юрий Михайлович** — доктор психологических наук, профессор, проректор по УМО, заведующий кафедрой организационной и экономической психологии Московского городского психолого-педагогического университета, вице-президент Федерации психологов образования России.

**Гаязова Лариса Альфимовна** — кандидат психологических наук, заместитель руководителя Центра экстренной психологической помощи Московского городского психолого-педагогического университета.



дов и технологий работы практического психолога, в том числе, сертификация и аттестация профессионального персонала, основная часть которого есть результат работы модернизируемой профессиональной школы.

Поскольку общее направление модернизации современного профессионального образования во всех его формах и видах опирается на компетентностный подход, принятый в большинстве стран и подтвержденный принципами Болонского (и последующих) соглашения, постольку реализация компетентностного подхода в системе российского образования предусматривает ориентацию на измеримый конкретный результат образования, а в случае профессионального образования — переход на многоуровневую систему формирования и сопровождения полноценного специалиста, дополненную модернизированной системой последипломного сопровождения и повышения квалификации, что должно и может обеспечить гарантированную подготовку работника к эффективной будущей профессиональной деятельности.

Профессиональные стандарты в данном контексте являются многофункциональными документами, предназначенными для:

- проведения оценки квалификации и сертификации работников, а также выпускников учреждений профессионального образования;
- формирования ГОС и образовательных программ всех уровней профессионального образования, в том числе обучения персонала на предприятиях, а также для разработки учебно-методических материалов к этим программам;
- решения широкого круга задач в области управления персоналом (разработки систем мотивации и стимулирования персонала, должностных инструкций; отбора, подбора и аттестации персонала и др.);
- проведения процедур стандартизации и унификации в рамках вида экономической деятельности (установление единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности, согласование наименований должностей, упорядочивание видов трудовой деятельности и пр.).

Разработке проекта отечественного стандарта профессиональной деятельности педагога-психолога предшествовали наши исследования, начатые еще в 2005 году, которые позволили создать научные и практические основания Концепции профессионального стандарта практического психолога, и которые базируются на принципах *компетентностного подхода, включая описание категории компетенции и раскрытие ее содержания.*

В современной науке и практике модели компетенций широко используются для соотнесения индивидуальных способностей относительно задач профессиональной организации. Модель компетенций

обычно рассматривается в качестве механизма, связывающего развитие человеческих ресурсов с организационной стратегией: это «описательный инструмент, который идентифицирует навыки, знание, особенности личности и поведения, необходимые для эффективного выполнения работы в организации и помогает бизнесу достигать стратегических целей».

Обобщая результаты зарубежных и отечественных исследований, мы полагаем, что для создания эффективной научной основы практической работы в данном направлении необходим целостный подход к компетентности, объединяющей знания, понимание, ценности и навыки, которые «присущи людям, которые называются профессионалами». В соответствии со сказанным, предлагаемая и используемая нами далее модель профессиональной компетентности включает пять связанных компетенций (относящихся к работе) и компетентностей (относящихся к работнику) и, соответственно, предполагает пять измерений этой важной персональной характеристики:

1) *когнитивная компетентность*, которая включает не только официальные знания, но также и неофициальные — в том числе, основанные на личном опыте. При этом знания (знают — что) должны быть подкреплены пониманием (знают — почему) — и эти феномены отличаются от компетенций;

2) *функциональная компетентность* (технологические навыки, или «ноу-хау») включает, что, какие действия и операции человек, который работает в данной профессиональной области, должен быть в состоянии сделать... [и] способен продемонстрировать;

3) *личностная компетентность* (включающая поведенческие компетенции, «знают, как вести себя») определяется как набор относительно устойчивых характеристик личности, каузально связанных с эффективным или превосходным выполнением работы;

4) *социокультурная, или этическая, компетентность*, на базе которой формируются личное мнение, отношения, социальные и профессиональные ценности, а также способность принимать основанные на них решения в конкретных рабочих ситуациях;

5) *метакомпетентность*, которую можно рассматривать как интегральное свойство социального поведения и к которой относятся, в частности, способности общения, способности справляться с неуверенностью, так же как и с поучениями и критикой.

В целом, современные исследования показывают, что одномерные структуры (модели) компетенций неадекватны и уступают многомерным структурам (моделям). Исторически функциональные и когнитивные компетенции были добавлены к поведенческим компетенциям, и, в свою очередь, когнитивные и поведенческие компетентности дополнили модели профессиональных функциональных компетенций.

### Описание профессиональной деятельности

Ясно, что в основу и профессиональных, и образовательных стандартов должен быть положен анализ профессиональной деятельности. Классическим методом изучения трудовой деятельности человека является *профессиография*, зародившаяся в русле психотехники еще в 20–30-х годах XX века. В основе *профессиоведческого направления* лежит принцип комплексности изучения профессий, предполагающий учет экономической, социальной, психологической, медицинской и организационно-технической сторон. В основе *психографического направления* психологического анализа деятельности лежит выявление и описание совокупности профессионально значимых свойств человека как субъекта труда, индивида и личности, и главным результатом здесь становится *психограмма*. В основе *психологического изучения субъекта труда (профессиография)* лежит изучение конкретных субъектно-объектных отношений, обуславливающих взаимное соответствие человека и профессии.

Сущность «*психологического анализа, оценки и синтеза человеческой деятельности*» заключается в том, что в качестве структурно-понятийной единицы анализа профессиональной деятельности выбирается *категория задачи*. Декомпозиция деятельности на систему задач дает возможность исследовать процессы управления целеобразованием и мотивацией субъекта, анализировать индивидуальные стратегии решения задач. При этом деятельность оценивается в системе «субъект труда — профессиональная среда», что предполагает выявление структуры взаимосвязей как между компонентами подсистем «субъект труда» и «профессиональная среда», так и внутри этих компонентов.

В соответствии с указанной концепцией, подсистема «субъект труда» включает в себя: профессионально важные качества (ПВК), профессиональный опыт, мотивацию, психические состояния (функциональные состояния) работающего человека и т. п. Подсистема «профессиональная среда» включает в себя, в свою очередь, объект (предмет) и результат труда, орудия (средства) труда, технологическую процедуру профессиональной деятельности, организационную структуру ее обеспечения и осуществления, физические (природные) и социальные условия реализации конкретной трудовой деятельности, и только отсюда формируются квалификационные требования к работнику (Забродин Ю.М., 1987–2008).

