

12. <http://uspu.ru/dopolnitelnoe-obrazovanie/setevoe-partnerstvo/item/2478-professionalnyj-standart-pedagoga.html#№2>

## **Приоритетные направления и опыт применения профессиональных стандартов работников сферы образования в Алтайском крае**

***Калашникова Н.Г.,***

*Консалтинговая группа «Инновационные решения», Алтайский край,  
г. Барнаул, Россия*

***Жаркова Е.Н.,***

*КГБУ ДПО АКИПКРО, Алтайский край, г. Барнаул, Россия*

Указывается на необходимость разрешения противоречия между нормативным требованием внедрения профессиональных стандартов в сфере образования с 1 января 2017 г. и недостаточной разработанностью научно обоснованных механизмов подготовки руководителей образовательных организаций, самих педагогов к этому процессу. Предметом анализа является процесс апробации применения профессионального стандарта «Педагог». Отмечается, что полученные результаты позволили авторам определить указанную в заголовке тему. В качестве цели работы определена разработка и апробация научно обоснованной модели подготовки педагогов относительно требований профессионального стандарта; основанная на компетенциях модель программы повышения квалификации, способы отбора и разработки оценочного инструментария к ним. Обращается внимание на то, что приведенные результаты могут быть конкретизированы и использованы для введения профессиональных стандартов в социальной и других сферах.

***Ключевые слова:*** профессиональный стандарт; компетентность; компетенция; паспорт компетенции; программа дополнительного профессионального образования; персонифицированная модель повышения квалификации.

В настоящее время в России активно ведутся разработка и принятие профессиональных стандартов, раскрывающих знания и умения, компетенции, необходимые для выполнения работником трудовых функций. Это вызвано необходимостью повышения производительности и качества результатов труда, конкурентоспособности работников на рынке труда, с одной стороны, и приведения норм определения квалификации в соответствие современным требова-

ниям, предъявляемым к профессиональной деятельности, — с другой стороны. Характеристики, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) не подвергались обновлениям и доработкам и перестали соответствовать современным требованиям к профессиональной деятельности в различных сферах, в том числе и в сфере образования.

Создано определенное нормативное и информационное обеспечение этого процесса [3—6; 8—9] В соответствии с этим в Трудовой кодекс были введены новые статьи — 195.2 и 195.3, регламентирующие порядок разработки, утверждения и применения новых профессиональных нормативов. Согласно Постановлению правительства № 584, для перехода на новые стандарты определен период до 01.01.2020 г. [6. К этому времени во всех учреждениях сферы образования должно произойти внедрение профессионального стандарта педагога, и соответствие ему будет являться основным критерием при принятии нового сотрудника на работу в образовательную организацию.

Особого внимания заслуживает анализ и обобщение процесса и результатов апробации и подготовки к переходу на профессиональный стандарт педагога, осуществленного в 22 пилотных регионах под общим руководством федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Московский государственный психолого-педагогический университет» (далее — МГППУ, руководитель подгруппы Рабочей группы по адаптации отдельных профессиональных стандартов работников социальной сферы профессор — Ю.М. Забродин). МГППУ была организована целенаправленная работа по созданию моделей подготовки образовательных организаций к переходу на профессиональный стандарт педагога.

Апробация в Алтайском крае велась по двум профилям:

— «Аттестация педагогов с учетом требований профессионального стандарта педагога (участвовали 4 дошкольных образовательных и 17 общеобразовательных организаций, из них 57,1% (от общего числа образовательных организаций, участвующих в апробации) составили городские организации, 42,9% — сельские);

— «Повышение квалификации работающих педагогов» (в регионе приняли участие 3 дошкольных образовательных и 23 общеобразовательных организаций).

Одной из задач апробации являлась задача разработки подходов к определению квалификационного уровня, а также механизма, методики и технологий дифференциации уровней квалификации. Попытка включения в профессиональный стандарт педагога специальных требований к установлению дифференцированных уровней квалификации предполагает внесение соответствующих изменений в профессиональный стандарт.

Решение этой задачи требует выработки широкой конвенции в рамках профессионального сообщества о том, какой компетентностью (и соответственно уровнем владения профессиональными действиями) должны обладать: выпускник педагогической программы (молодой специалист), опытный педагог

и педагог-эксперт [2]. При этом участие всех уровней и общественно-профессиональных институтов краевой системы общего образования в создании и развитии общей рамки оценки качества и результатов на основании профессионального стандарта педагога имеет принципиальное значение.

