

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

**Межведомственные модели оказания социальных
и образовательных услуг и практика апробации
и применения профессиональных стандартов
работников образования и социальной сферы**

Москва
2016

УДК 364. 376. 37.04
ББК 60. 88

М 43 Межведомственные модели оказания социальных и образовательных услуг и практика апробации и применения профессиональных стандартов работников образования и социальной сферы. Материалы подготовлены в соответствии с поручением Совета при Правительстве Российской Федерации по вопросам попечительства в социальной сфере (протокол № 8 от 28.09.2015 г.) — М.: ФГБОУ ВО МГППУ, 2016. — 268 с.

Под редакцией Л.Ю. Ельцовой, В.В. Рубцова.

В сборнике представлены материалы, отражающие опыт апробации и применения профессиональных стандартов работников образования и социальной сферы, реализованный в 2015—2016 г. Обсуждаются формы межведомственного взаимодействия в практике оказания социальных и образовательных услуг в условиях применения данных профессиональных стандартов, приводится специфический опыт их внедрения в отдельных регионах страны, формулируются предложения по дальнейшей доработке как нормативной базы, так и программ подготовки специалистов.

Сборник предназначен для руководителей органов управления образованием, органов исполнительной власти, осуществляющих государственную политику в социальной сфере, руководителей образовательных организаций и организаций социальной защиты населения, представителей профессиональных сообществ и ученых, занимающихся вопросами разработки и внедрения профессиональных стандартов.

ISBN 978-5-94051-151-1

**УДК 364. 376. 37.04
ББК 60. 88**

ISBN 978-5-94051-151-1

© Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный психолого-педагогический университет», 2016.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ

<i>Ельцова Л.Ю.</i>	5
---------------------------	---

ЧАСТЬ I.

Научно-методические основы межведомственного взаимодействия при реализации социальных и образовательных услуг на основе применения профессиональных стандартов

Применение профессиональных стандартов в сфере труда <i>Волошина И.А., Зайцева О.М.</i>	7
Апробация, внедрение и применение профессиональных стандартов при решении задач образования и социальной сферы: этапы и перспективы <i>Забродин Ю.М., Рубцов В.В.</i>	13
Переход организаций социальной защиты населения на работу в условиях действия профессиональных стандартов работников социальной сферы <i>Сизикова В.В., Анисеева О.А.</i>	30
Межведомственное взаимодействие при внедрении профессионального стандарта педагога-психолога <i>Алехина С.В., Забродин Ю.М.</i>	42
Внедрение профессиональных стандартов в деятельность образовательной организации <i>Соколова Л.А.</i>	50

ЧАСТЬ II.

Межведомственное взаимодействие при реализации социальных и образовательных услуг на основе применения профессиональных стандартов (региональный опыт)

Проблемы и лучшие практики межведомственного взаимодействия при реализации социальных и образовательных услуг в условиях применения профессиональных стандартов <i>Забродин Ю.М., Леонова О.И.</i>	79
Практика внедрения профессионального стандарта «Специалист по работе с семьей» в организациях поддержки семьи и детства ДТСЗН города Москвы <i>Шульга Т.И., Шинина Т.В.</i>	88
Возможности и перспективы внедрения нового профессионального стандарта специалиста по реабилитационной работе в социальной сфере <i>Ослон В.Н., Щербакова А.М.</i>	112
Региональная модель применения профессиональных стандартов на основе системы аттестации педагогических работников Московской области <i>Долгоаршинных Н.В., Фролова С.Л.</i>	117
Сопровождение применения профессиональных стандартов работников образования и социальной сферы (опыт Тульской области) <i>Кривошклина С.В., Шаин Е.Г.</i>	125

Опыт и перспективы межведомственного взаимодействия в практике внедрения профессионального стандарта педагога-психолога (пример Воронежской области) <i>Худякова Т.Л.</i>	139
Организация перехода на профессиональные стандарты работников образования и социальной сферы: опыт и перспективы (пример Воронежской области) <i>Ярецкий Ю.Л.</i>	145
Проблемы и перспективы внедрения профессиональных стандартов работников социальной сферы в организациях поддержки семьи и детства социальной сферы г. Москвы <i>Евстешина О.И.</i>	166
Организация перехода на профессиональный стандарт педагога: опыт и перспективы (на материале стажировочной площадки Республики Мордовия) <i>Самсонова Т.В.</i>	180
Применение профессиональных стандартов и оценка квалификации сотрудников в учреждениях социальной сферы (опыт Самарской области) <i>Расходова О.А.</i>	188
Региональная модель внедрения профессиональных стандартов работников сферы образования в Свердловской области <i>Минжорова С.А., Васягина Н.Н., Мурзина И.Я.</i>	202
Приоритетные направления и опыт применения профессиональных стандартов работников сферы образования в Алтайском крае <i>Калашикова Н.Г., Жаркова Е.Н.</i>	212
Условия внедрения профессиональных стандартов работников социальной сферы: проблемы и перспективы <i>Королева С.В.</i>	221
ЧАСТЬ III.	
Нормативные материалы по организации межведомственного взаимодействия	
Нормативно-правовое регулирование применения профессиональных стандартов работников социальной сферы <i>Егоров И.А.</i>	229
Перечень нормативно-правовых документов по оказанию социальных и образовательных услуг на основе применения профессиональных стандартов	
	237
Глоссарий	242
Сведения об авторах	265

Введение

В 2015 г. по итогам заседания Совета при Правительстве Российской Федерации по вопросам попечительства в социальной сфере от 28 сентября 2015 г. рабочей группе при Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации по адаптации и применению профессиональных стандартов работников социальной сферы было дано поручение обеспечить общественно-профессиональную экспертизу межведомственных моделей оказания социальных услуг и представить на заседании Совета лучший опыт внедрения профессиональных стандартов работников социальной сферы на межведомственной основе.

Рабочей группой была проделана следующая системная работа по выполнению данного поручения.

- Актуализация профессиональных стандартов работников социальной сферы, основными результатами которой стали обобщение замечаний, поступивших в отношении разработанных стандартов работников социальной сферы, доработка новых редакций профессиональных стандартов с учетом поступивших замечаний и предложений от региональных органов исполнительной власти, осуществляющих государственную политику в социальной сфере, а также создание и организация деятельности экспертной группы по подготовке разъяснений о применении профессиональных стандартов работников социальной сферы.

- Организация и информационное сопровождение работы по применению профессиональных стандартов посредством определения перечня пилотных площадок по апробации профессиональных стандартов работников социальной сферы, организации мониторинга применения профессиональных стандартов организациями социального обслуживания, анализа практики применения профессиональных стандартов, создания Интернет-страницы на сайте Программно-аппаратного комплекса «Профессиональные стандарты», посвященной проблемам разработки, апробации и применения профессиональных стандартов, включая подготовку разъяснений по поступающим вопросам, обобщения и распространения лучших практик применения профессиональных стандартов, проведения совещаний и «круглых столов», вебинаров и подготовки публикаций по вопросам применения профессиональных стандартов работников социальной сферы.

Полученные результаты выполнения поручения Совета при Правительстве Российской Федерации по вопросам попечительства в социальной сфере от 28 сентября 2015 г. были описаны в научно-методических и аналитических статьях, которые представлены в трех частях данного сборника.

В первой части сборника «Научно-методические основы межведомственного взаимодействия при реализации социальных и образовательных услуг на

основе применения профессиональных стандартов» описаны условия применения профессиональных стандартов работников образования и социальной сферы, а также научно-методические основы, характеризующие систему межведомственного взаимодействия при реализации социальных и образовательных услуг.

Во второй части обсуждается региональный опыт межведомственного взаимодействия при реализации социальных и образовательных услуг в условиях применения профессиональных стандартов.

В третьей части представлены нормативные материалы по организации межведомственного взаимодействия.

Л.Ю. Ельцова

ЧАСТЬ I.