### История становления и современные тенденции развития систем профессиональных стандартов

Практический опыт демонстрирует возможность и важность дальнейшего развития аналитических опи-

саний профессиональной деятельности, в том числе, построенных на базе имеющейся системы квалификационных характеристик. Такое развитие может быть осуществлено, как мы полагаем, путем разработки и применения стандартов профессиональной деятельности или профессиональных стандартов, которые позволяют дать характеристику содержанию профессиональной деятельности и описать требуемые этой деятельностью профессиональные функции и действия самого работника.

До разработки профессиональных стандартов в качестве сводного перечня квалификационных характеристик, требуемых должностью от работника, как в советской, так и в современной отечественной практике управления персоналом рассматриваются Квалификационные справочники. Квалификационные справочники были призваны выполнять множество важнейших функций в области организации, нормирования и оплаты труда, подготовки кадров. В частности, ЕТКС предназначался для тарификации работ, присвоения квалификационных разрядов рабочим, а также для составления программ по подготовке и повышению квалификации рабочих в системе профессионально-технического образования и непосредственно на производстве.

Важно подчеркнуть, что ЕТКС включает *Квалификационные характеристики должностей*, которые предназначены для правильного подбора *работников* и расстановки их по должностям штатной структуры организации, расстановки и использования кадров, обеспечения единства при определении *должностных обязанностей и квалификационных требований*, а также для принятия решений о соответствии работников занимаемым должностям при проведении *аттестации*.

*Классическая квалификационная характеристика* каждой должности имеет три раздела: «Должностные обязанности», «Должен знать», «Требования к квалификации». Отнесение служащих к одной из трех категорий (руководители, специалисты и др. служащие) осуществляется в зависимости от характера преимущественно выполняемых работ, составляющих содержание труда работника (организационно-административные, аналитико-конструктивные, информационно-технические).

Наименования должностей приведены в соответствии с Общероссийским классификатором профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов ОК 016—94 (ОКПДТР). Как и многие другие, должность психолога, в соответствии с ЕКС, представлена без конкретизации специализации и предполагает, в частности, выполнение следующих должностных обязанностей:

«Изучает влияние психологических, экономических и организационных факторов производства на трудовую деятельность работников предприятия в целях



разработки мероприятий по улучшению их условий труда и повышения эффективности работы. Выполняет работу по составлению проектов планов и программ социального развития. Проводит совместно с физиологом обследования индивидуальных качеств работников, особенностей трудовой деятельности. Анализирует трудовые процессы и психологическое состояние работника во время работы. Разрабатывает профессиограммы и детальные психологические характеристики профессий, дает рекомендации относительно условий оптимального использования личных трудовых возможностей человека с учетом перспективы развития его профессиональных способностей. Участвует в осуществлении мер по производственной и профессиональной адаптации работников. Подготавливает рекомендации и предложения по внедрению результатов психологических исследований в практику. Анализирует причины текучести кадров, подбор и их расстановку, исходя из требований организации труда и управления производством, разрабатывает предложения по обеспечению стабильности кадров. Принимает участие в формировании трудовых коллективов, в проектировании систем организации труда с учетом психологических факторов и эргономических требований. Консультирует руководителей организаций по социально-психологическим проблемам управления производством и социального развития коллектива.

*Должен знать:* постановления, другие руководящие и нормативные документы, относящиеся к вопросам практической психологии; психологию труда и управления, инженерную и социальную психологию; методы изучения психологических особенностей трудовой деятельности работников; технические средства, применяемые при изучении условий труда; основы технологии производства; основы экономики, организации производства, труда и управления; основы профориентационной работы; законодательство о труде; правила и нормы охраны труда.

*Требования к квалификации.* Психолог I категории: высшее профессиональное (психологическое) образование и стаж работы в должности психолога II категории не менее 3 лет. Психолог II категории: высшее профессиональное (психологическое) образование и стаж работы в должности психолога не менее 3 лет. Психолог: высшее профессиональное (психологическое) образование без предъявления требований к стажу работы».

Видно, что действующие нормативные документы в этом смысле даже в первом приближении никак нельзя назвать профессиональным стандартом.

#### **Основные направления развития систем профессиональных стандартов за рубежом**

Появление профессиональных стандартов за рубежом во многом было обусловлено необходимостью качественного совершенствования рабочей силы в

условиях быстро меняющейся технологической среды. Профессиональный стандарт, в отличие от квалификационной характеристики, имеет другую структуру: «трудовая функция», «трудовое действие», «необходимые трудовые умения», «необходимые знания» и определяемый сложностью профессиональной деятельности уровень квалификации (образовательный ценз и квалификационный сертификат). Как можно увидеть и как было сказано выше, такая структура, в отличие от квалификационной характеристики, замкнутой на должность работника, позволяет связать параметры и компоненты содержания профессиональной деятельности и требуемые этой деятельностью качества самого работника.

Существует четкое понимание, что от применения профессиональных стандартов возможны как экономические, так и социальные выгоды. Значимость разработки систем профессиональных стандартов повышается в условиях интернационализации производства, торговли и рынков труда. Если принятие стандартов ISO 9000 можно рассматривать как направление, имеющее значительные последствия для роста производительности, то профессиональные стандарты имеют такое же по силе влияние на развитие человеческого капитала.

В развитых и развивающихся странах осознаются выгоды от разработки и внедрения профессиональных стандартов. Уже много стран сделало определенные шаги для развития профессиональных и образовательных стандартов, а многие начинают развивать международные стандарты и адаптировать национальные стандарты к международным требованиям. За последние годы достаточное количество стран (Австралия, Новая Зеландия, Канада, Дания, Германия, Япония, Нидерланды, Великобритания и Соединенные Штаты) осуществили переход от фрагментированной к слаженной и скоординированной системе профессиональных стандартов.

Исследования показывают, что, несмотря на то, что существуют неоспоримые экономические и социальные предпосылки, все же развивающиеся страны сталкиваются с особыми проблемами в этой области. Среди них можно выделить следующие:

- инвестиционные затраты. Опыт стран со средним уровнем дохода, таких, например, как Румыния и Турция, показывает, что для того, чтобы разработать наиболее важные профессиональные стандарты и обеспечить жизнеспособность всей будущей системы профессиональных стандартов, необходимы инвестиции в размере около 2 миллионов долларов. По оценкам, разработка профессиональных стандартов может занять 3–5 лет.
- наличие большого неформального сектора экономики;
- наличие международных стандартов. По существу при разработке профессиональных стандартов в

развивающихся странах возникает проблема непротиворечивого учета собственного и международного опыта.

