
ПОДГОТОВКА КАДРОВ
ДЛЯ РАБОТЫ С УЯЗВИМЫМИ
КАТЕГОРИЯМИ ДЕТЕЙ

Профессиональные стандарты работников социальной сферы, имеющие межведомственный характер – их роль в повышении качества профессионального труда

Забродин Ю.М.*,
ГБОУ ВПО МГППУ, Москва, Россия,
zabrodinym@mgppu.ru

Представлен анализ состояния проблемы разработки стандартов профессиональной деятельности за рубежом и в России. В первую очередь обращается внимание на стандарты профессиональной деятельности для работников социальной сферы, которые имеют межведомственный характер. Обосновывается целесообразность при создании профессиональных стандартов (ПС) для социальной сферы как целостной отрасли проектирования и рассмотрение сразу всей системы ПС; результаты проектирования на макроуровне отражаются в документе, называемом «отраслевой квалификационной рамкой». Обращается внимание на то, что: 1) реальная деятельность профессионалов в социальной сфере имеет отчетливую гуманитарную направленность и ее объектом становятся часто принципиально различные категории населения; 2) сложность работы в социальной сфере зачастую связана с необходимостью взаимодействия разных специалистов, а организация их работы носит межведомственный характер. Выделяются факторы, влияющие на разработку и внедрение профессио-

Для цитаты:

Забродин Ю.М. Профессиональные стандарты работников социальной сферы, имеющие межведомственный характер – их роль в повышении качества профессионального труда // Психологическая наука и образование. 2016. Т. 21. № 1. С. 119–129. doi: 10.17759/pse.2016210110

* *Забродин Юрий Михайлович*, доктор психологических наук, профессор, проректор по Учебно-методическому объединению, ГБОУ ВПО МГППУ, Москва, Россия, e-mail: zabrodinym@mgppu.ru

нальных стандартов в разных странах. Рассматриваются основные направления стратегии разработки и применения профстандартов работников образования и социальной сферы в России.

Ключевые слова: социальная сфера, профессиональные стандарты, межведомственное взаимодействие в социальной сфере, зарубежный опыт, подготовка кадров для социальной сферы.

Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», предусматривающий разработку и утверждение к 2015 г. не менее 800 профессиональных стандартов, совпал по времени с реализацией Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы. Поставленные в Нацстратегии задачи в области защиты прав детей, их образования и воспитания, обеспечения семейного окружения требуют инновационного подхода к кадровой политике – введения новых профессиональных стандартов в социальной сфере. Важность такого подхода была подтверждена поручением Президента Российской Федерации по итогам первой Конференции Общероссийского народного фронта «Строительство социальной справедливости» 29 марта 2013 г.: «... разработать профессиональные стандарты для органов опеки и попечительства, в том числе по охране прав детей, а также профессиональные стандарты для социальных работников, психологов и других специалистов».

Практика разработки стандартов профессиональной деятельности не нова. Примерно с начала столетия эта деятельность стала культивироваться и в России, прежде всего в профессиональных сферах, испытавших свое погружение в мировую профессиональную среду [2; 3; 13]. Стандарты профессиональной деятельности не просто описывают ту или иную профессиональную деятельность, но и предусматривают возможность развития конкретных профессий и профессионализма специалистов:

- установления критериев оценки качества и результатов их труда;

- улучшения кадрового менеджмента в данной профессиональной сфере;

- создания механизмов стимулирования профессионального роста (сертифицированного обучения и сертификации);

- определения требований к формируемым компетенциям выпускников учебных заведений по направлениям подготовки подходящих профилей и пр.

При этом далеко не все профессиональные сообщества могут похвастаться своими стандартами профессиональной деятельности. Обычно к этому результату движутся постепенно, шаг за шагом, от описания облика профессии и квалификационных требований – к специалисту в данной области. В связи с этим понятия «стандарт профессии» или «профессиональный стандарт» (как эквивалентные) часто применяются к документам, в которых дается описание квалификационных требований к некоторой профессии или профессиям определенной сферы деятельности (такие документы также называют квалификационными справочниками или справочниками квалификационных характеристик).