Научно-методические основы межведомственного взаимодействия при реализации социальных и образовательных услуг на основе применения профессиональных стандартов

Применение профессиональных стандартов в сфере труда

Волошина И.А.,

ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

Зайцева О.М.,

ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России, Москва, Россия

В плане Правительства Российской Федерации по обеспечению повышения производительности труда, созданию и модернизации высокопроизводительных рабочих мест (распоряжение Правительства Российской Федерации от 9 июля 2014 г. № 1250-р) предусматривается создание условий для увеличения к 2020 г. числа высококвалифицированных работников, с тем, чтобы оно составляло не менее трети от числа квалифицированных работников. Разработка, актуализация и внедрение профессиональных стандартов можно рассматривать в качестве одного из условий обеспечения потребности экономики в высококвалифицированных кадрах.

Основная работа по разработке профессиональных стандартов проведена работодателями при поддержке государства в 2013–2016 гг. В 2016 г. планируется дополнительно разработать 180 и актуализировать 40 профессиональных стандартов. Созданы условия для применения профессиональных стандартов в сфере труда и сфере образования [1–5].

Можно выделить следующие основные направления применения профессиональных стандартов:

- в целях повышения качества профессионального образования при формировании ФГОС и разработке основных профессиональных образовательных программ, профессионально-общественной аккредитации образовательных программ;
- совершенствования процессов управления персоналом;
- независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности;

- профессиональной ориентации, повышения информированности лиц, выбирающих профессию, формирования карьеры;

- формирования единой системы справочной информации о профессиях.

Особо острым вопросом является организация применения профессиональных стандартов в сфере труда.

Организациями профессиональные стандарты применяются с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда, при решении следующих задач:

- определение потребности в работниках с определенным уровнем квалификации;

- определение трудовых функций работников, трудовых обязанностей работников с учетом особенностей применяемых технологий;

- правильный подбор и расстановку кадров;

- разграничение функций, полномочий и ответственности между категориями работников;

- разработка штатных расписаний, должностных инструкций;

- формирование системы оплаты труда;

- аттестация работников;

- организация подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников.

Порядок применения профессиональных стандартов работодателями определяется Трудовым кодексом Российской Федерации (ТК РФ), который устанавливает обязательность применения требований, содержащихся в профессиональных стандартах, в следующих случаях:

- наименование должностей, профессий, специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или профессиональных стандартах, если в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений (часть вторая статьи 57 ТК РФ);

- требования к квалификации работников, содержащиеся в профессиональных стандартах, обязательны для работодателя в случаях, если они установлены ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (статья 195.3 ТК РФ).

В остальных случаях эти требования носят рекомендательный характер.

При применении профессионального стандарта учитывается:

- что в описание вида профессиональной деятельности включена совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда;

- в описание обобщенной трудовой функции включена совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или бизнес-процессе;

- в описании трудовой функции включена система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции;
- описание трудового действия содержит процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача.

Согласно макету, указанные описания содержатся в следующих основных разделах профессионального стандарта:

- раздел I. Общие сведения;
- раздел II. Описание трудовых функций, входящих в профессиональный стандарт (функциональная карта вида профессиональной деятельности);
- раздел III. Характеристика обобщенных трудовых функций.

При определении трудовой функции работника следует учитывать, что в соответствии со статьей 57 ТК РФ обязательным условием для включения в трудовой договор работника является указание трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы). Возможные наименования должностей содержатся в соответствующем блоке в разделе III профессионального стандарта.

Наименование должности (профессии) рекомендуется устанавливать в соответствии с одной обобщенной трудовой функцией в рамках одного профессионального стандарта с учетом фактически выполняемой работы у конкретного работодателя. В тех случаях, когда работник выполняет работу по разным должностям или профессиям, то наименование должности, профессии, специальности работнику устанавливается по выполняемой работе наиболее высокого уровня квалификации.

Работнику, не имеющему необходимого профессионального образования или не прошедшему профессионального обучения по профессии, должности, специальности, по которой требуется более высокий уровень профессионального образования или прохождение профессионального обучения, по рекомендации аттестационной комиссии может быть присвоен более высокий уровень квалификации, если он обладает требуемым уровнем знаний, достаточным практическим опытом, выполняет качественно и в полном объеме возложенные на него должностные обязанности, что подтверждено результатами аттестации.

Профессиональные стандарты могут использоваться для подготовки перечня должностных обязанностей, определяемых с учетом особенностей организации труда и управления, а также прав, ответственности и компетенции работников. В этом случае рекомендуется использовать информацию из разделов II и III одного или двух (или более) профессиональных стандартов.

При описании должностных обязанностей рекомендуется отражать основополагающие организационно-правовые документы, на основании которых работник осуществляет свою деятельность и реализует свои полномочия, а также условия и характер выполняемой работы. Эти сведения могут быть получены из блоков «Условия допуска к работе», «Трудовые действия», «Необходимые умения» и «Необходимые знания» разделов II и III профессионального стандарта.

В должностных обязанностях работника рекомендуется указывать выбранные из раздела III профессионального стандарта трудовые действия, относящиеся к определенной трудовой функции из соответствующей обобщенной трудовой функции, которые работник должен выполнять в рамках своей должности с учетом задач и функций конкретного структурного подразделения.

При определении квалификационных требований к работнику указываются уровень образования и (или) дополнительное профессиональное образование работника, необходимые для выполнения предусмотренных должностных обязанностей, уровень квалификации, требования к опыту (стажу) работы и необходимую для выполнения работ специализацию. Эти квалификационные требования содержатся в соответствующих блоках раздела III профессионального стандарта: «Уровень квалификации», «Требования к образованию и обучению», «Требования к опыту практической работы», «Дополнительные условия допуска к работе», — и могут быть дополнены с учетом специфики деятельности работодателя.

При формировании в должностных обязанностях требований к знаниям и умениям работника можно руководствоваться подразделами «Трудовая функция» и блоками «Необходимые умения», «Необходимые знания», «Другие характеристики», содержащимися в разделе III профессионального стандарта, которые могут быть дополнены с учетом специфики деятельности работодателя.

Кроме случаев, предусмотренных федеральными законами, трудовые действия, содержащиеся в описании отдельных трудовых функций в рамках одного профессионального стандарта, могут быть распределены между несколькими должностями, профессиями, специальностями, содержание и объем выполняемой работником работы определяется в соответствии со спецификой деятельности организации.

В случаях, когда принятие работодателем решения о применении профессионального стандарта может привести к изменению трудовой функции, ранее выполняемой работником, в том числе к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором, изменение трудовой функции работника, а также иных определенных сторонами условий трудового договора осуществляется в порядке, установленном ТК РФ.

Помимо квалификационных требований, указанных в профессиональных стандартах, к лицу, претендующему на вакантную должность (работу), могут быть предъявлены и другие требования, которые необходимы в силу специфики той или иной работы (например, владение определенным иностранным языком).

При организации подготовки и дополнительного профессионального образования работников следует ориентироваться на положения профессиональных стандартов, определяющих уровень квалификации, требования к образованию и обучению работника.

При этом необходимо учитывать, что требования к образованию и обучению, опыту практической работы работника, а также особые условия допуска к работе, установленные профессиональными стандартами, являются обязательными в случаях, предусмотренных законодательством.

Для организаций государственного сектора особенности применения профессиональных стандартов определены постановлением Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 [2].