Обобщение результатов и предложений по построению «горизонтальной карьеры учителя», представленных образовательными организациями региона, позволило выделить четыре уровня квалификаций, характеристики которых были представлены по итогам апробации и обобщены по всем пилотным регионам [10]. Представляется, что аналогичную работу предстоит выполнить при введении различных профессиональных стандартов.

Обобщение полученных в регионах результатов апробации применения профессионального стандарта «Педагог» позволит, на наш взгляд, использовать их при подготовке к введению любого профессионального стандарта в сфере образования, социальной сфере:

- распространить (масштабировать) в пилотных регионах по мере готовности образовательных организаций сформировавшиеся модели введения профессионального стандарта, учитывая особенности условий в муниципалитетах;
- совершенствовать модели, научно-методический и программный инструментарий повышения квалификации работающих педагогов на основе применения требований профессионального стандарта педагога;
- выявить инвариант подготовки и перехода на профессиональный стандарт, методологию и приоритетные направления сопровождения, инструментарий оценивания соответствия компетентности профессиональному стандарту с учетом исполняемых функций, которые могут быть использованы в различных сферах.

Обобщая организационные условия эффективной подготовки к введению нового профессионального стандарта, считаем важным обратить внимание на необходимость создания рабочей (проектной) группы (на уровне региона, муниципалитета, организации). Эта группа сможет создать или конкретизировать план введения профессионального стандарта в практику с учетом специфики условий и самого стандарта, опираясь на уже наработанный опыт подготовки и введения в действие профессионального стандарта педагога.

Деятельность проектной (рабочей, координационной) группы при введении профессиональных стандартов в сферах образования и социальной должна предусматривать решение следующих основных задач:

- разработать технологию и инструментарий определения уровня развития компетенций у работающего специалиста, инструментарий для отслеживания и фиксации пакета предложений по совершенствованию профессионального стандарта, механизмов его введения в практику;
- апробировать в пилотных организациях разработанную технологию и инструментарий установления уровня компетенций специалиста;
- выявить дефициты профессиональной деятельности специалистов и возможные способы их преодоления;

— разработать концептуальную модель повышения квалификации работающих специалистов на основе уровневой дифференциации их компетенций и в соответствии с профессиональным стандартом;

— организовать приведение (корректировку, проектирование) программ повышения квалификации (совершенствования определенных компетенций) и методического обеспечения к ним в соответствие с профессиональным стандартом, образовательным стандартом профессионального образования и предусмотреть механизм (само)оценки уровня развития совершенствуемых компетенций;

— разработать очный инструментарий, используемый в процедурах итоговой аттестации по результатам курсов повышения квалификации, сертификации квалификаций;

— обеспечить организационно-методическую поддержку специалистов и руководящих работников пилотных организаций по вопросам апробации и внедрения профессионального стандарта специалистов с привлечением на конкурсной основе региональных структур повышения квалификации.

Как показал региональный опыт апробации профессионального стандарта педагога, важно, чтобы:

1) инициирование и принятие решения об участии в апробации исходило от самих организаций и лишь затем закреплялось соответствующими нормативными актами региона и организации — оператора процесса апробации на федеральном уровне;

2) на федеральном уровне была создана и поддерживалась коммуникативная площадка для сетевого взаимодействия участников по поводу процесса и промежуточных результатов апробации, получения своевременной консультативной поддержки;

3) было предусмотрено сопровождение и обеспечение необходимым инструментарием (анкеты, инструкции, карты фиксации достоинств и недостаточно проработанных позиций, как в профессиональном стандарте, так в используемом инструментарии, форма — карта отчета о результатах апробации и предложения по совершенствованию как самого текста профессионального стандарта, так и связанных с его введением процедур и т. д.).

Одним из важнейших направлений проверки применимости в реальных условиях принятых профессиональных стандартов сфер образования и социальной сферы, как мы понимаем, является ***работа по совершенствованию механизмов управления персоналом организации, предполагающая:***

— использование и корректировку пакета проектов нормативных документов (предложения по описанию дифференцированных уровней квалификации);

— конкретизацию примерных должностных инструкций, эффективных контрактов (договоров) с работниками, дифференцированной оплаты труда специалистов в соответствии с требованиями профессионального стандарта;

— подготовку предложений по самооценке и оценке квалификаций;

— уточнение критериев оценки труда и т. д.).