Анализ научных исследований, лучших практик и методической литературы позволяет говорить о наличии национальных особенностей в подходах к формированию профессиональных стандартов в различных государствах, прежде всего, в западных странах¹ [3]. В настоящее время, вероятно, еще рано говорить о существовании какого-то единого подхода применительно к профессиональным стандартам. Также было бы неправильно утверждать, что во всех европейских странах профессиональные стандарты представляют собой что-то такое унифицированное, имеющее единую структуру, единый формат. Так, в некоторых

¹ Подробный анализ опыта разработки и внедрения профстандартов социальной сферы дан в статье одного из разработчиков профстандартов специалистов социальной сферы Т.И. Шульга [см.: 3].

странах Европы профессиональных стандартов фактически нет или они присутствуют в других формах. Например, в Финляндии профессиональный стандарт имплантирован в образовательные программы. В Германии роль профессиональных стандартов, по существу, всегда выполняли программы профессионального обучения, ориентированные на практическое обучение специалистов.

Что касается требований, которые могут быть обращены не только к работодателю, но и к работникам, то, безусловно, профессиональные стандарты содержат не только описание трудовых функций и операций, которые должен выполнять специалист в том или ином технологическом процессе, но и общие требования к его компетенциям и уровню квалификации. Нельзя забывать, что общей частью профессиональных стандартов являются национальные рамки квалификаций, которые содержат описание специфических условий, в которых работник осуществляет свою профессиональную деятельность на рабочем месте. Имеются в виду вопросы организации труда, степени его самостоятельности, ответственности, которая ложится на того или иного сотрудника, необходимости коммуникации в ходе выполнения трудовых функций, необходимости руководить подчиненными.

В этом смысле профессиональный стандарт является документом, обращенным не только к работодателю, но и к конкретным работникам, которые могут через профессиональный стандарт оценивать свои возможности, прибегать к услугам систем переподготовки, повышения квалификации и т. д. [5; 13; 3].

Если говорить о системе профессиональных стандартов социальной сферы, то здесь нужно иметь в виду следующее. Когда речь идет о какой-то целостной отрасли, то целесообразно проектировать и рассматривать сразу всю систему профессиональных стандартов. Необходим макроуровень проектирования, его результаты обычно сводятся в документ, который мы называем отраслевой квалификационной рамкой. Именно она обеспечивает сопряжение различных профессиональных стандартов, которые связаны с широкой областью профессиональной деятельности.

Особое значение при этом имеет тот факт, что реальная деятельность профессионалов в социальной сфере имеет отчетливую гуманитарную направленность и ее объектом становятся часто принципиально различные категории населения (в первую очередь, социально уязвимые категории и лица, попавшие в трудную жизненную ситуацию).

Сложность работы в социальной сфере зачастую связана с необходимостью взаимодействия разных специалистов, а организация их работы носит межведомственный характер. Так, сфера социальной защиты и социальная сфера образования предусматривают совершенно разные виды профессиональной деятельности [3].

Для примера рассмотрим основные виды профессиональной деятельности педагогических работников. Прежде всего, это работы, связанные с педагогической деятельностью, обеспечивающей освоение обучающимися образовательных программ. Далее, это управленческая деятельность в сфере образования. Наконец, необходимо учитывать и различные специфические области работ, которые связаны, например, с коррекционным образованием. Сама профессиональная работа педагогов в значительном числе случаев предполагает взаимодействие не только разных профессионалов внутри отрасли, но и организацию работы специалистов различных ведомств, например, в системах различных организаций специального образования, защиты прав детей, семейной политики, профилактики и коррекции девиантного поведения и т. п.

При этом разработчики профессионального стандарта полагают, что одна из важных задач развития стандартизации – создание открытого профессионального саморазвивающегося сообщества – будет способствовать созданию конкурентного и прозрачного рынка труда специалистов, решению проблем управления кадровыми ресурсами. Результатом введения профессиональных стандартов является расширение возможностей для рациональной профессиональной сменяемости и трудовых перемещений работников.

Такой подход способствует расширению возможностей не столько вертикального,

сколько горизонтального, карьерного, продвижения работников, их всесторонней профессиональной самореализации.

Можно в общих чертах определить направления применения профессиональных стандартов и их отличие от образовательных стандартов.

1. Область регулирования (Что регулируется). Профессиональные стандарты – дефиниция трудовых функций, требований к квалификации, компетенциям. Образовательные стандарты определяют структуру и устройство образовательного процесса.