Опыт зарубежных стран показывает, что создание качественных профессиональных стандартов, их эффективное использование и поддержание (обновление, развитие) требует урегулирования ряда проблем, в частности:

- привлечение всех заинтересованных сторон к работе по формированию (созданию) и использованию профессиональных стандартов, рациональное распределение полномочий между ними, при этом особое внимание необходимо уделять роли и участию работодателей в данном процессе;
- формирование организационных механизмов разработки и поддержания профессиональных стандартов, которые бы позволяли своевременно и качественно обновлять стандарты и обеспечивали бы преемственность «новых» и «старых» стандартов.

*Современные тенденции развития системы профессиональных стандартов в Российской Федерации.* Идея разработки профессиональных стандартов в нашей стране является результатом общения международного опыта в области обеспечения качества рабочей силы. В настоящее время в отечественной литературе отсутствует единое определение профессионального стандарта. Тем не менее, анализ основных подходов свидетельствует о принципиальном единстве в определении этого термина.

Работа над профессиональными стандартами в различных областях деятельности началась в конце 90-х годов XX века под эгидой Министерства труда и социального развития Российской Федерации (1998 — 2004 гг.). В целях совершенствования работы организаций туристской индустрии и качества оказания туристских услуг в 1999 году Министерством труда и социального развития Российской Федерации (Минтруд России) было подготовлено Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации «О квалификационных требованиях (профессиональных стандартах) к основным должностям работников туристской индустрии с приложением «Квалификационные требования (профессиональные стандарты) к основным должностям работников туристской индустрии»<sup>1</sup>. В эти годы был разработан ряд проектов профессиональных стандартов, однако утвержденные профессиональные стандарты не регистрировались в Минюсте.

С новой силой тематика профессиональных стандартов начала набирать обороты с 2007 года. Системную работу в этой области проводит Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП) силами учрежденного Национального агентства развития квалификаций (НАРК) и сформированной им Комиссией по профессиональным стандартам. Следует оговориться, что современная отечественная практика разработки профессиональных стандартов преимущественно опирается на макет и подходы к разработке профессиональных стандартов, предложенные НАРК РСПП.

В период с 2007 по 2012 годы Комиссией рекомендованы к использованию и внесению в Национальный реестр 60 профессиональных стандартов в следующих областях профессиональной деятельности: деятельность гостиниц и ресторанов, обслуживание гостей на предприятиях питания, руководство (управление) организацией, информационные технологии, авиационное строительство. Указанные стандарты представлены в Министерство образования и науки Российской Федерации и размещены в открытом доступе на сайте НАРК РСПП: [www.nark-rspp.ru](http://www.nark-rspp.ru).

*Взаимосвязь профессионального образования, рынка труда с системой профессиональных стандартов.* Актуальный в настоящее время вопрос для каждого субъекта экономической деятельности состоит в том, чтобы согласовать специфические специальности и профессии, требующие различного уровня образования и квалификации, с существующей системой стандартизации профессиональной деятельности и образовательной подготовки. При этом есть единые характеристики этих профессий, но есть и дифференцированные требования, определяемые динамическими изменениями характера труда. В последнее время все чаще обозначается проблема необходимости повышения качества рабочей силы, что является одним из приоритетных направлений развития рынка труда Российской Федерации в долгосрочной перспективе. Использование профессиональных стандартов обусловлено необходимостью установления согласованных требований к качеству труда посредством:

- а) повышения качества и производительности;
- б) повышения качества подготовки работников в системе профессионального образования;
- в) развития обучения на производстве;
- г) повышения уровня квалификации действующих работников.

<sup>1</sup> Постановление Министерства труда и социального развития Российской Федерации «О квалификационных требованиях (профессиональных стандартах) к основным должностям работников туристской индустрии» от 17.05.1999 №8 с изменениями и дополнениями, внесенными Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 10 октября 2002 г. №71 и продлившими их действие до 1 января 2005 года. В настоящее время данное постановление фактически утратило силу в связи с истечением срока действия.



Профессиональные стандарты способны внести существенный вклад в разработку качественных образовательных программ и программ профессионального обучения, при условии что они непосредственно связаны с потребностями рабочего места и всей экономики. Многие крупнейшие компании России (ТНК-ВР, Лукойл, Транснефть, РусАЛ, КНАУФ, ОАК и целый ряд других) на основе разработанных в своих областях деятельности профессиональных стандартов сформировали требования к содержанию образовательных программ и организовали их внедрение в образовательный процесс.

В целях обеспечения более тесного и эффективного сотрудничества бизнеса и системы профессионального образования в 2010 году РСПП и Министерством образования и науки РФ утверждены «Положение о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования» и «Положение об оценке и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах»; сформирован Общественно-государственный совет системы независимой оценки качества профессионального образования в составе представителей бизнеса, федеральных и региональных органов исполнительной власти, профессиональных сообществ, образовательных учреждений.

#### **Психологический анализ и построение модели деятельности практического психолога. Функции и задачи практического психолога в структуре психологической службы**

На фоне общих процессов гуманизации нашего общества, развития правового государства — проблемы объективной оценки психологических характеристик человека становятся одними из ключевых и будут определять дальнейшее развитие практической психологии в нашей стране, направленное на поддержание психического здоровья каждого члена общества, на развитие индивидуальных способностей каждого человека, на высокоэффективную подготовку его к тем или иным видам профессиональной деятельности, на обеспечение возможности творчества в деятельности каждого гражданина.

Это, несомненно, касается и систем труда и занятости населения, и сферы образования, и работы с новым и подрастающими поколениями в нашем обществе.

В настоящий момент целесообразно рассматривать психологическую службу как интегральное образование и выделять три ее аспекта:

1) как одно из направлений дифференциальной, педагогической и возрастной психологии, а именно ее теоретико-прикладное направление, изучающее зако-

номерности психического развития и формирования личности человека (в первую очередь, учащегося) с целью разработки способов, средств и методов профессионального применения психологических знаний в практике (научный аспект);

2) как психологическое обеспечение всего процесса развития человека, включая, прежде всего, процессы обучения и воспитания, имея в виду при этом помощь и участие психологов в составлении учебных программ, создании учебников, разработке психологических оснований дидактических и методических материалов и т. п. (прикладной научно-методический аспект);

3) как непосредственную работу психологов с детьми и взрослыми и помощь им в решении их жизненных проблем (практический аспект).