Другое приоритетное направление — **организация освоения содержания профессионального стандарта как лично значимого содержания** за счет специально организованного процесса, основные действия которого представлены ниже.

**1. Анализ своей должностной инструкции с позиции наличия в ней трудовых действий, включенных в профессиональный стандарт через соотнесение:** 1) реально выполняемых, требуемых должностью; 2) зафиксированных в должностной инструкции; 3) включенных в требования соответствующего стандарта. Организованное таким образом изучение нового профессионального стандарта не требует обычно дополнительной мотивации, так как человек заинтересован в четком понимании, что именно он должен делать и какие именно требования к нему вправе предъявлять работодатель, как определяют-ся функции в его должностной инструкции.

Результатом этого действия становится понимание того факта, что профессиональный стандарт документирует **деятельность**, обеспечивающую достижение целей и задач организации, а **НЕ требования к человеку (работнику), НЕ должностные обязанности**. Должностные обязанности отдельного работника «набираются» из трудовых функций и трудовых действий, описанных в профессиональном стандарте и представляющих их «полный набор».

Кроме того, при обсуждении результатов анализа и возникающих вопросов выявляются те действия, которые не отражены в должностных инструкциях, но выполняются работником, и те из зафиксированных в инструкции, которые требуют повышения квалификации. Специалисты начинают понимать, какие именно действия из профессионального стандарта описывают требования к конкретному работнику конкретной организации, а какие к нему не относятся. Тем самым уходит страх и недоверие к профессиональному стандарту как совокупности новых дополнительных требований.

**2. Самооценка реальных профессиональных достижений (результатов) и новых теоретических подходов и технологий.** При организации этой самооценки важно определить признанные всеми ключевые 3–5 критерия.

**3. Самооценка владения профессиональными компетенциями (трудовыми действиями), заявленными в профессиональном стандарте и отраженными в должностной инструкции.** При выполнении самооценки специалист определяет уровень выполнения трудовых функций и входящих в них трудовых действий, выделяет те из них, которыми он владеет на высоком уровне и те, которые требуют совершенствования. Тем самым появляется материал для дальнейшего совместного анализа и выбора специалистом тех видов деятельности, в рамках которых компетенция может совершенствоваться, и можно организовать планирование профессионального развития специалистов с учетом выявленных профессиональных дефицитов по результатам самооценки.

Из предыдущего содержания логически вытекает следующее приоритетное направление применения профессионального стандарта: **организация методического сопровождения проектирования и реализации индивидуальной**

***программы профессионального развития специалиста, конструирование дифференцированной программы развития профессиональной компетентности работников организации в целом.***

Реализация данного направления в различных сферах, вероятно, не может быть унифицирована, поскольку серьезно отличаются способы организации внутрифирменного обучения, существующие в различных отраслях системы повышения квалификации специалистов. Вместе с тем, определенные деятельностные составляющие этого направления могут быть охарактеризованы. К ним относятся:

- организация целеполагания профессионально-личностного развития специалистов на основе выявленных профессиональных дефицитов;
- планирование совершенствования профессиональных компетенций и фиксация его результатов в форме таблицы, включающей графы с названием совершенствуемых трудовых действий и компетенций, планируемых результатов, видов и форм деятельности по достижению последних, сроков и форм представления достигнутых результатов и пр.;
- презентация результатов и процесса профессионально-личностного развития.

При осуществлении методического сопровождения программы профессионально-личностного развития на уровне организации была проведена группировка профессиональных дефицитов реализации трудовых действий специалистов по обобщенным трудовым функциям.

Практика показала значимость и эффективность организации внутриучрежденческого обучения кадров с учетом выявленных и систематизированных результатов самооценки трудовых действий и выявленных дефицитов. Особую ценность представляет рефлексивная атмосфера совместного проектирования ситуаций, в которых востребовано трудовое действие, и использование ценного опыта тех сотрудников, которые владеют им на высоком профессиональном уровне.

Организация дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) в форме самообразования в настоящее время представляет собой серьезную и нормативную, и методическую проблему, требующую объединения усилий как на федеральном, так и на региональном уровне.