2. Субъекты регулирования (Кто разрабатывает). Профессиональные стандарты разрабатываются сообществом профессионалов в данном виде деятельности. Образовательные стандарты – Минобрнауки, учебно-методическими объединениями. Важно: результаты образования должны быть ориентированы на требования профессиональных стандартов.

3. Внутреннее устройство. В профессиональных стандартах зафиксированы функции, виды деятельности, продукты, технологии, определяется, какими знаниями, умениями и компетенциями профессионал должен обладать, какие и сколько уровней квалификаций существует. Образовательные стандарты фиксируют, какие именно компетенции должны быть сформированы у выпускника, какими образовательными средствами будет формироваться та или иная компетенция, какова доля свободной и вариативной частей.

4. На основе рассматриваемых стандартов возникают разные институты. На основе профессиональных стандартов – сертификация квалификаций. На основе образовательных стандартов – модульный принцип построения, кредитно-зачетная система, аккредитация образовательных программ в соотношении с примерными программами.

В перечисленных выше странах разработка и внедрение профессиональных стандартов была вызвана рядом факторов.

Первый фактор – скорость технологических инноваций в продуктах и процессах, наряду с демографическими изменениями, увеличивает важность адаптационного и производственного обучения.

Второй фактор – вызван первым и определяет необходимость постоянного обновления традиционной образовательной системы.

Третий фактор – политика пожизненного образования, придающая особое значение неофициальному и неформальному обучению, особенно в Европе, привела к появлению таких инициатив, как Карта личностных навыков (Personal Skills Card) и Европейская система аккредитации навыков (European Skills Accreditation System), позволяющих идентифицировать и проверять приобретенные компетенции. Во многих странах ЕС образовательные и обучающие системы стали проверять «неформальные» навыки.

Четвертый фактор – особенность такой политики связана с созданием модели «Social Europe», при которой во главу угла ставятся результаты, независимо от способа их приобретения и времени, проведенного в образовательных учреждениях. Это важно для обеспечения широкого доступа к обучению и построению «карьерных лестниц» для тех, кто имел меньше возможностей получить систематическое образование и обучение, но, тем не менее, развил компетенции на основе собственного опыта.

Пятый фактор – также связан с целями европейской политики «обучения на основе жизненного опыта», является ключевым компонентом подхода, основанного на компетенциях, для того, чтобы объединить традиционное образование, профессиональное обучение и обучение на основе личного опыта.

Шестой фактор, детально разработанный в Европейской стратегии занятости (European Employment Strategy), – потребность в постоянном развитии навыков и квалификации рабочей силы и обеспечении мобильности трудовых ресурсов через формирование общих контрольных уровней профессиональной компетентности. Например, профессиональные стандарты для учителей (Professional Standards for Teachers), разработанные Департаментом образования и Агентством по подготовке и развитию педагогических кадров (TDA), используются в Англии с 1998 г. На протяжении десятилетия эти документы неоднократно уточнялись (последняя версия – 2007 г.). Структура этих стандартов со-

держит три взаимосвязанных раздела требований [4–7; 10–12]:

- к уровню сформированности профессиональных качеств;
- к уровню сформированности профессиональных знаний и понятий;
- к уровню сформированности профессиональных умений.

Рамка стандартов для получения статуса квалифицированного учителя включает в себя 33 пункта требований к сформированности профессиональных знаний, умений и навыков начинающего учителя [13]. Кроме того, согласно стандартам, непременным требованием к начинающему учителю является умение работать в команде и сотрудничать с коллегами. Очевидно, что коллегиальности в подготовке педагогических кадров в Англии придается ведущее значение. Умение сотрудничать, обмениваться опытом, обращаться за советом к более опытным коллегам, вовлекать коллег в работу с классом и анализировать совместно достигнутые результаты – эти умения определяются в ряду главных в профессиональных стандартах.