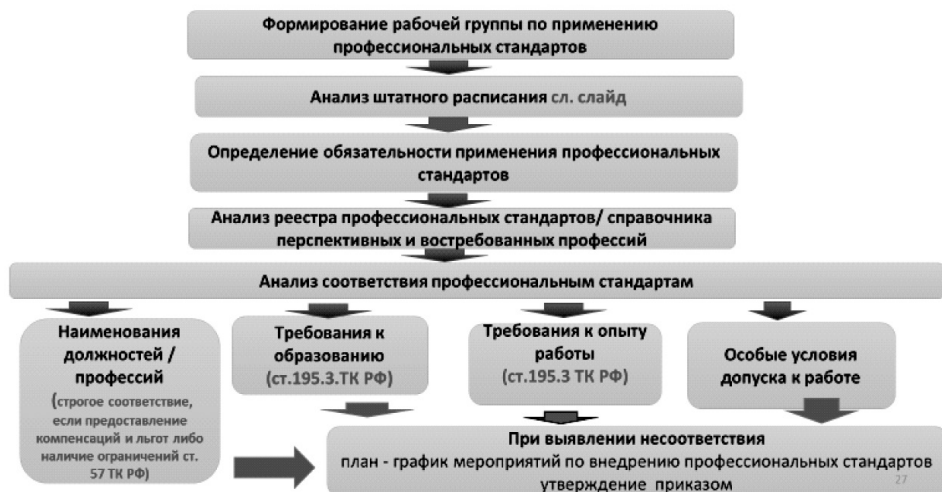
Профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, установленных ТК РФ, другими федеральными законами, актами Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации и федеральных органов исполнительной власти, применяются государственными организациями поэтапно на основе планов по организации использования профессиональных стандартов (далее — планы), утвержденных указанными организациями с учетом мнений представительных органов работников.

При формировании планов рекомендуется определить:

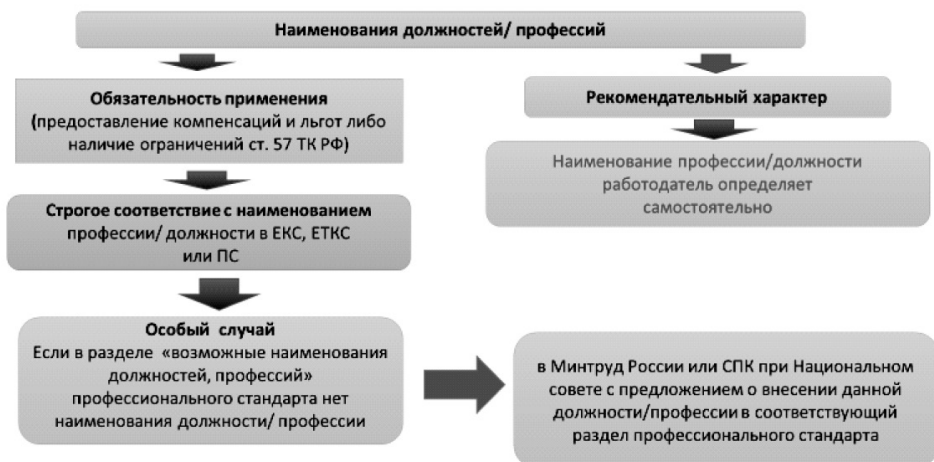
- список профессиональных стандартов, подлежащих применению с учетом данных Реестра профессиональных стандартов;
- потребность в профессиональном образовании, профессиональном обучении и (или) дополнительном профессиональном образовании работников, а также спланировать соответствующие мероприятия на основе анализа квалификационных требований, содержащихся в профессиональных стандартах, и кадрового состава организаций;
- перечень локальных нормативных актов и других документов организаций, в том числе по вопросам аттестации, сертификации и других форм оценки квалификации работников, подлежащих изменению в связи с учетом положений применяемых профессиональных стандартов.

Основные этапы организации работы по применению профессиональных стандартов представлены на рис. 1.

Этапы применения профессиональных стандартов



Применение профессиональных стандартов



Применение профессиональных стандартов



Рис. 1. Этапы организации работы по применению профессиональных стандартов

Одним из результатов такой работы может быть определение потребности в разработке новых или актуализации действующих профессиональных стандартов.

Использованные материалы

1. Методические рекомендации по разработке профессионального стандарта, утвержденные Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 апреля 2013 г. № 170н.

2. Постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 года № 584 «Особенности 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».

3. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» (в редакции Постановления Правительства Российской Федерации от 23 сентября 2014 г. № 970).

4. Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 661 «Об утверждении Правил разработки, утверждения федеральных государственных образовательных стандартов и внесения в них изменений» (в редакции Постановления Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2016 г. № 295)

5. Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 661 «Об утверждении Правил разработки, утверждения федеральных государственных образовательных стандартов и внесения в них изменений» (в редакции Постановления Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2016 г. № 295).

Апробация, внедрение и применение профессиональных стандартов при решении задач образования и социальной сферы: этапы и перспективы

Забродин Ю.М.,

ФГБОУ ВО МГППУ, Москва, Россия

Рубцов В.В.,

ФГБОУ ВО МГППУ, Москва, Россия

Началом работы над созданием профессиональных стандартов работников социальной сферы, имеющих межведомственный характер, можно считать заседание Совета при Правительстве Российской Федерации по вопросам попечительства в социальной сфере от 18.12.2012 г., на котором было дано поручение образовать рабочую группу при Министерстве труда и социальной защиты для подготовки предложений по формированию профессиональных стандартов спе-

циальностей в социальной сфере. По итогам этого заседания Совета¹ при Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации в 2013 г. была создана рабочая группа по разработке профессиональных стандартов специальностей социальной сферы, носящих межотраслевой характер (руководитель — И.А. Волошина), основными результатами работы которой стали:

- рекомендуемый перечень специальностей в социальной сфере, носящих межотраслевой характер;
- разработка профессиональных стандартов работников образования и социальной сферы: «Психолог в социальной сфере»², «Педагог-психолог»³, «Специалист по работе с семьей»⁴, «Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере»⁵, «Социальный работник»⁶, «Специалист по социальной работе»⁷, «Руководитель организации социального обслуживания»⁸, «Специалист органа опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних»⁹, «Специалист по медико-социальной экспертизе»¹⁰, «Руководитель учреждения медико-социальной экспертизы»¹¹.

Сопровождение процессов внедрения профессиональных стандартов осуществлялось с 2014 г. специально созданной при Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации рабочей группой по адаптации и применению профессиональных стандартов работников социальной сферы (руководитель — Л.Ю. Ельцова). В рамках деятельности указанной рабочей группы созданы и в настоящее время действуют две подгруппы по адаптации и внедрению отдельных профессиональных стандартов работников социальной сферы — на базе Московского государственного психолого-педагогического университета (руководитель — Ю.М. Забродин) и Российского государственного социального университета (руководитель — В.В. Сизикова).

В 2016 г. главной целью рабочей группы стало выполнение поручения¹² заместителя Председателя Правительства Российской Федерации О.Ю. Голодец по обеспечению профессионально-общественной экспертизы межведомственных моделей оказания социальных услуг и выявление лучших региональных и муниципальных практик внедрения профессиональных стандартов работников социальной сферы на межведомственной основе.

¹ Протокол заседания Совета при Правительстве Российской Федерации по вопросам попечительства в социальной сфере от 18.12.2012 г. — URL: <http://archive.government.ru/docs/22093/>

² Утвержден приказом Минтруда России № 682н от 18 ноября 2013 г.

³ Утвержден приказом Минтруда России №№ 514н от 24 июля 2015 г.

⁴ Утвержден приказом Минтруда России №№ 683н от 18 ноября 2013 г.

⁵ Утвержден приказом Минтруда России № 681н от 18 ноября 2013 г.

⁶ Утвержден приказом Минтруда России №№ 677н от 18 ноября 2013 г.

⁷ Утвержден приказом Минтруда России №№ 571н от 22 октября 2013 г.

⁸ Утвержден приказом Минтруда России №№ 678н от 18 ноября 2013 г.

⁹ Утвержден приказом Минтруда России № 680н от 18 ноября 2013 г.

¹⁰ Утвержден приказом Минтруда России №№ 715н от 05 декабря 2013 г.

¹¹ Утвержден приказом Минтруда России 2013 №№ 714н от 05 декабря 2013 г.