Мы полагаем, что сбалансированное единство этих трех аспектов и составляет предмет эффективно работающей психологической службы. Каждый из них имеет свои задачи, решение которых требует от исполнителей определенной профессиональной подготовки.

На современном этапе выделяются два направления деятельности психологической службы — актуальное и перспективное. Эти два направления неразрывно связаны между собой: психолог, решая перспективные задачи, оказывает конкретную помощь всем нуждающимся в ней: в сфере образования — ученикам, их родителям, учителям; в сфере занятости — тем, кто выбирает, ищет или меняет место работы; в социальной сфере — инвалидам, нетрудоспособным и другим социально незащищенным слоям населения. Указанные направления нацелены на общественное производство человека в его прямом понимании: на развитие индивидуальности, на формирование психологической готовности каждого человека к созидательной жизни в обществе. Психолог вносит в эту деятельность основную гуманистическую идею — необходимо в обществе создать и обеспечить возможность гармонического развития личности каждого человека — и содействует ее реализации в практической работе. При этом его основная задача — создание психологических условий формирования ценностей (общей мотивации к труду, специальной мотивации к профессии, развития способностей у всех и каждого); формирование чувства защищенности и социального комфорта.

#### **Анализ опыта организации психологической службы**

В последнее время многие зарубежные психологи начали пересматривать свои взгляды на измерение способностей и качеств как на то основное, что они могут сделать в целях психологической помощи детям. Отмечается, что тестирование не позволяет определить перспективы развития учащихся, что оно

даёт неверные результаты при обследовании подростков из низших социальных слоёв и из культурно отсталых районов. Кроме того, в существующей практике психодиагностика в школе делает основной акцент лишь на один вид одарённости — интеллектуальный. А для того чтобы овладеть современной профессией и преуспеть в жизни, требуются и другие способности и качества. В наше время уже нельзя ограничиваться оценкой человека только со стороны его интеллектуальных способностей — необходимо оценивать его всесторонне, как становящуюся личность.

Развитие общенациональной психологической службы должно предусматривать сочетание двух основных моделей: психологи вне и внутри ОУ, — иными словами, обеспечить возможность взаимодействия психолога, работающего внутри того или иного учреждения, со специалистами из районных (городских) психологических центров, кабинетов или консультаций. В таком случае психологи, работающие «вне предприятия», могут основной акцент своей работы делать на просвещении и тем самым способствовать развитию психологической культуры государственных служащих, предпринимателей и управленцев, работников сфер производства и образования, учителей, родителей, широкой общественности. Психолог же, занятый «внутри предприятия или учреждения», сможет больше сосредоточиться на непосредственной работе с людьми: рабочими, служащими, учащимися и т. д.

Проведенный выше анализ показывает, что принимая за основу общую систему, основные функции и организационную структуру построения психологической службы в зарубежных странах, следует, вместе с тем, неформально и творчески подходить к отбору приёмов и методов практической работы психолога, особенно в свете тех задач, которые стоят перед отечественными системами образования и занятости и перед страной в целом на современном этапе ее развития.

Реализовать основные принципы психологического изучения и обследования человека возможно на основе системного подхода, прочно вошедшего в психологическую науку. Разработка его связана с деятельностью таких учёных, как Л.С. Выготский, А.Р. Лурия, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн, А.А. Смирнов, А.В. Запорожец, П.Я. Гальперин, Б.Ф. Ломов, К.К. Платонов, Я.А. Пономарёв, Ю.М. Забродин, В.Д. Шадриков и др.

Из представленного ранее материала ясно, что многообразие функций «каунслера» (консультанта широкого профиля) требует достаточно высокой квалификации. Заметим, что в США около 400 высших учебных заведений занимается широкомасштабной подготовкой специалистов для данной службы. При этом указанные учебные заведения предъявляют исключительно высокие и специфические требования к абитуриентам, решившим посвятить себя этой человековедческой профессии: для поступления на фа-

культет «гайденс» необходим предварительный педагогический стаж от двух до пяти лет, наличие диплома магистра педагогики, положительная характеристика (рекомендация) с места работы.

### **Исследование структуры и оснований компетенций — ПВК практического психолога**

Известно, что в любой действующей системе профессиональной подготовки существует неоднократно отмеченное несоответствие между успешностью поступления в учебное заведение, успешностью обучения и успешностью последующей профессиональной деятельности. Имеющийся опыт показывает, что снять это несоответствие можно, лишь наладив специальный дополнительный отбор абитуриентов по данным психологической диагностики состояния профессионально-значимых качеств. Но для начала эти профессионально-важные качества необходимо, как минимум, выявить и упорядочить, поскольку, как тоже хорошо известно, на стадии поступления, обучения и профессиональной деятельности ведущую роль играют различные качества личности: умение преодолеть барьер поступления, способность к обучаемости и собственно профессионально-значимые качества, необходимые для эффективного становления профессионального работника.

Все сказанное, конечно же, относится и к практическому психологу и, естественно, требует самостоятельного изучения особенностей его профессиональной деятельности и определения требований к субъекту этой деятельности со стороны самой профессии. Понимая это, мы на основании анализа имеющейся литературы о профессиях и опираясь на задачный подход, выделили профессиональные задачи в деятельности произвольно взятого специалиста по «человеческому фактору» из сферы образования и произвели их группировку по определённым блокам (в зависимости от их психологического содержания).

Эксперты-оценщики сформировали девять классов таких задач:

- 1) информационные;
- 2) развивающие;
- 3) исследовательские;
- 4) коммуникативные;
- 5) конструктивные;
- 6) организационно-методические;
- 7) диагностические;
- 8) ориентационные (консультационные);
- 9) коррекционные.

Группировка задач была осуществлена на основании критериев, принятых в современной психологии труда и приведена в соответствие с аналогичными данными, полученными в исследованиях А.И. Щербатовой, Р.Д. Кавериной, Н.В. Кузьминой.