В целом рассмотренные стандарты очерчивают структуру всей карьеры учителя и конкретизируют стадии профессионального развития, что и является их особенностью. Так, при достижении каждой стадии карьеры (всего их пять) учитель должен продемонстрировать соответствие определенным квалификационным требованиям. Учителя, претендующие на статус «учителей-знатоков» (Excellent Teachers) и экспертов (Advanced Skills Teachers), подают заявление и аттестуются при помощи внешней экспертизы. «Учителя-специалисты» (Post Threshold Teachers) оцениваются директором учебного заведения. Данные ступени карьеры учителя оплачиваются по более высокой шкале. После завершения пробного года работы (Induction) подразумевается, что начинающие учителя стараются достичь соответствия ключевым профессиональным учительским стандартам (Core Standards), расширяют и углубляют свои профессиональные знания, совершенствуют качества и умения. Таким образом, профессиональные стандарты определяют требования к профессиональной педагогиче-

ской деятельности учителя на разных карьерных стадиях, начиная от учителя-новичка, который получает статус квалифицированного учителя (обязательный документ помимо диплома), и заканчивая учителем-экспертом продвинутого уровня.

При этом учитывается, что не все учителя обязательно пожелают продвигаться по карьерной лестнице. В этом случае стандарты призваны поддержать стремление учителей в определении достижений и способов совершенствования и накопления опыта в рамках достигнутой карьерной стадии [4; 6; 8; 9; 12–14].

Профессиональные стандарты формируются из описания трудовых действий – отдельных единиц, каждая из которых описывает требования к выполнению конкретной трудовой функции. Это позволяет выявить тот набор единиц, который является необходимым и достаточным для получения соответствующей квалификации, подтверждающей право человека на осуществление конкретной профессиональной деятельности. При этом каждая единица содержит перечень действий, входящих в данную функцию, необходимых знаний и умений, а также указание на степень сложности этих действий и уровень ответственности и самостоятельности при их выполнении, что обеспечивает измеримость заложенных требований и возможность формирования на их основе механизмов оценки и сертификации квалификаций.

Структура профессиональных стандартов (ПС) также позволяет определить содержание дополнительного профессионального обучения, т. е. «расширения» квалификации по горизонтали, освоения дополнительных специализаций, что неизбежно происходит в трудовой жизни в рамках процесса, который у нас принято называть «повышением квалификации» и который, по сути, не приводит к повышению квалификационного уровня.

Таким образом, освоение соответствующего набора единиц ПС приводит к получению квалификации определенного уровня или к расширению объема квалификации, что позволяет сформировать четкую типологию квалификационных сертификатов, которая может включать в себя:

- основные квалификационные сертификаты, присуждаемые после прохождения процедур подтверждения наличия компетенций, как соответствующим установленному квалификационному уровню и приобретенных в результате освоения программ формального образования, так и подтверждающих освоение более высокого уровня квалификации в процессе трудовой деятельности;

- дополнительные квалификационные сертификаты, подтверждающие расширение объема квалификации по горизонтали в процессе обучения или трудовой деятельности за счет освоения дополнительных компетенций, не приводящих к повышению квалификационного уровня.

Следует отметить, что в тех странах, где ориентация на результаты обучения имеет долгую традицию (Великобритания, Германия, Ирландия), существует более или менее прямая корреляция между профессиональными квалификациями (сертификат квалификационной категории), с одной стороны, и дипломами и сертификатами профессионального образования – с другой.

Разработка и применение профстандартов работников образования и социальной сферы в России – основные направления стратегии

Утвержденные профессиональные стандарты работников образования и социальной сферы – сложный регулятор большого числа вопросов работы указанных специалистов: их трудоустройства, определения должностных обязанностей, аттестации, оценки и оплаты труда. Профессиональный стандарт должен стать системообразующим механизмом, который повысит качество работы специалистов социальной сферы, позволит сформулировать объективные требования к трудовым действиям, знаниям и умениям, необходимому уровню профессионального образования.

Как упоминалось выше, введение в действие профессиональных стандартов работников образования и социальной сферы позволяет системно регулировать, по меньшей мере, три системы отношений специалиста:

- отношения между работником и работодателем в контексте определения содержания трудового договора и порядка замещения должностей. В частности, профессиональный стандарт содержит описание трудовых функций, набор которых может составлять задачи, решаемые в определенной должности, т. е. должностные обязанности, и тем самым определять содержание трудового договора;

- отношения в системе профессиональных сообществ и объединений в контексте определения уровня профессионализма и порядка допуска к данному виду профессиональной деятельности, и в этом смысле профстандарт задает определенные рамки требований к порядку диагностики («независимой оценки» профессионального сообщества) наличных профессиональных и личностных качеств специалиста. Другими словами, ПС становится основанием для сертификации профессионала, т. е. общественно-профессиональной оценки уровня квалификации специалиста со стороны его коллег, и выдачи соответствующего сертификата;

- отношения в системе профессионального образования, определение образовательных маршрутов достижения определенных квалификационных требований, структуры и содержания профессиональных образовательных программ. Это значит, что профессиональный стандарт может определять нормативные требования к профессиональным образовательным программам разного вида и уровня, а также способы достижения необходимых квалификаций.