¹² Протокол заседания Совета при Правительстве Российской Федерации по вопросам попечительства в социальной сфере (протокол № 8 от 28.09.2015 г.).

Основным направлением этой работы стало решение проблемы организации методического и консультативного сопровождения первых этапов применения указанных выше профессиональных стандартов работников социальной сферы¹³. В итоге были выявлены особенности применения профессиональных стандартов межведомственных профессий социальной сферы, выделены региональные варианты моделей межведомственного взаимодействия в практике применения профессиональных стандартов при реализации социальных и образовательных услуг, а также определены перспективные направления и подготовлены рекомендации по внедрению профессиональных стандартов. В ходе взаимодействия рабочей группы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации с органами исполнительной власти 83 субъектов Российской Федерации, осуществляющими государственную политику в социальной сфере, в 2015–2016 гг. прорабатывались также вопросы актуализации и применения профессиональных стандартов работников образования и социальной сферы, определялись региональные площадки по апробации профессиональных стандартов. Результаты проведенной работы в общем виде представлены в настоящей статье.

Межведомственный характер вышеперечисленных профессий определяет предметные области действия профессиональных стандартов работников социальной сферы, их содержание и границы сформулированы в основных положениях федеральных законов, регламентирующих деятельность организаций, подведомственных Министерству труда и социальной защиты РФ, Министерству образования и науки РФ, Министерству спорта РФ, Министерству здравоохранения РФ и др.

Поскольку области действия профессиональных стандартов как комплексных регуляторов трудовых отношений затрагивают существенные вопросы кадровой политики: трудоустройства, определения должностных обязанностей, аттестации, оценки труда, оплаты труда, — постольку утвержденные профессиональные стандарты должны стать механизмом повышения качества работы специалистов социальной сферы.

Раскрывая более детально предметные области применения профессиональных стандартов, можно указать, по крайней мере, на три основные системы отношений, которые затрагиваются профессиональными стандартами:

¹³ Необходимость координации и сопровождения поэтапного применения профессиональных стандартов работников образования и социальной сферы закреплена Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов 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» (далее — Постановление), устанавливающего требования к особенностям применения профессиональных стандартов в организациях определенной организационно-правовой формы, в том числе в государственных и муниципальных учреждениях социальной сферы.

- отношения между работником и работодателем в контексте определения содержания трудового договора и порядка замещения должностей (профессиональный стандарт включает описание трудовых функций, набор которых может определять требования к определенной должности, т. е. должностные обязанности, и тем самым определять содержание трудового договора);

- отношения в системе деятельности профессиональных сообществ и объединений в контексте определения уровня профессионализма и порядка допуска к данному виду профессиональной деятельности (в этом смысле профессиональные стандарты задают определенные рамки требований к порядку «независимой оценки», «наличных профессиональных и личностных качеств специалиста, по сути дела, становятся основанием для сертификации профессионала);

- отношения в системе профессионального образования в контексте определения образовательных маршрутов достижения определенных квалификационных требований, структуры и содержания профессиональных образовательных программ (профессиональный стандарт может определить нормативные требования к профессиональным образовательным программам разного вида и уровня, а также способы достижения необходимых квалификаций).

Проведенный рабочей группой анализ особенностей применения профессиональных стандартов работников в субъектах РФ¹⁴, в том числе в форме общественно-профессиональной экспертизы существующих межведомственных моделей оказания социальных и образовательных услуг, позволил определить основные направления и наметить соответствующие этапы апробации и внедрения межведомственных профессиональных стандартов социальной сферы и ожидаемые результаты их реализации в организациях и учреждениях России.

Условно можно выделить следующие этапы.

1. Организационно-подготовительный этап (2016 г).

На этом этапе:

- определен перечень региональных (муниципальных) площадок, их состав и руководители;

- разработано положение о региональной (муниципальной) пилотной площадке и регламент деятельности пилотной региональной (муниципальной) площадки;

- оформлены примерные дорожные карты, задающие порядок организации работы регионов по принятым профстандартам (с участием региональных особенностей и характера межотраслевого взаимодействия);

- проведены серии обучающих и проблемных семинаров по соответствующей проблематике (по утвержденным профессиональным стандартам и с участием разработчиков).

¹⁴ В соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации осуществляют функции координации и контроля деятельности организаций по применению профессиональных стандартов.

2. Этап предварительной апробации профессиональных стандартов работников социальной сферы (2016–2018 гг.).

На этом этапе:

- готовятся методические рекомендации по апробации профессиональных стандартов работников социальной сферы (с описанием лучших практик и примеров использования вариативных межведомственных моделей применения профессиональных стандартов работников социальной сферы);
- разрабатывается модель дифференциации уровней квалификации, включающая процедуру оценки соответствия профессиональных компетенций содержанию трудовых функций профессиональных стандартов работников социальной сферы и соответствующие дополненные разделы нового справочника новых и перспективных профессий, востребованных на рынке труда;
- оформляются перечень специальностей и направлений подготовки, а также список профессиональных компетенций, определяющих направления актуализации соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов, и типовой алгоритм установления соответствия профессиональных компетенций работника содержанию профессиональных стандартов работников социальной сферы;
- формулируются требования к инструментарию оценки и самооценки соответствия компетенций работников содержанию трудовых функций профессиональных стандартов;
- определяется технология оценки и самооценки уровня профессиональной квалификации как основа деятельности центров оценки квалификации работников;
- оформляются методические материалы по обобщению опыта (лучших практик) внедрения профессиональных стандартов работников социальной сферы на базе пилотных региональных (муниципальных) площадок в регионах — субъектах Российской Федерации и проекты нормативных документов.

3. Этап подготовки и повышения квалификации персонала социальных организаций и организаций образования в соответствии с профессиональными стандартами работников социальной сферы (2016–2020 гг.).

На этом этапе:

- вносятся изменения в перечень направлений подготовки (в том числе, по укрупненным группам специальностей и направлений подготовки), а также в федеральные государственные образовательные стандарты подготовки работников социальной сферы, в основные профессиональные образовательные программы высшего образования и их компоненты в соответствии с требованиями профессиональных стандартов работников социальной сферы;
- разрабатывается положение о проведении независимой оценки профессиональных компетенций в соответствии с требованиями профессиональных стандартов работников социальной сферы — регламент создания системы оценки уровня квалификации работников образования и социальной сферы;

- готовятся рекомендации по изменению аттестационных процедур для работников образования и социальной сферы в соответствии с требованиями профессиональных стандартов работников социальной сферы;
- формулируются требования и рекомендации к формированию программ дополнительного профессионального образования и организации процедур оценки образовательных результатов освоения программ дополнительного профессионального образования (в соответствии с требованиями профессиональных стандартов работников социальной сферы);
- разрабатываются апробированные программы дополнительного профессионального образования для администраторов и специалистов на базе пилотных региональных (муниципальных) площадок в условиях сетевого взаимодействия вузов и институтов повышения квалификации;
- проводятся семинары, реализуемые на пилотных региональных (муниципальных) площадках;
- готовятся рекомендации по разработке и реализации программ профессионального развития институтов профессиональной переподготовки работников, включающие перечень ожидаемых образовательных результатов;
- разрабатывается нормативная документация по программам дополнительного профессионального образования.

4. Этап модернизации социальной сферы в РФ с учетом требований профессиональных стандартов работников социальной сферы (2016—2020 гг.).

На этом этапе осуществляется:

- апробация вариативных моделей межведомственной организации деятельности для специалистов социальной сферы на региональном и муниципальном уровне;
- апробация применения профессиональных стандартов работников социальной сферы в системах профессионального образования специалистов при разработке новых федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования;
- разработка типового пакета нормативных документов, регламентирующих деятельность региональных (муниципальных) служб в социальной сфере в соответствии с профессиональными стандартами работников социальной сферы;
- экспертное обсуждение предварительных итогов апробации и внедрения профессиональных стандартов работников социальной сферы;
- подготовка рекомендаций по внесению изменений в профессиональные стандарты работников социальной сферы и федеральные государственные образовательные стандарты профессиональной подготовки специалистов.