Анализ эмпирически выделенных ПВК практического психолога позволяет нам с достаточным основанием предположить, что успешное решение различных конкретных задач в различных областях деятельности практического психолога может быть обеспечено комплексом личностных свойств, образующим сложную систему, организованную с опорой на один или несколько элементов ПВК. Из анализа системы профессионально важных качеств вытекают важные исходные положения для анализа всей деятельности практического психолога: можно сделать вывод, что выделившиеся в ходе экспериментальных исследований комплексы ПВК являются необходимыми и достаточными предпосылками для реализации различных видов деятельности школьного психолога и

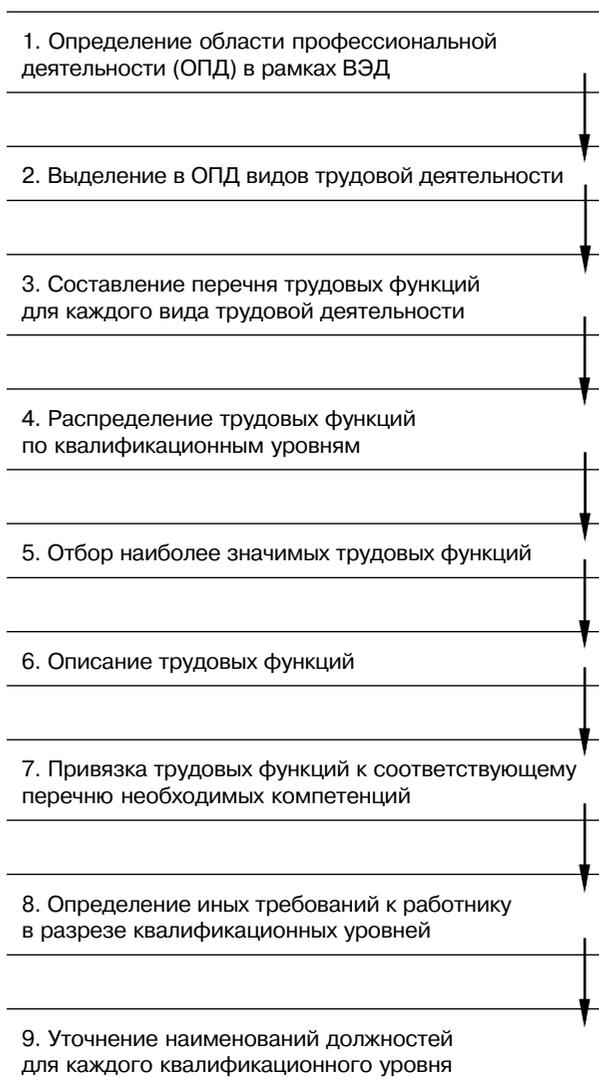


Схема 1. Этапы разработки профессиональных стандартов

решения им разнообразных профессиональных задач, которые и составляют основное содержание его профессиональной работы.

### **Разработка макета профессионального стандарта психолога. О макете профессионального стандарта практического психолога**

Проведенные исследования позволили сформировать макет профессионального стандарта, учитывающий как характер деятельности психолога сферы образования и задачи системы профессионального образования, так и отечественные тенденции в этой области.

Содержание профессионального стандарта основывается на компетентностном подходе, предусматривающем определение требований к знаниям, умениям и навыкам работника, позволяющим ему качественно выполнять конкретную трудовую функцию в рамках вида трудовой деятельности соответствующего квалификационного уровня. Структура ПС включает в себя элементы, требуемые в соответствии с разработанными Российским союзом промышленников и предпринимателей РФ и принятыми НАРК России процедурами создания и утверждения профессиональных стандартов.

### **Этапы разработки профессионального стандарта**

Процесс создания профессионального стандарта включает в себя следующие этапы.

1. Формирование рабочей (экспертной) группы, в составе которой специалисты в области разработки профессиональных стандартов и специалисты-эксперты в данной области профессиональной деятельности.
2. Подготовка программы разработки профессионального стандарта и инструментария.
3. Опрос экспертов (выявление трудовых функций, уточнение необходимых знаний и навыков и пр.).
4. Подготовка проекта профессионального стандарта.
5. Проведение экспертизы и общественного обсуждения проекта профессионального стандарта, при необходимости корректировка текста стандарта.

Разработка профессионального стандарта включает в себя несколько этапов, которые начинаются с определения области профессиональной деятельности в рамках исследуемого вида экономической деятельности.

### **Определение области профессиональной деятельности**

При определении области профессиональной деятельности, для которой будет разрабатываться про-

фессиональный стандарт, могут быть использованы как формулировки Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД) для выделения отдельных сфер производства, так и собственные наименования областей профессиональной деятельности.

### **Формирование перечня трудовых функций**

После выделения ВЭД (области профессиональной деятельности) и конкретизации в ней видов трудовой деятельности начинается основная содержательная работа по составлению профессионального стандарта. Для каждого вида трудовой деятельности рабочей (экспертной) группой составляется базовый перечень трудовых функций.

В этих целях используются материалы различных профессионально-квалификационных справочников, регламентов, ФГОС, учебно-программная документация по подготовке специалистов в данной области и др.

### **Соотнесение трудовых функций с квалификационными уровнями**

Для распределения трудовых функций по квалификационным уровням можно воспользоваться способом, в основе которого лежат экспертные оценки, получаемые в ходе обследования предприятий или отражающие опыт самих членов рабочей (экспертной) группы. Чтобы разнести трудовые функции по соответствующим квалификационным уровням, эксперты должны получить критерии соотнесения и инструмент для фиксации своего мнения.

В качестве критериев отнесения трудовых функций к тому или иному квалификационному уровню можно использовать дескрипторы НРК РФ — формулировки тех умений, знаний и общих компетенций, которыми должен обладать работник соответствующего квалификационного уровня, что отвечает логике Европейской рамки квалификаций.

Показатель «Широта полномочий и ответственность» в соответствии с НРК РФ определяет общую компетенцию работника и связан с масштабом деятельности, ценой возможной ошибки, ее социальными, экологическими, экономическими и т. п. последствиями, а также с полнотой реализации в профессиональной деятельности основных функций руководства.

Показатель «Сложность деятельности» определяет требования к умениям и зависит от ряда особенностей профессиональной деятельности: множественности (вариативности) способов решения профессиональных задач, необходимости выбора или разработки этих способов; степени неопределенности рабочей ситуации и непредсказуемости ее развития.

Показатель «Наукоемкость деятельности» определяет требования к знаниям, используемым в профессиональной деятельности, зависит от объема и слож-

ности используемой информации, инновационности применяемых знаний и степени их абстрактности.

Располагая критериями отнесения каждой трудовой функции к тому или иному квалификационному уровню, эксперты, используя простейшую табличную форму с перечнем функций, могут указать, с каким именно квалификационным уровнем, по их мнению, она должна соотноситься.

Следующим этапом формирования содержания профессионального стандарта является привязка к каждой трудовой функции соответствующего перечня необходимых знаний и умений.