Основные направления стратегии внедрения профессиональных стандартов образования и социальной сферы (далее – ПС СС) были обсуждены в 2015 г. на Всероссийских совещаниях экспертов по проблеме «Профессиональные стандарты работников образования и социальной сферы: адаптация и внедрение лучших практик», на специальной дискуссионной площадке «Профессиональные стандарты в социальной сфере: “Специалист органа опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних”, “Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере”, “Психолог в социальной сфере”, “Специалист по работе с семьей”».

В обсуждении приняли участие представители Министерства образования и науки РФ, Министерства труда РФ, разработчики профессиональных стандартов в образовании и социальной сфере, представители вузов, осуществляющих подготовку педагогических работников для социальной сферы, представители работодателей, работники социальной сферы. По результатам проведенных мероприятий были определены примерный состав субъектов РФ, готовых выступить в качестве стажировочных площадок по адаптации и внедрению профессиональных стандартов «Специалист органа опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних», «Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере», «Психолог в социальной сфере», «Специалист по работе с семьей». На основе анализа результатов профессионально-общественного обсуждения и с учетом замечаний экспертов предложены изменения, которые следует внести в профессиональные стандарты в связи с принятием ФЗ 442 «Об основах социального обслуживания граждан Российской Федерации».

По итогам обсуждения определены проблемы, возникающие в процессе внедрения профессиональных стандартов, в том числе, такие как:

- отсутствие нормативных документов, регламентирующих апробацию и внедрение профессиональных стандартов работников социальной сферы;
- отсутствие моделей и механизмов дифференциации уровней квалификации и установления соответствия профессиональных компетенций работников социальной сферы требованиям ПС СС;
- отсутствие перечня профессиональных компетенций работников социальной сферы в соответствии с перечнем трудовых функций и трудовых действий ПС СС;
- отсутствие рекомендаций по модернизации аттестационных процедур специалистов в рамках внедрения профессиональных стандартов и других инструкций и разъяснительных документов по внедрению профессиональных стандартов работников социальной сферы.

В качестве основных направлений стратегии апробации и внедрения межведомствен-

ных профессиональных стандартов социальной сферы и ожидаемых результатов ее реализации можно назвать следующие.

1. *Организационно-подготовительный этап* и его ожидаемые результаты (2016 г):

- утверждение перечня пилотных региональных (муниципальных) площадок, их состава и руководителей;
- принятие положения о пилотной региональной (муниципальной) площадке и Регламента деятельности пилотной региональной (муниципальной) площадки;
- разработка примерных дорожных карт, задающих порядок организации работы в регионах (с учетом реальных практик межотраслевого взаимодействия по принятым профстандартам);
- организация и проведение серии обучающих и проблемных семинаров по связанной с содержанием профстандартов проблематике (по принятым профстандартам, с участием разработчиков).

2. *Этап предварительной апробации профстандартов социальной сферы ПС СС* и его ожидаемые результаты (2016–2018 гг.):

- разработка методических рекомендаций по апробации ПС СС (описание вариативных межведомственных моделей апробации ПС СС);
- создание модели дифференциации уровней квалификации – соответствия профессиональных компетенций работников социальной сферы содержанию трудовых функций ПС СС;
- утверждение перечня специальностей и направлений подготовки, а также профессиональных компетенций, определяющих направления актуализации соответствующих ФГОС. Типовой алгоритм установления соответствия профессиональных компетенций работника содержанию ПС СС;
- разработка технологии оценки и самооценки как реализация системы ЦОК – центров оценки уровня квалификации работника;
- разработка требований к инструментарию оценки и самооценки соответствия компетенций работника содержанию трудовых функций ПС СС;
- подготовка методических материалов по обобщению опыта (лучших практик) вне-

дрения ПС СС на базе пилотных региональных (муниципальных) площадок в регионах – субъектах Российской Федерации;

– разработка проектов нормативных документов.