В процессе апробации профессиональных стандартов была существенно обогащена региональная модель персонифицированного повышения квалификации [10]. Одной из особенностей этой модели стало распределение зон ответственности между группами специалистов и представителей общественности:

*Педагогический работник* осуществляет: самооценку квалификации на основе требований к трудовым функциям, трудовым действиям, умениям, знаниям; самооценку содержания и качества выполнения профессиональных задач педагога на конкретном рабочем месте; выявление профессиональных дефицитов; согласование и выполнение технического задания на повышение

квалификации (ПК) с работодателем (администрацией образовательной организации); выбор модулей и формирование индивидуального образовательного маршрута; реализацию субъектной позиции в учебно-профессиональной деятельности, самоконтроль и самооценку ее результатов и процесса и соотнесение последних с внешней оценкой; проектирование межкурсового профессионально-личностного развития; обеспечение качества внедрения результатов повышения квалификации в образовательную практику; подготовку и проведение презентации результатов ПК перед учебно-методическим сообществом.

*Работодатель* несет ответственность за: обеспечение качества и согласованности заказа на ПК в форме технического задания (ТЗ) с исполнителем; создание условий для презентации и внедрения результатов ПК в образовательную практику; обеспечение отсроченной оценки результатов ПК; учет последних в процессе аттестации и при определении стимулирующих выплат, выплат из инновационного фонда; поддержку участия в сетевых учебно-профессиональных сообществах; планирование ПК на трехлетний период; отсроченную оценку результатов ПК с учетом внедрения.

*Краевое учебно-методическое объединение, муниципальная методическая служба (РМК, ИМК, ИМЦ), муниципальные методические объединения, отделения краевого учебно-методического объединения организуют и/или непосредственно участвуют в общественно-профессиональной экспертизе и оценке квалификации педагогических работников, экспертизе основных образовательных программ, дополнительных профессиональных программ.*

*Организации, реализующие дополнительные профессиональные программы,* отвечают: за обеспечение качества и сопровождения индивидуальной программы ПК педагога в соответствии ТЗ; обеспечение условий ее реализации, качества процесса ПК и его результатов; проведение комплексной оценки последних и процесса их достижения, в том числе электронного мониторинга отсроченных результатов; методическое сопровождение сетевых учебно-профессиональных сообществ и педагогов в межкурсовый период; разработку региональных перечней компетенций педагога, определяющих содержание профессиональной деятельности, в соответствии с рамкой дифференциации уровней профессионального развития педагогических работников; разработку инструментария установления уровня соответствия компетенций работающего педагога уровням профессионального развития; разработку дифференцированных профилей дополнительных профессиональных программ на основе профессионального стандарта; организацию персонифицированного ПК педагога на основе индивидуализированных требований ТЗ; разработку оценочных средств, обеспечивающих дифференцированную оценку уровня (этапа) освоения педагогическими работниками программы ПК.

*Муниципальный орган управления образованием и методические службы* отвечают: за планирование и организацию повышения квалификации; включение в ТЗ на ПК муниципальной составляющей; обеспечение условий презентации результатов ПК перед учебно-методическим сообществом; обеспе-

чение отсроченной оценки результатов ПК руководителей образовательных организаций.

*Региональный орган управления образованием* отвечает: за формирование государственного задания на ПК; организацию конкурсного отбора рабочих программ модулей по целевым группам в соответствии с государственной образовательной политикой; учредительный контроль за качеством выполнения государственного задания. Он осуществляет:

- утверждение региональных перечней компетенций педагога, определяющих содержание профессиональной деятельности, в соответствии с рамкой дифференциации уровней профессионального развития педагогических работников;
- утверждение инструментария установления уровня соответствия компетенций работающего педагога уровням профессионального развития;
- утверждение регионального фонда оценочных средств, обеспечивающих дифференцированную оценку уровня (этапа) освоения педагогическими работниками программы ПК.

Среди особенностей *индивидуальных программ персонифицированного повышения квалификации учителей* выделим следующие:

- реализуются в сетевой форме на основе интеграции ресурсов вузов региона, а также ведущих научных и образовательных организаций края и России;
- включают образовательную миграцию педагогических работников в другие субъекты Российской Федерации для обмена опытом и изучения лучших образовательных практик по актуальным направлениям модернизации общего образования;
- обеспечивают повышение квалификации педагогических работников в форме стажировок в сети базовых школ федеральных стажировочных площадок.