Завершается процесс сбора информации для составления профессионального стандарта определением «иных требований к работнику в разрезе квалификационных уровней» (необходимый уровень образования, стаж и пр.), а также формированием перечня рекомендуемых наименований должностей.

В соответствии с предложенным подходом и на основании результатов исследования профессиональной деятельности психолога сферы образования может быть разработана функциональная карта деятельности, содержащая основные сведения о задачах и действиях профессионального работника, отражающая содержание деятельности специалиста в данном виде и подвиде (секторе) деятельности. Функциональную карту можно рассматривать как макет и исходный материал для разработки конкретной версии профессионального стандарта основных видов (подвидов, задач) профессиональной деятельности практического психолога, позволяющий в оперативном режиме корректировать содержание функциональной карты при определении содержания трудовых функций профессионального стандарта в соответствии получаемыми результатами. После проведения дополнительных исследований функциональная карта может быть преобразована в конкретный профессиональный стандарт в соответствии с предложенным выше макетом.

### **Методические рекомендации по реализации макета профессионального стандарта психолога сферы образования. Использование ПС при формировании программ профессионального образования**

Проблемы подготовки и подбора профессиональных кадров, знания, умения и компетенции, уровень квалификации которых наиболее точно соответствует требованиям профессиональной деятельности, сохраняют актуальность уже не один десяток лет. В последние годы в нашей стране реализован ряд мер, направленных на «сближение» производства и профессионального образования. Работодатели получили реальную возможность участвовать в формировании и осуществлении государственной политики в области профессионального образования. И сегодня стоит задача создания и



отработки конструктивных механизмов, повышающих эффективность и снижающих издержки (временные, финансовые, человеческие и др.) процесса подготовки и использования профессиональных кадров. Одним из направлений деятельности на этом пути является обеспечение «сопряжения» нормативных документов, регулирующих вопросы квалификаций в сфере труда (квалификационные справочники, профессиональные стандарты и др.) и в сфере образования (федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования, основные образовательные программы высшего профессионального образования).

Цель настоящих рекомендаций — предложить общие подходы и некоторые конкретные механизмы использования профессиональных стандартов при формировании программ профессионального образования/подготовки. Рекомендации состоят из двух разделов.

Первый раздел содержит: положения основных нормативных документов, регулирующих вопросы (определяющих возможность) учета требований работодателей при формировании федеральных государственных образовательных стандартов и программ профессионального образования; краткую характеристику основных источников информации о требованиях работодателей к профессиональным квалификациям работников. В нем также рассмотрены основные проблемы, связанные с учетом требований работодателей, и пути их преодоления.

Во втором разделе изложены основные подходы и алгоритмы действий при использовании профессиональных стандартов в процессе разработки программ профессионального образования.

#### **Нормативное закрепление возможностей учета требований работодателей к профессиональным квалификациям работников**

Содержание профессиональных образовательных программ регулируется и контролируется государством.

Действующее нормативное регулирование профессионального образования/подготовки предполагает учет требований работодателей (сферы производства) при формировании федеральных государственных образовательных стандартов, образовательных программ профессионального образования всех уровней.

Федеральный закон Российской Федерации «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» закрепил как необходимое условие учет требований работодателей при разработке федеральных государ-

ственных образовательных стандартов (ФГОС) профессионального образования нового поколения.

#### **Основные источники информации о требованиях к профессиональным квалификациям. Квалификационные справочники**

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКСД) и Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) являются в настоящее время одними из основных нормативных документов, определяющих требования к профессиональным квалификациям работников. Эти документы разрабатываются специалистами научно-исследовательских и/или нормативно-исследовательских организаций, проходят согласование в профильных министерствах и утверждаются постановлениями Министерства здравоохранения и социального развития РФ.

Однако при обращении к справочникам как к источникам информации о требованиях к профессиональным квалификациям при разработке профессиональных образовательных программ необходимо понимать возможности и ограничения данных документов.

ЕТКС, в отличие от ЕКСД, предназначен не только для решения проблем сферы труда (проведения тарификации работ, присвоения квалификационных разрядов рабочим), но и для «составления программ по подготовке и повышению квалификации рабочих в системе профессионально-технического образования и непосредственно на производстве». Тарифно-квалификационные характеристики рабочих по разрядам, включающие описание деятельности («характер работ») и необходимых знаний («должен знать») (в некоторых случаях и примеры работ) содержат более развернутую, по сравнению с Квалификационным справочником должностей, характеристику деятельности. Однако и тарифно-квалификационные характеристики также не имеют необходимой конкретизации и не отражают в большинстве своем состояние современного производства.

#### **Профессиональные стандарты (ПС)**

Профессиональные стандарты как документы нового типа, представляющие наиболее полную и актуальную информацию о требованиях к квалификациям, необходимым для выполнения конкретных видов трудовой деятельности, начали разрабатываться в России в середине 90-х годов прошлого века. Инициаторами в этом процессе выступали представители бизнес-сообщества, которые, не дожидаясь действий государственных органов, самостоятельно создавали профессиональные стандарты (ПС), содержание которых отражало представление (понимание) бизнеса о требуемом уровне квалификации работников.

При формировании ПС применялись различные подходы, методы и форматы (макеты) документов, что затрудняло их эффективное использование. В настоящее время создание единой методологии разработки и адекватных механизмов внедрения в практику профессиональных стандартов как одного из элементов национальной системы квалификаций наиболее последовательно и системно ведет Российский союз промышленников и предпринимателей (РСПП).

Согласно принятым в РСПП документам, профессиональный стандарт — многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям (знаниям, умениям) работников по различным квалификационным уровням. Основным его структурным элементом — единицей профессионального стандарта — является трудовая функция.

Профессиональный стандарт предназначен, прежде всего, для:

- 1) проведения оценки квалификации и сертификации работников, а также выпускников учреждений профессионального образования;
- 2) формирования государственных образовательных стандартов и программ всех уровней профессионального образования, в том числе обучения персонала на предприятиях, а также для разработки учебно-методических материалов к этим программам;
- 3) решения широкого круга задач в области управления персоналом (разработки стандартов предприятия, систем мотивации и стимулирования персонала, должностных инструкций; тарификации должностей; отбора, подбора и аттестации персонала, планирования карьеры);
- 4) проведения процедур стандартизации и унификации в рамках вида (видов) экономической деятельности (установление и поддержание единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности, согласование наименований должностей, упорядочивание видов трудовой деятельности и пр.).