3. *Этап подготовки и повышения квалификации* персонала социальных организаций и организаций образования в соответствии с ПС СС и его ожидаемые результаты (2016–2020 гг.):

– внесение изменений в перечень направлений подготовки (в том числе по УГСН), а также ФГОС подготовки работников социальной сферы, в ОПОП, учебные планы и др. в соответствии с требованиями ПС СС;

– утверждение положения о проведении независимой оценки профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ПС СС – регламент создания системы ЦОК работников образования и социальной сферы;

– разработка рекомендаций по изменению аттестационных процедур для работников образования и социальной сферы в соответствии с требованиями ПС СС;

– разработка требований и рекомендаций к формированию программ ДПО и организации процедур оценки образовательных результатов программ ДПО в соответствии с требованиями ПС СС;

– апробирование программы ДПО для администраторов и специалистов на базе пилотных региональных (муниципальных) площадок в условиях сетевого взаимодействия вузов и ИПК;

– проведение семинаров на базе пилотных региональных (муниципальных) площадок;

– разработка типовой модели построения и реализации индивидуализированных программ профессионального развития ИППР работников, включающей перечень ожидаемых образовательных результатов;

– составление аналитических справок по итогам апробации Типовой модели построения ИППР;

– экспертная оценка возможности использования Типовой модели построения ИППР в процессе апробации и последующего применения ПС СС;

– разработка нормативной документации по программам ДО.

4. *Этап модернизации социальной сферы* в РФ с учетом требований ПС СС (2016–2020 гг.):

– апробация вариативных моделей межведомственной организации деятельности для специалистов социальной сферы на региональном и муниципальном уровне;

– апробация применения профстандартов ПС СС в системах профессионального образования специалистов при разработке новых ФГОС ВО и СПО;

– формирование обобщенных моделей региональных (муниципальных) служб в социальной сфере;

– разработка типового пакета нормативных документов, регламентирующих деятельность региональных (муниципальных) служб в социальной сфере в соответствии с ПС СС;

– экспертное обсуждение предварительных итогов апробации и внедрения ПС СС;

– разработка рекомендаций по внесению изменений в ПС СС и ФГОС профессиональной подготовки специалистов.

Рабочая группа по адаптации и внедрению профессиональных стандартов работников социальной сферы в 2015 г. осуществила анкетирование экспертного сообщества по вопросам актуализации и внедрения отдельных профессиональных стандартов работников социальной сферы. При этом эксперты подгруппы по отдельным профессиональным стандартам – «Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере», «Психолог в социальной сфере», «Специалист по работе с семьей», «Специалист органов опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних» – проанализировали и обобщили полученные по результатам проведенного опроса предложения и замечания регионов [1; 3]. На основе анализа результатов анкетирования выявлены замечания экспертов по изменениям, которые следует внести в профессиональные стандарты в связи с принятием ФЗ 442 «Об основах социального обслуживания граждан Российской Федерации». В частности, приняты замечания экспертов о необходимости редакции некоторой терминологии и наименований, сформулированных в профессиональных стандартах.

Выявлены проблемы, связанные с процессом внедрения профессиональных стандартов, такие как:

– отсутствие нормативных документов, регламентирующих апробацию и внедрение профессиональных стандартов работников социальной сферы;

– отсутствие моделей дифференциации уровней соответствия профессиональных компетенций работников социальной сферы;

– отсутствие перечня профессиональных компетенций работников социальной сферы в соответствии с перечнем трудовых функций и трудовых действий;

– отсутствие рекомендаций по модернизации аттестационных процедур специалистов в рамках внедрения профессиональных стандартов и других инструкций и разъяснительных документов по внедрению профессиональных стандартов работников социальной сферы.

Определены механизмы повышения качества процессов внедрения профессиональных стандартов работников социальной сферы в 2016 г., в их числе:

– разработка и апробация организационно-методических документов и рекомендаций, регламентирующих процессы внедрения профессиональных стандартов, соответствующих выявленным проблемам, на региональных площадках с учетом возможностей межведомственного взаимодействия;

– проведение обучающих семинаров и повышения квалификации работников социальной сферы по вопросам организации профессиональной деятельности работников социальной сферы в условиях внедрения профессиональных стандартов, создание сети стажировочных площадок по апробации и внедрению профессиональных стандартов работников социальной сферы.