5. Этап деятельности рабочих и экспертных групп по подготовке новых редакций профессиональных стандартов.

Важным этапом работы в определенных основных направлениях апробации и внедрения профессиональных стандартов работников образования и социальной сферы явилось профессионально-общественное обсуждение, которое по-

зволило обобщить опыт органов исполнительной власти, регламентирующих государственную социальную политику в субъектах Российской Федерации в области апробации профессиональных стандартов работников социальной сферы. Это обсуждение адресно проводилось в 2015–2016 гг. рабочей группой по адаптации и применению профессиональных стандартов работников социальной сферы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации на базе Московского государственного психолого-педагогического университета. Данная работа получила продолжение в рамках серии Всероссийских семинаров-вебинаров «Профессиональные стандарты работников образования и социальной сферы — адаптация и внедрение», организованные и проведенные в университете в 2016 г.; участие в них приняли более 2000 человек (представители Министерства образования и науки Российской Федерации, Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, представители региональных органов управления в сфере образования и социальной сфере, разработчики профессиональных стандартов, представители вузов, осуществляющих подготовку кадров для социальной сферы, представители работодателей, работники социальной сферы).

В ходе проведенных мероприятий был определен предварительный состав субъектов Российской Федерации, готовых выступить в качестве региональных пилотных площадок по адаптации и внедрению профессиональных стандартов «Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере», «Психолог в социальной сфере», «Специалист по работе с семьей», «Педагог-психолог» (Москва, Московская область, Санкт-Петербург, Приморский край, Свердловская область, республика Алтай, Вологодская область, Воронежская область, Алтайский край). В итоге при Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации была создана постоянно действующая межрегиональная экспертная группа по подготовке разъяснений по применению профессиональных стандартов работников образования и социальной сферы.

В результате профессионально-общественных обсуждений в рамках семинаров-вебинаров, совещаний экспертов и профессиональных форумов были определены риски и выделены проблемы, возникающие в процессе внедрения профессиональных стандартов работников социальной сферы, в том числе такие, как отсутствие нормативных документов, регламентирующих апробацию и внедрение профессиональных стандартов работников социальной сферы, включая организацию межведомственного взаимодействия при решении социальных проблем региона; отсутствие моделей и механизмов дифференциации уровней квалификации и установления соответствия профессиональных компетенций работников социальной сферы требованиям профессиональных стандартов, необходимость формирования нового справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий; отсутствие перечня профессиональных компетенций работников социальной сферы в соответствии с перечнем трудовых функций и трудовых действий профессиональных стандартов, необходимость дополнения перечня специальностей и направлений подготовки специ-

алистов, и разработки новых федеральных государственных образовательных стандартов для них; 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 соответствии с целями дальнейшего применения профессиональных стандартов образования и социальной сферы разработчиками и экспертами были определены основные направления работы и, соответственно, предложены рекомендации по формированию примерной региональной дорожной карты работы по адаптации и внедрению профессиональных стандартов, требующих межведомственной координации. Опыт регионов позволил также поддержать разработанные рекомендации по формированию конкретных мер и механизмов внедрения профессиональных стандартов работников социальной сферы. Эти рекомендации включают:

- организационно-методические документы, регламентирующие применение профессиональных стандартов в отношении приоритетных проблем региона;
- проведение обучающих семинаров, стажировок и повышения квалификации работников социальной сферы по вопросам организации профессиональной деятельности работников социальной сферы в условиях профессиональных стандартов, создание сети стажировочных площадок по апробации и внедрению профессиональных стандартов работников социальной сферы.

Опираясь на анализ результатов профессионально-общественного обсуждения и с учетом замечаний экспертов проработаны вопросы актуализации профессиональных стандартов работников социальной сферы. В итоге подгруппами рабочей группы по адаптации и внедрению отдельных профессиональных стандартов работников социальной сферы предложены необходимые дополнения и изменения профстандартов в связи с принятием ФЗ 442 «Об основах социального обслуживания граждан Российской Федерации», иных нормативных актов и рекомендаций. Также были подготовлены и получили одобрение в рамках общественно-профессионального обсуждения предложения по внесению изменений в профессиональные стандарты «Специалист по работе с семьей», «Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере», «Психолог в социальной сфере». Новые редакции профессиональных стандартов (психолога в социальной сфере, специалиста по работе с семьей, специалиста по реабилитационной работе в социальной сфере), в которых учтены замечания и предложения, поступившие из регионов, согласовали 80% региональных органов исполнительной власти Российской Федерации, осуществляющих государственную политику в социальной сфере.

В ходе проведения общественно-профессионального обсуждения моделей внедрения профессиональных стандартов работников социальной сферы экспертами были одобрены ход и результаты апробации профессиональных стандартов, реализуемые в ряде субъектов Российской Федерации (Воронежская область, Свердловская область, Москва, Московская область, Алтайский

край). При этом экспертами выделены риски и сформулированы проблемы, которые могут возникнуть при введении в действие соответствующих профессиональных стандартов. Прежде всего — это несоответствие перечней должностей служащих и профессий специалистов, определенных общероссийскими классификаторами, и необходимость формирования нового справочника востребованных на рынке труда новых и перспективных профессий. Кроме того, это — невозможность введения ряда должностей в штатные расписания государственных учреждений и недостаточность нормативной и методической базы организации межведомственного взаимодействия при решении социальных проблем региона.

Особым направлением работы экспертов стал анализ межведомственного взаимодействия специалистов как условия эффективного внедрения профессиональных стандартов работников образования и социальной сферы.

Очевидно, что организация межведомственного взаимодействия в современных условиях развития нормативно-правового регулирования и электронных информационных систем должна стать механизмом, способствующим достижению более высоких показателей в области предоставления государственных и муниципальных социальных услуг. Этот механизм может обеспечить высокое качество работы в различных областях социальной сферы: в системе образования — применительно к реализации адресных и специализированных образовательных программ; при психолого-медико-педагогическом обследовании и сопровождении детей с особыми образовательными потребностями; в процессе психолого-педагогического консультирования обучающихся, педагогических работников и их родителей (законных представителей); в службах ранней помощи; в органах опеки и попечительства несовершеннолетних граждан; в учреждениях социальной защиты населения и др.

Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации Приказом от 18 ноября 2014 г. № 889н¹⁵ утвердило специальные рекомендации по организации межведомственного взаимодействия исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации при предоставлении социальных услуг, а также при содействии в предоставлении медицинской, психологической, педагогической, юридической, социальной помощи, не относящейся к социальным услугам (социальном сопровождении).

Применительно к специалистам, работающим в условиях действия профессиональных стандартов работников социальной сферы, это означает, прежде всего, возможность их трудоустройства, профессионального роста и развития в организациях и учреждениях разных ведомств. Это означает также, что при решении задач по оказанию социальных и образовательных услуг в регионах необходимо организовать взаимодействие специалистов, которые представляют разные ведомства: органы управления социальной защиты населения субъектов Российской Федерации, органы управления образованием субъектов

¹⁵ Вступил в силу с 1 января 2015 г.

Российской Федерации, органы, осуществляющие управление здравоохранением, органы опеки и попечительства и др.

Подгруппой рабочей группы Минтруда по адаптации и внедрению отдельных профессиональных стандартов работников социальной сферы в 2016 г. проведено анкетирование представителей исполнительных органов власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственную политику в социальной сфере, а также работников организаций социальной защиты населения по вопросам применения межведомственных моделей оказания социальных и образовательных услуг в практике апробации и внедрения профессиональных стандартов работников образования и социальной сферы. Полученные данные свидетельствуют о наличии лишь небольшого числа примеров действующей региональной практики в отношении реализации моделей межведомственного взаимодействия при оказании социальных и образовательных услуг в условиях апробации и внедрения профессиональных стандартов работников образования и социальной сферы. В частности, этот вывод справедлив только для пяти субъектов Российской Федерации¹⁶.