Следует отметить, что профессиональные стандарты, утверждаемые РСПП, не являются обязательной нормой ни для бизнеса, ни для системы профессионального образования, но в то же время они служат достаточно четким ориентиром, демонстрирующим точку зрения большинства представителей конкретного профессионального сообщества относительно компетенций работников. Это обеспечивается процедурой создания и утверждения профессиональных стандартов, реализуемой РСПП:

- 1) разработку профессиональных стандартов проводят соответствующие объединения работодателей и/или отдельные работодатели — крупные организации; при необходимости им оказывается организационно-методическая поддержка;

- 2) обсуждение и экспертиза проектов профессиональных стандартов являются открытыми, к их проведению привлекаются все заинтересованные стороны, что обеспечивает объективность результатов;

- 3) профессиональные стандарты, разработанные работодателями (бизнес-сообществом) и прошедшие апробацию в отрасли, доказавшие свою эффективность и качество, утвержденные в установленном порядке Минтрудом России и внесенные в национальный реестр профессиональных стандартов, рекомендуются к использованию учреждениями профессионального образования при разработке проектов образовательных стандартов и программ.

### **Проблемы, связанные с учетом требований работодателей, и возможные пути их преодоления**

При разработке программ профессиональной подготовки и дополнительных профессиональных образовательных программ возможно учитывать требования работодателей напрямую через анализ требований профессиональных стандартов, анкетирование и интервьюирование работодателей, квалификационных характеристик, содержащихся в ЕТКС и ЕКСД, а также в ОКПДТР.

*Опросы работодателей.* В отсутствие профессиональных стандартов, соответствующих конкретному направлению подготовки (специальности, профессии) профессионального образования, и при необходимости обновления/корректировки положений квалификационных справочников и/или профессиональных стандартов для учета требований работодателей (сферы труда) при формировании документов, регламентирующих профессиональное образование (ФГОС, ООП др.), проводятся опросы работодателей с целью сбора информации, необходимой для разработки конкретных разделов документов. С одной стороны, работодателям в лице общероссийских объединений, крупных отраслевых и региональных объединений, а также крупных компаний и корпораций, являющихся основными потребителями специалистов (кадров), рекомендуется создавать соответствующие мобильные экспертные группы для эффективного и действенного участия в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования, в том числе и в разработке ФГОС и основных образовательных программ (ООП). С другой стороны, образовательным учреждениям рекомендуется создавать рабочие группы по разработке основных образовательных программ совместно с представителями работодателей.

При разработке основных образовательных программ профессионального образования возникает ряд проблем, связанных с учетом требований работодателей к профессиональным квалификациям работников. К таким проблемам относятся: дивер-



сификация требований рынка труда и понятийно-терминологические расхождения сферы труда и сферы образования.

*Диверсификация требований рынка труда.* Анализ данных московских и региональных кадровых агентств дает возможность сделать вывод о возросшей потребности в работниках новых профессий, связанных с модернизацией оборудования и технологий, расширением объемов производства и номенклатуры выпускаемой продукции, оказываемых услуг, освоением новых рынков, в том числе зарубежных. При этом требования работодателей вытекают из конкретных условий осуществления профессиональной деятельности и поэтому далеко не однозначны.

Единство требований проявляется в одном — нужны высококвалифицированные кадры. При этом особое внимание уделяется практической составляющей подготовки работников, через которую, во многом, и проявляется их профессиональная квалификация. Проблема упорядочивания, систематизации и документального закрепления современного описания требований сообщества работодателей к выполнению определенных должностных обязанностей в рамках тех или иных видов трудовой деятельности решается путем разработки профессиональных стандартов — квалификационных характеристик нового типа.

Таким образом, даже разработанные с учетом требований профессиональных стандартов ФГОС профессионального образования могут отставать от быстро меняющихся требований рынка труда, а следом за ними — основные профессиональные образовательные программы. Такая опасность существует и по отношению к дополнительным профессиональным переподготовки специалистов (лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование), при разработке которых чаще всего тоже ориентируются на требования соответствующих ФГОС. Проблема может быть преодолена путем постоянного обновления профессиональных образовательных программ, а также создания их нового поколения с использованием профессиональных стандартов и/или результатов изучения потребностей рынка труда.

#### **Использование профессиональных стандарта при формировании программ профессионального образования**

Использование ПС при создании программ профессионального образования и подготовки требует от разработчиков понимания логики построения ПС, знания его структуры, содержания, а также основных понятий и их корреляции с терминами, используемыми в документах, регламентирующих процесс профессионального образования. Разработчикам ООП необходимо учитывать, что:

1) создание документов, регламентирующих процесс профессионального образования — ФГОС, ОПОП, — является одним из направлений использования ПС, поэтому формат и содержание ПС не может точно и полно соответствовать ООП;

2) существует рассогласование понятийного аппарата сферы труда и сферы образования;

3) перечни профессий, специальностей и направлений, по которым разрабатываются документы, регламентирующие профессиональное образование, не совпадают с перечнем областей профессиональной деятельности (и/или ВЭД), по которым разрабатываются ПС. Из этого следует, что для разработки одного документа (ООП) может потребоваться использование нескольких ПС, и прямой перенос формулировок из ПС во ФГОС, ООП, ОПОП невозможен. Информация, содержащаяся в ПС, должна служить основой при создании определенных разделов ООП;

4) в соответствии с действующими в настоящее время макетами ООП ВПО сведения, содержащиеся в профессиональном стандарте, должны и/или могут быть использованы при разработке их разделов.

Эффективный учет требований работодателей на основе профессиональных стандартов в дополнение того, что должно быть сделано при создании ФГОС, возможен при составлении следующих разделов ООП.

*1. Виды профессиональной деятельности выпускника* (виды профессиональной деятельности указываются в соответствии с ФГОС ВПО и при необходимости дополняются, уточняются вузом совместно с заинтересованными работодателями).

*2. Задачи профессиональной деятельности выпускника* (задачи профессиональной деятельности указываются на основе соответствующих ФГОС ВПО и ПрООП ВПО и дополняются, уточняются с учетом традиций вуза и потребностей заинтересованных работодателей).

*3. Компетенции выпускника ООП, формируемые в результате освоения данной ООП ВПО* (компетенции выпускника, формируемые в процессе освоения данной ООП ВПО, определяются на основе ФГОС ВПО, Примерной ООП по данному профилю подготовки и дополняются профессионально-специализированными (и при необходимости — иными) компетенциями в соответствии с целями основной образовательной программы).