По результатам анкетирования подготовлены предложения по наименованиям должностей, соответствующих профессиональным стандартам работников социальной сферы, по уровню профессионального образования, требованиям

к дополнительному профессиональному образованию, а также предложения по определению перечня отраслей знаний, которые необходимо включить в программы профессиональной подготовки специалистов социальной сферы.

Всего по итогам опроса получено 170 анкет, в том числе:

– 36 анкет из 16 регионов по вопросам адаптации профессионального стандарта специалиста по реабилитационной работе в социальной сфере;

– 79 анкет из 38 регионов по вопросам адаптации профессионального стандарта психолога в социальной сфере;

– 18 анкет из 7 регионов по вопросам адаптации профессионального стандарта специалиста органов опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних;

– 37 анкет из 21 региона по вопросам адаптации профессионального стандарта специалиста по работе с семьей.

Эксперты рабочей группы Минтруда России по адаптации и внедрению отдельных профессиональных стандартов работников социальной сферы провели обобщение предложений и замечаний, поступивших из 83 регионов РФ от региональных органов исполнительной власти, осуществляющих государственную политику в социальной сфере.

Новую редакцию проекта профстандарта психолога в социальной сфере согласовали 63% региональных органов исполнительной власти, осуществляющих государственную политику в социальной сфере.

Новую редакцию проекта профстандарта специалиста по работе с семьей согласовали 58% региональных органов исполнительной власти, осуществляющих государственную политику в социальной сфере.

Новую редакцию проекта профстандарта специалиста по реабилитационной работе в социальной сфере согласовали 60% региональных органов исполнительной власти, осуществляющих государственную политику в социальной сфере.

Литература

1. Бессарабова О.Н. Образовательные стандарты средней школы США: состояние и тенден-

ции развития: дис. ... канд. пед. наук. Волгоград, 2006. 223 с.

2. Разумова Е.В. Стандартизация образования в России и за рубежом: 80-е гг. XX – начало

- XXI вв.: сравнительный анализ: дис. ... канд. пед. наук. Ульяновск, 2009. 219 с.
3. Шульга Т.И. Новые направления кадровой политики специалистов социальной сферы. К проблеме разработки профессиональных стандартов // Вестник Московского государственного областного университета. 2013. № 3. С. 23–32.
4. Introduction to Standards [Электронный ресурс]. URL: http://www.tda.gov.uk/upload/resources/pdf/introduction_to_standards.pdf (дата обращения: 03.02.2010).
5. Professional Standards for Teachers [Электронный ресурс]. URL: <http://www.tda.gov.uk/teachers/professionalstandards/standards/qts.aspx> (дата обращения: 03.02.2010).
6. Professional standards for the accreditation of teacher preparation institutes. N.Y.: NCATE, 2008. 92 p.
7. Qualified Teacher Status [Электронный ресурс]. URL: <http://www.tda.gov.uk/Recruit/thetrainin-process/qualifiedteacherstatus.aspx> (дата обращения: 03.02.2010).
8. SEDA. Professional Development Framework. Core development outcomes [Электронный ресурс]. URL: http://www.seda.ac.uk/pdf/11%20SEDA%20PDF_Core.htm (дата обращения: 03.02.2010).
9. SEDA. Professional Development Framework. Values or principles [Электронный ресурс]. URL: http://www.seda.ac.uk/pdf/11%20SEDA%20PDF_Principles.htm (дата обращения: 03.02.2010).
10. Skills Tests [Электронный ресурс]. URL: <http://www.tda.gov.uk/Recruit/thetrainingprocess/qualifiedteacherstatus/skillstest.aspx> (дата обращения: 03.02.2010).
11. Standards Framework [Электронный ресурс]. URL: http://www.tda.gov.uk/upload/resources/pdf/s/standards_framework.pdf (дата обращения: 03.02.2010).
12. Standards Guidance [Электронный ресурс]. URL: http://www.tda.gov.uk/partners/ittstandards/guidance_08/qts (дата обращения: 03.02.2010).
13. The UK professional standards framework for teaching and supporting learning in higher education, 2006. 4 p.
14. White Paper. The future of higher education. Crown Copyright, 2003. 115 p.