Анализ полученных результатов анкетирования, общественно-профессиональное обсуждение процессов применения профессиональных стандартов в субъектах Российской Федерации позволили выделить основные проблемы, связанные с применением профессиональных стандартов образования и социальной сферы. Эти проблемы можно систематизировать следующим образом.

- В большинстве регионов осуществляется только начальный этап формирования рабочих групп по апробации профессиональных стандартов работников социальной сферы в форме региональных пилотных площадок.
- Отсутствует дорожная карта региона (перечень основных мероприятий) по апробации профессиональных стандартов работников социальной сферы.
- Отсутствует регламент и во многих регионах не определен региональный Координационный орган межведомственного взаимодействия по реализации дорожной карты региона.
- Отсутствует необходимое нормативно-правовое и методическое обеспечение межведомственной работы специалистов социальной сферы, требующей специальной организации взаимодействия различных ведомств при разработке и реализации эффективных решений приоритетных проблем социальной сферы в регионах (в частности, разработки и реализации межведомственных программ работы с детьми, попавшими в трудную жизненную ситуацию, программ работы с девиантными и делинквентными детьми; программ работы с неблагополучными семьями, при работе с детьми с ОВЗ и специальными образовательными потребностями и т. п.).
- Требования профессионального стандарта не соотносятся с показателями эффективности текущей профессиональной деятельности значительного числа работников. Большинство из них не имеют необходимых знаний и

¹⁶ Алтайский край, Воронежская область, Москва, Московская область, Свердловская область.

квалификации для осуществления профессиональных действий, направленных на решение современных задач модернизируемой социальной сферы, на адресную индивидуализацию своей профессиональной деятельности с учетом потребностей населения, особенно социально уязвимых категорий и лиц, попавших в трудную жизненную ситуацию.

- Отсутствует многоканальная система получения профессионального образования, направленная на привлечение в профессию лиц, мотивированных к деятельности в социальной сфере, в том числе — осуществляющих такой профессиональный выбор не только после получения общего образования, но и в процессе получения профессионального образования или уже после его получения.

- Значительная часть программ дополнительного профессионального образования имеет безадресный и неперсонифицированный характер — в этом проявляется низкая эффективность профессиональной переподготовки и повышения квалификации.

- В большинстве регионов отсутствует или слабо организована и недостаточно эффективно ведется профориентационная работа в системе общего и профессионального образования по формированию, поддержанию и развитию у обучающихся устойчивой мотивации к будущей профессиональной деятельности.

- Отсутствуют эффективные каналы медийной коммуникации и PR-сопровождения успешной профессиональной деятельности в социальной сфере и сфере образования, результатов государственной политики в этой области (в том числе существенного улучшения социальных льгот и оплаты труда), отмечается чрезмерная бюрократизация профессиональной деятельности.

- В профессиональной деятельности указанных категорий работников отсутствуют четкие принципы построения карьеры, включая ее основные ступени, не определена связь между занятием соответствующей должности и требуемой для этого квалификацией, не действуют механизмы социальной защиты работника при переходе из одного ведомства в другое (сохранение профессионального стажа, квалификационной категории и т. д.).

- Отсутствует прозрачная и объективно подтвержденная взаимосвязь между квалификацией работника (профессиональным стажем, уровнем владения компетенциями, квалификационной категорией), качеством и результатами его профессиональной деятельности и оплатой труда.

Специально следует обозначить проблемную область в сфере профессиональной подготовки работников социальной сферы, актуализации, разработки, утверждения содержания федеральных государственных образовательных стандартов и мер, реализуемых в рамках федеральной целевой программы «Развитие образования». Поскольку профессиональные стандарты выступают в качестве механизма, обеспечивающего согласование требований к квалификациям рынка труда и сферы образования, разработка новых федеральных государственных образовательных стандартов, носящих межотраслевой характер, в рамках специализированных укрупненных групп специальности и направлений подготовки станет важным этапом организации подготовки ква-

лифицированных кадров в соответствии с требованиями профессиональных стандартов. Разработка таких федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования и примерных основных образовательных программ будет содействовать формированию актуальных профессиональных компетенций, востребованных современным рынком труда и позволяющих специалистам решать профессиональные практические задачи с учетом изменения содержания проблем, решаемых в условиях модернизации социальной сферы, сложности объектов деятельности, межведомственного характера работы специалистов в реальных условиях региональных практик, изменения законодательства Российской Федерации.

Перечисленные проблемы несомненно относятся к области внедрения профессиональных стандартов работников социальной сферы и указывают на необходимость организационного, методического, методологического, консультационного сопровождения процессов применения профессиональных стандартов в организациях социальной сферы при участии федеральных, региональных и муниципальных органов исполнительной власти, к компетенции которых отнесены вопросы оказания социальных услуг и образовательной деятельности. Очевидна востребованность разработки и реализации комплексного плана осуществления моделей межведомственного взаимодействия органов государственной власти субъектов Российской Федерации в процессе перехода на профессиональные стандарты работников образования и социальной сферы.

Вместе с тем, общественно-профессиональное обсуждение и обобщение опыта деятельности сформированных региональных пилотных площадок позволили в первом приближении выявить профессиональные рабочие места для профессионалов, чья работа носит принципиально межведомственный характер. Так, в число организаций, в которых предполагается введение новой должности *специалиста по работе с семьей*, входят:

- организации органов управления социальной защиты субъектов РФ и учреждения социального обслуживания. Специалист по работе с семьей в данных организациях оказывает социальные услуги семьям, признанным нуждающимися в социальном обслуживании (в соответствии с ФЗ № 442);
- организации, реализующие семейную и молодежную политику, защиту детства и др. (деятельность специалиста по работе с семьей осуществляется с семьями, находящимися в социально опасном положении, и регламентирована ФЗ № 120);
- комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, организации органов, осуществляющих управление в сфере образования субъектов РФ, структуры муниципальных образований, органы опеки и попечительства, специализированные учреждения для несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации и др. Профессиональная деятельность специалиста по работе с семьей в данных организациях осуществляется с приемными и патронатными семьями (в соответствии с ФЗ № 159 и ФЗ № 48);

- организации и учреждения, создаваемые в рамках реализации Концепции развития ранней помощи в Российской Федерации (в соответствии с Распоряжением Правительства РФ № 1839-р от 31 августа 2016 г.).

В числе организаций, в которых предполагается введение новой должности *психолога в социальной сфере*, следует назвать следующие.

- Организации органов управления социальной защиты субъектов РФ и учреждения социального обслуживания. Психолог в социальной сфере в данных организациях оказывает социально-психологические услуги получателям социальных услуг (в соответствии с ФЗ № 442).

- Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, организации органов, осуществляющих управление в сфере образования субъектов РФ, структуры муниципальных образований, учреждения социального обслуживания, специализированные учреждения для несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации, учреждения органов по делам молодежи, специальные учебно-воспитательные учреждения открытого и закрытого типов, подразделения по делам несовершеннолетних органов внутренних дел.

- Организации и учреждения, создаваемые в рамках реализации Концепции развития ранней помощи в Российской Федерации (в соответствии с Распоряжением Правительства РФ № 1839-р от 31 августа 2016 г.).

- Психолого-медико-педагогические комиссии ПМПК и организация работы в них специалистов разных ведомств.

Профессиональная деятельность психолога в социальной сфере в указанных выше организациях осуществляется в соответствии с ФЗ № 120, ФЗ № 124.

К организациям, в которых предполагается введение новой должности *специалиста по реабилитационной работе* в социальной сфере, относятся следующие.

- Организации органов управления социальной защиты субъектов РФ и учреждения социального обслуживания, в том числе учреждения социального обслуживания лиц с ограниченными возможностями. Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере в данных организациях оказывает социальные услуги получателям социальных услуг (в соответствии с ФЗ № 442).