При создании и/или уточнении рабочих программ учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) и программ учебной и производственной практик также возможен учет требований работодателей к профессиональным квалификациям работников. В частности, при формировании разделов, характеризующих структуру и содержание дисциплины (модуля, практики), формы и оценочные средства контроля успе-

ваемости, учебно-методическое и материально-техническое обеспечение.

*Использование профессиональных стандартов в системе сертификации.* Профессиональный стандарт может также использоваться в системе сертификации квалификаций при оценке уровня сформированности компетенций специалиста. Квалификация всегда является результатом освоения определенной образовательной программы и/или практического опыта. Для приращения квалификации или изменения ее профиля на каждом уровне возможно обучение по дополнительным образовательным программам системы повышения квалификации (например, программы МВА, программы второго профессионального образования и т. д.) и переподготовки кадров в организациях, имеющих соответствующие лицензии. Уровень квалификации может нарастать по мере обретения практического опыта работы, самообразования и обучения. Учет различных форм образования и обучения будет происходить внутри отраслевых квалификационных систем. Возможно построение индивидуальной образовательной траектории за счет учета практического опыта работника, курсов повышения квалификации и т. п., что дает возможность продвигаться как по вертикали уровней квалификации, так и по горизонтали.

Профессиональные стандарты легли в основу разработки контрольно-измерительных материалов для оценки индивидуальных образовательных достижений. Спецификация КИМ по профессии представляет собой техническое задание для разработчиков диагностического инструментария квалификационного экзамена как одной из процедур сертификации профессиональных квалификаций. Это своеобразный план и структура пакетов КИМ по профессии. В данном документе представлен перечень трудовых функций, составляющих обобщенные трудовые функции, которые предъявляются к оценке. Спецификация пакетов КИМ по профессии, по сути, является интерфейсом, задающим переход от ПС к диагностическому инструментарию квалификационного экзамена. Спецификации нужны для того, чтобы стандартизовать процессы оценки, унифицировать условия проведения диагностических процедур, то есть минимизировать действие субъективных факторов, связанных с человеческой составляющей квалификационного экзамена. Таким образом, спецификация КИМ по профессии задает параметры диагностического инструментария для квалификационного экзамена.

Завершая изложение материалов разработки и внедрения профессионального стандарта, отметим, что в процессе разработки и апробации профессионального стандарта педагога-психолога в ходе широкого общественно-го обсуждения были последовательно рассмотрены:

— концепция профессионального стандарта психолога сферы образования,

- результаты анализа методологических подходов к описанию профессиональной деятельности психологов в системе образования,
- деятельность психолога в системе образования рассмотрена как отдельный подвид (сектор) профессиональной деятельности педагогических работников,
- раскрыта история становления и современные тенденции развития систем профессиональных стандартов в сфере образования.

Научный психологический анализ и построение общей теоретической модели деятельности практического психолога позволяют сформировать общую деятельностно-компетентностную модель, а исследование структуры и оснований развития профессиональных компетенций — ПВК практического психолога — позволяют обосновать, сформировать и согласовать структуру, макет и процедуру применения профессионального стандарта в организации эффективной деятельности и в системе подготовки психолога сферы образования. Разработка и продвижение профессионального стандарта психолога сферы образования направлена на привлечение абитуриентов и повышение их заинтересованности в получении специальности, повышение конкурентоспособности через ясное представление о будущей деятельности и необходимых для этого профессиональных качествах (квалификациях и компетенциях). Это поможет выпускникам облегчить процесс адаптации и закрепления в системе образования и, как следствие, повысит общественный рейтинг психолого-педагогического образования.

Разработка профессионального стандарта психолога сферы образования позволяет:

- совершенствовать образовательные программы и учебно-методические материалы по специальности с учетом потребностей работодателей, разработать объективные средства оценки индивидуальных достижений студентов и выпускников;
- проводить профориентационную работу с абитуриентами с опорой на учет требований реальной профессиональной деятельности специалистов-психологов;
- проводить оценку квалификации и сертификацию психологов.

В рамках процесса апробации и внедрения профессионального стандарта по итогам *апробации профессионального стандарта педагога-психолога на основе федеральных, региональных и муниципальных пилотных проектов* (стажировочных площадок) предлагается определить комплекс мер, направленных на построение новых регуляторов и повышение качества профессиональной подготовки и профессиональной деятельности педагога-психолога. Эти меры будут включать предложения по *дифференциации уровней освоения трудовых функций и трудовых действий*



профессионального стандарта, а также определение начального уровня, необходимого для осуществления самостоятельной профессиональной деятельности педагога соответствующей обязательному уровню квалификации выпускника педагогической программы.

В процессе реализации указанного комплекса мер в качестве основных ожидаемых результатов предполагается:

- разработать требования к списку профессиональных компетенций выпускников программ педагогической подготовки и предложения по модернизации ОПОП, а также требования к компетенциям (умениям) работы с детьми с ограничениями возможностей здоровья;
- предложить дифференциацию уровней квалификации педагога-психолога на основе профессионального стандарта: количество таких уровней, состав допустимых профессиональных действий, а также необходимые знания и умения, специфичные для каждого уровня;
- разработать содержание, инструментарий, нормативно-правовые основы и методические рекомендации по оценке и самооценке педагогами-психологами своей квалификации (уровня профессионального развития) в соответствии с выделенными уровнями квалификации;
- создать примерные программы постдипломного сопровождения профессиональной деятельности молодых специалистов, направленные на повышение успешности их трудоустройства и снижения напряженности на начальных этапах профессиональной деятельности;
- определить содержание, инструментарий, нормативно-правовую документацию и методические рекомендации по оценке квалификации выпускников психолого-педагогических программ, включая программы дополнительного профессионального образования (профессиональный экзамен), на основе требований ПС.
- предложить персонифицированные модели повышения квалификации работающих педагогов-психологов — на основе выявленных в ходе оценки их квалификации дефицитов компетенций с точки зрения требований ПС;
- разработать новые модели организации процедур аттестации педагогов-психологов на основе требований ПС, дать предложения по изменению нормативно-правовой базы аттестации, а также подготовить методические рекомендации по организации аттестации специалистов при независимой профессиональной сертификации и при приеме на работу (в порядке соответствия требованиям должности), согласованные с требованиями ПС;
- методические рекомендации для руководителей образовательных организаций по формированию должностных обязанностей педагогических работников с использованием перечня трудовых функций ПС, уровня сформированных компетенций и состава профессиональных действий на рабочем месте.