Interdepartmental Occupational Standards for Social Service Providers and Their Role in Improving Job Performance

Zabrodin Yu.M.*,

*Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia,
zabrodinym@mgppu.ru*

The paper presents an analysis of the occupational standards development abroad and in Russia. It focuses on interdepartmental occupational standards for social service providers. While creating occupational standards for social services as an integrated industry it is advisable to consider the design of whole system and its macro-level effects in a document called “sectoral qualification framework”. It is pointed out that 1) real professional activity in social sphere has a clear humanitarian focus, and its objects are radically different population groups; 2) the complexity of the social work is often associated with the interaction between various professionals and their activity have to be interdepartmentally organized. The author identifies the factors influencing development and imple-

For citation:

Zabrodin Yu.M. Interdepartmental Occupational Standards for Social Service Providers and Their Role in Improving Job Performance. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie = Psychological Science and Education*, 2016, vol. 21, no. 1, pp. 119–129. (In Russ., abstr. in Engl.). doi: 10.17759/pse.2016210110

* Zabrodin Yuri Mikhailovich, Dr. Sci. (Psychology), Professor, Vice-rector for Education and Methodics Association, Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia, e-mail: zabrodinym@mgppu.ru

mentation of professional standards in different countries and consider the main strategy directions of development and application of occupational standards of education and social service providers in Russia.

Keywords: social services, occupational standards, interdepartmental cooperation in the social services, international practices, social service providers training

References

1. Bessarabova O. N. *Obrazovatel'nye standarty srednei shkoly SShA: sostoyanie i tendentsii razvitiya: sostoyanie i tendentsii razvitiya*. Dis. kand. ped. n. [Educational standards US high school: state and development trends: state and development trends. PhD (Pedagogics)]. Volgograd, 2006. 223 p.
2. Razumova E. V. *Standartizatsiya obrazovaniya v Rossii i za rubezhom: 80-e gg. XX – nachalo XXI vv.: sravnitel'nyi analiz*. Diss. kand. ped. n. [Standardisation of education in Russia and abroad: 80th. XX – beginning of XXI century .: a comparative analysis. PhD (Pedagogics)]. Ul'yanovsk, 2009. 219 p.
3. Shul'ga T.I. *Novye napravleniya kadrovoi politiki spetsialistov sotsial'noi sfery. K probleme razrabotki professional'nykh standartov* [New directions of personnel policy specialists of the social sphere. To a problem of professional standards]. *Vestnik Moskovskogo gosudarstvennogo oblastnogo universiteta* [Bulletin of Moscow State Regional University], 2013, no. 3, pp. 23–32.
4. *Introduction to Standards* [Elektronnyi resurs]. URL: http://www.tda.gov.uk/upload/resources/pdf/i/introduction_to_standards.pdf (Accessed 03.02.2010).
5. *Professional Standards for Teachers* [Elektronnyi resurs]. URL: <http://www.tda.gov.uk/teachers/professionalstandards/standards/qts.aspx> (Accessed 03.02.2010).
6. *Professional standards for the accreditation of teacher preparation institutes*. NY: NCATE, 2008. 92 p.
7. *Qualified Teacher Status* [Elektronnyi resurs]. URL: <http://www.tda.gov.uk/Recruit/thetrainingprocess/qualifiedteacherstatus.aspx> (Accessed 03.02.2010).
8. SEDA. *Professional Development Framework. Core development outcomes* [Elektronnyi resurs]. URL: http://www.seda.ac.uk/pdf/11%20SEDA%20PDF_Core.htm (Accessed 03.02.2010).
9. SEDA. *Professional Development Framework. Values or principles* [Elektronnyi resurs]. URL: http://www.seda.ac.uk/pdf/11%20SEDA%20PDF_Principles.htm (Accessed 03.02.2010).
10. *Skills Tests* [Elektronnyi resurs]. URL: <http://www.tda.gov.uk/Recruit/thetrainingprocess/qualifiedteacherstatus/skillstest.aspx> (Accessed 03.02.2010).
11. *Standards Framework* [Elektronnyi resurs]. URL: http://www.tda.gov.uk/upload/resources/pdf/s/standards_framework.pdf (Accessed 03.02.2010).
12. *Standards Guidance* [Elektronnyi resurs]. URL: http://www.tda.gov.uk/partners/ittstandards/guidance_08/qts (Accessed 03.02.2010).
13. *The UK professional standards framework for teaching and supporting learning in higher education, 2006*. 4 p.
14. *White Paper. The future of higher education*. Crown Copyright, 2003. 115p.