- Специализированные организации для несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации и абилитации; комплексные учреждения общего типа, предоставляющие семье комплекс социальных услуг; Психолого-медико-педагогические комиссии (ПМПК); специальные (коррекционные) общеобразовательные школы и специальные (коррекционные) профессиональные училища для детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья (задержкой психического развития и легкими формами умственной отсталости), а также для детей, совершивших общественно опасные деяния; учреждения дополнительного образования, культуры и спорта; центры занятости населения; медицинские организации, оказывающие паллиативную помощь амбулаторно; социально ориентированные благотворительные и некоммерческие организации, оказывающие услуги по социальной реабилитации и др.

Профессиональная деятельность специалиста по реабилитационной работе в социальной сфере в данных организациях осуществляется в соответствии с ФЗ № 273, ФЗ № 181, ФЗ № 159 и ФЗ № 48.

Следует также отметить, что принятие новых законодательных актов ставит перед организациями-разработчиками профессиональных стандартов работников социальной сферы задачи по подготовке к введению в действие и консультативно-методическому сопровождению процессов применения профессиональных стандартов в конкретной деятельности работников образования и социальной сферы. Это относится, прежде всего, к новым профессиям: психолога в социальной сфере, специалиста по работе с семьей, специалиста по реабилитационной работе в социальной сфере с учетом принципиально межведомственного характера их деятельности.

Результаты обсуждения и оценки опыта регионов России по апробации и внедрению профессиональных стандартов работников указанных выше профессий позволили определить несколько основных региональных моделей, в форме которых реализуется межведомственное и профессиональное взаимодействие специалистов различного профиля. К ним условно можно отнести:

- модели консультативного типа в системах и службах ранней помощи, помощи семьям и детям, попавшим в трудные жизненные ситуации, испытывающим трудности в социализации и обучении;
- модели диагностической, психологической, медицинской и юридической и социальной помощи, которая реализуется в специализированных психолого-медико-социальных и иных центрах и комиссиях, результатом работы которых становятся индивидуальные программы развития и программы ранней помощи;
- коррекционно-развивающие модели, ориентированные на детей с ОВЗ и особыми образовательными потребностями, результатом работы которых становится разработка индивидуальных образовательных маршрутов и индивидуальных программ развития;
- коррекционно-профилактические модели, ориентированные на разработку программ профилактики и коррекции девиаций и аддикций поведения, программ коррекции и предупреждения асоциального поведения.

Помимо названных, при организации межведомственного взаимодействия можно увидеть региональные примеры организационных моделей, целевая задача которых подготовить квалифицированные кадры для работы по решению социальных проблем, это:

- модели профессионального развития и кадрового роста, в рамках которых разрабатываются и реализуются адресные, профилированные программы дополнительного профессионального образования, обеспечивающие формирование необходимых специальных компетенций и навыков работы в межведомственных командах, ориентированные на работу со специалистами разных ведомств;
- модели независимой профессиональной оценки уровня квалификации применительно к работникам организаций и учреждений образования и соци-

альной сферы, ориентированные на разработку адресных региональных моделей аттестации и сертификации персонала.

Опыт регионов и его профессиональное обсуждение позволили сделать вывод о том, что указанные модели составляют две принципиально дополняющие группы: первая относится к формированию рабочих мест профессионалов и регламентации их деятельности в конкретных организациях с учетом особенностей межведомственного взаимодействия, вторая — к системе подготовки и профессионального развития специалистов в процессе их профессионального обучения.

Для первой группы моделей Минтруда России проделал большую и важную работу: разработан и введена в действие серия нормативных актов, регулирующих деятельность региональных органов управления социальной политикой, включая новый справочник новых и перспективных профессий, востребованных на рынке труда; Приказом Минтруда от 18 ноября 2014 г. № 889н были утверждены специальные рекомендации по организации межведомственного взаимодействия исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации при предоставлении социальных услуг, а также при содействии в предоставлении медицинской, психологической, педагогической, юридической, социальной помощи, не относящейся к социальным услугам (социальном сопровождении); принято Постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 (далее — Постановление), «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» и др. Эту работу предстоит продолжить в 2017–2020 гг. с целью распространения в регионах России полезного опыта и полезных образцов применения профстандартов социальной сферы, имеющих межведомственный характер.

Для второй группы моделей предстоит разработать и реализовать план модернизации профессионального образования указанных работников с учетом требований разработанных и утвержденных профессиональных стандартов, имеющих межведомственный характер. В данном случае необходимо предусмотреть включение новых профессий в Перечень специальностей и направлений подготовки, разработку новых федеральных государственных образовательных стандартов и примерных основных образовательных программ подготовки специалистов для указанных профессий с учетом межведомственного характера, а также определение учебно-методического объединения или иного органа координации и экспертизы профессиональных образовательных программ высшего образования и среднего профессионального образования.

Оценивая накопленный регионами опыт, следует также отметить, что описанные выше модели в разных регионах различаются по профилю и содержанию решаемых социальных проблем. Вместе с тем, весьма положительным моментом является то, что все они опираются на соответствующие профессиональные стандарты и разворачивающаяся на их основе деятельность имеет отчетливо выраженный межведомственный характер. Положительный опыт ряда регионов, безусловно, заслуживает обобщения и диссеминации. В этой связи целесообразно рекомендовать органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации организовать в субъектах Российской Федерации подготовительную работу по обеспечению перехода заинтересованных организаций на работу в условиях действия межведомственных профессиональных стандартов работников образования и социальной сферы. Для этого необходимо:

- создать в регионах рабочие органы по применению профессиональных стандартов работников образования и социальной сферы в форме региональной (пилотной) площадки, определить регламент и региональный Координационный орган координации межведомственного взаимодействия;
- разработать дорожную карту региона (перечень основных мероприятий) по апробации профессиональных стандартов работников социальной сферы в соответствии с данными рекомендациями и направить ее в адрес Минтруда России;
- представить в рабочую группу Минтруда России (psmgppu@mail.ru) материалы, описывающие региональный опыт по организации межведомственного взаимодействия при оказании социальных и образовательных услуг в рамках апробации и внедрения профессиональных стандартов.

В целом анализ и общественно-профессиональное обсуждение опыта регионов позволили представить, рассмотреть и обобщить лучшие региональные практики в области адаптации и внедрения профессиональных стандартов, носящих межведомственный характер. Чрезвычайно полезен также опыт организационного, методического, информационного и консультационного сопровождения этой деятельности, который имеет смысл представить в виде описания результатов деятельности регионов по организации межведомственного взаимодействия в условиях применения профессиональных стандартов работников образования и социальной сферы (при оказании конкретных социальных и образовательных услуг).

Рабочей группе по адаптации и внедрению профессиональных стандартов работников социальной сферы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации целесообразно продолжить отбор лучших практик апробации профессиональных стандартов (с целью подготовки дополнений и изменений, а при необходимости, новых редакций профессиональных стандартов работников социальной сферы), учитывая в работе различные варианты межведомственных моделей оказания социальных и образовательных услуг. С учетом полученного опыта следует также продолжить работу над новой редакцией Справочника новых и перспективных профессий, востребованных на рынке труда, и организовать формирование реестра организаций — участников апробации профессиональных стандартов работников социальной сферы.