При этом важно обеспечить устойчивость структур и инструментов реализации индивидуальных программ персонифицированного повышения квалификации, среди которых:

- институциональное расширение участия общественности (краевых профессиональных объединений педагогов, методических объединений учителей, представителей родительской общественности и др.) в формировании заказа на повышение квалификации педагога и оценке его результатов;
- введение публичной процедуры общественно-государственной итоговой аттестации педагогических работников в рамках программ повышения квалификации с участием представителей заказчика, работодателя, профессионального и местного сообщества;
- формирование единого для всех организаций, реализующих дополнительные профессиональные программы, фонда оценочных средств персонифицированного повышения квалификации педагогических работников региональной системы общего образования;
- нормирование сопровождения индивидуальной программы персонифицированного повышения квалификации педагогического работника (руководителя) в формате тьюторства, коучинга;

– развитие нормативной правовой базы персонифицированного повышения квалификации педагогических работников (руководителей) в соответствии с требованиями Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (Закон № 273-ФЗ) на региональном и муниципальном уровнях.

Важным направлением применения профессионального стандарта является **разработка/корректировка на его основе программ дополнительного профессионального образования**. Апробация показала целесообразность осуществления этой работы в форме проектировочных семинаров с привлечением ведущих консультантов и представителей той профессиональной общественности, для которой создается/корректируется программа.

Результаты проведенной апробации позволяют говорить о зависимости качества программ дополнительного профессионального образования от качества определения планируемых результатов по программе. Это требует от разработчиков компетентности в области **конкретизации** целей и планируемых результатов и умений качественной разработки паспорта планируемой к развитию/совершенствованию компетенции (перечень входящих в ее структуру умений, знаний, видов деятельности, в которых планируется формировать/развивать компетенции). На основе паспорта компетенций определяются не только программа развития этой компетенции в указанных в паспорте видах деятельности, но и объект и предмет оценивания результатов освоения этой программы, форма контроля и оценивания, адекватная предмету (чаще всего — это решение кейсов).

## Литература

1. Жаркова Е.Н., Калашикова Н.Г. Модель персонифицированного повышения квалификации работников образования: типовое региональное решение // Управление образованием: теория и практика: Сетевой научно-практический журнал. 2013. С.135–145.
2. Забродин Ю.М.. Очерки теории психической регуляции деятельности. М.: Магистр М., 1997.
3. Научно-методический центр системы профессиональных квалификаций ФГБУ «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» Минтруда России. URL: <http://vet-bc.ru>
4. Письмо МОН РФ стандартов от 22 апреля 2015 г. № ВК-1032/06 «Методические рекомендации-разъяснения по разработке ДПП на основе профессиональных стандартов».
5. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов».
6. Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами

Российской Федерации, государственными или муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности».

7. Приказ Минтруда России от 10 февраля 2016 г. № 46 «Об утверждении Справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий».

8. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об уровнях квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов».

9. Программно-аппаратный комплекс «Профессиональные стандарты». URL: <http://profstandart.rosmintrud.ru>

10. Проект документа «Разработка дифференцированных уровней квалификации профессионального стандарта (отраслевая рамка квалификаций)».

## **Условия внедрения профессиональных стандартов работников социальной сферы: проблемы и перспективы**

*Королева С.В.,*

*ФГБОУ ВО УрГПУ, г. Екатеринбург, Россия*

Обсуждается актуальная проблема внедрения профессиональных стандартов работников социальной сферы. В науке и практике существует множество различных подходов, моделей к решению данной проблеме. В качестве ее решения предлагается создание определенных условий. Отмечается, что для этого нужны квалифицированные специалисты в области социальной сферы, готовые к развитию и саморазвитию, что является одним из рассматриваемых нами в статье условий, а также понимание руководителями социальных учреждений необходимости создания условий для осуществления трудовой деятельности специалистов по социальной работе.

**Ключевые слова:** профессиональный стандарт, профессионализм, саморазвитие, обучение взрослых, принципы обучения взрослых, условия внедрения профессионального стандарта, специалист по социальной работе, управленческая команда, мотивация.

Модернизация современной системы социального обслуживания привела к появлению проблем, касающихся, во-первых, качества предоставления социальных услуг, что связано с внедрением ФЗ № 442 и во – вторых, перехода