Используемые материалы

1. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации».
2. Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» № 273 от 29.12.2012 г.
3. Федеральный закон от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних».
4. Федеральный закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации».
5. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».
6. Федеральный закон от 21 декабря 1996 г. № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».
7. Федеральный закон от 24.04.2008 № 48-ФЗ (ред. от 28.11.2015) «Об опеке и попечительстве».
8. Постановление Правительства Российской Федерации 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».
9. Распоряжение Правительства от 31 августа 2016 г. № 1839-р «Об утверждении Концепции развития ранней помощи в Российской Федерации».
10. Протокол заседания Совета при Правительстве Российской Федерации по вопросам попечительства в социальной сфере от 18.12.2012 г. — URL: <http://archive.government.ru/docs/22093>.
11. Протокол № 8 заседания Совета при Правительстве России по вопросам попечительства в социальной сфере от 28.09.2015 г.
12. Приказ Минтруда России от 22 октября 2013 г. № 571н «Об утверждении профессионального стандарта “Специалист по социальной работе”».
13. Приказ Минтруда России № 682н от 18 ноября 2013 г. «Об утверждении профессионального стандарта “Психолог в социальной сфере”».
14. Приказ Минтруда России от 18 ноября 2013 г. № 683н г. «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по работе с семьей»».
15. Приказ Минтруда России № 681н от 18 ноября 2013 г. «Об утверждении профессионального стандарта “Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере”».
16. Приказ Минтруда России от 18 ноября 2013 г. № 677н «Об утверждении профессионального стандарта «Социальный работник»».

17. Приказ Минтруда России от 18 ноября 2013 г. № 678н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации социального обслуживания»».

18. Приказ Минтруда России № 680н от 18 ноября 2013 г. «Об утверждении профессионального стандарта “Специалист органа опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних”».

19. Приказ Минтруда России от 05 декабря 2013 г. № 715н «Об утверждении профессионального стандарта “Специалист по медико-социальной экспертизе”».

20. Приказ Минтруда России от 05 декабря 2013 г. № 714н «Об утверждении профессионального стандарта “Руководитель учреждения медико-социальной экспертизы».

21. Приказ Минтруда России от 18 ноября 2014 г. № 889н, утверждающий рекомендации об организации межведомственного взаимодействия исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации при предоставлении социальных услуг, а также при содействии в предоставлении медицинской, психологической, педагогической, юридической, социальной помощи, не относящейся к социальным услугам (социальном сопровождении).

22. Приказ Минтруда России от 24.07.2015 г. № 514н «Об утверждении профессионального стандарта “Педагог-психолог (психолог в сфере образования)”».

Переход организаций социальной защиты населения на работу в условиях действия профессиональных стандартов работников социальной сферы

Сизикова В.В.,
ФГБОУ ВПО РГСУ, Москва, Россия

Аникеева О.А.,
ФГБОУ ВПО РГСУ, Москва, Россия

В статье проведен анализ методологических основ разработки и адаптации профстандартов социального работника, специалиста по социальной работе и руководителя организации социального обслуживания; дан анализ опыта внедрения этих профстандартов, противоречий и рисков, которые проявились в ходе внедрения, выявлен алгоритм успешных действий и предложены рекомендации по преодолению трудностей внедрения. Авторами проанализированы проблемы более глубокого социального плана, которые выявились в процессе разработки, адаптации и внедрения профстандартов: проблемы социального управления, структуры системы социальной защиты населения, выявлен консерва-

тизм и противоречия этой системы, обозначены вопросы дальнейшего развития национальной рамки квалификаций специалистов социальной сферы, а также вопросы подготовки кадров для современной системы социального обслуживания.

Ключевые слова: профстандарт, организация социального обслуживания, социальный работник, специалист социальной работы, руководитель организации социального обслуживания, система социальной защиты населения, социальное управление.

Принятие, а вслед за ним и адаптация профстандартов социального работника, специалиста по социальной работе и руководителя организации социального обслуживания поставили систему социального обслуживания населения в новые условия деятельности.

Профстандарты специалистов социальной сферы приняты в декабре 2013 г., в действие введены с 1 января 2015 г. Обязательность применения профстандартов предусмотрена с 1 июля 2016 г. Федеральным законом № 122-ФЗ от 2 мая 2015 г. «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального Закона “Об образовании в Российской Федерации”». За прошедшие полтора года после принятия профстандартов все участники трудовых отношений имели возможность изучить их и подготовиться к внедрению.

Одновременно за это время сложились обстоятельства, которые потребовали внесения дополнений и изменений в принятые стандарты. Прежде всего, это изменение законодательства: принятие Федерального Закона ФЗ-442 «Об основах социального обслуживания граждан РФ» 28 декабря 2013 г., Постановления от 24 ноября 2014 г. № 1236 «Об утверждении примерного перечня социальных услуг по видам социальных услуг» и других нормативных правовых актов.

Первый опыт внедрения профстандартов также показал, что они должны быть гибкими, своевременно дорабатываться и адаптироваться.

Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24 декабря 2014 г. № 1108 была утверждена рабочая группа по адаптации и внедрению профессиональных стандартов работников социальной сферы. Адаптация профстандартов социального работника, специалиста по социальной работе и руководителя организации социального обслуживания была возложена на подгруппу РГСУ, которая в 2013 г. разрабатывала стандарт профессиональной деятельности специалиста по социальной работе.

Рабочая подгруппа провела большую работу не только по изучению необходимости внесения дополнений и поправок в принятые профстандарты, но и по изучению опыта их внедрения в разных регионах России.

Первоначально, когда шла разработка профстандарта специалиста по социальной работе, использовались методы анкетирования, тестирования, формализованного и полужормализованного интервью, а также экспертные опросы.

В роли экспертов выступали работодатели (руководители организаций социального обслуживания населения разных форм и разного уровня), представители общественно-профессиональных объединений социальных работников, сами специалисты по социальной работе из всех 8 территориальных округов России, а также представители профессорско-преподавательского состава вузов, которые готовят специалистов по социальной работе. Были проведены многочисленные круглые столы, дискуссионные площадки и вебинары; разработчики стандарта принимали участие в съездах и иных мероприятиях социальной направленности. В результате были собраны и обработаны тысячи анкет и тестов, так же, как и отчеты об интервьюировании, и экспертные оценки [14, с. 108—110]. Такое массовое обсуждение позволило сделать выводы о том, что необходимость разработки профстандартов осознана, что профессионалы понимают его значимость. Кроме того, было очевидно, что у работодателей и ученых — теоретиков социальной работы есть много общего в понимании проблем и перспектив развития социальной работы как профессии. Нет разделения или противоречий между «практиками» и «теоретиками», есть позиции тех, кто понимает значимость профессии и готов к переменам, и тех, кто этого пока не осознал и к переменам не готов.

В течение 2015—2016 гг. в процессе адаптации профстандартов в исследовании приняли участие руководители региональных уполномоченных органов власти. Исследование проходило в четыре этапа (в марте, июне, июле и в ноябре—декабре). Руководители региональных органов власти присылали свои обоснованные замечания, рекомендации и предложения. В этих же документах отразился опыт внедрения профстандартов в разных регионах РФ.

Сложность разработки и адаптации профстандартов работников системы социального обслуживания заключалась в том, что социальная работа — профессия многоплановая. Профстандарты должны учитывать исторические традиции развития социальной работы в России и международный опыт [10; 17], а также региональные особенности ее развития в нашей огромной стране [13, с. 7—25].

«Социальная работа» — это целая группа профессий, в которых есть свои уровни, свои профили и направления деятельности; представители профессии работают в самых разных социальных организациях, разных форм собственности и выполняют самые разные виды деятельности. Эти специалисты ежедневно решают задачи помощи людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, нуждающимся в социальной помощи. Но ситуации очень разнообразны, как и сами люди; они возникают по разным причинам, и разные люди по-разному на них реагируют. Содержание, направленность и объем этой помощи зависят как от сложности ситуации, так и от возможностей людей, столкнувшихся со сложными проблемами. Кроме того, успех помощи зависит от знаний и профессиональных навыков, от компетентности специалистов [16, с. 72—76]. Таким образом, разработанные профстандарты должны помочь профессионалам привести разнообразные и разноплановые требования «к общему знаменателю» и построить алгоритм своей деятельности. Причем в стандартах

дается инвариант профессиональной деятельности, т. е. тот профессиональный минимум действий, умений и знаний, который необходим каждому социальному работнику или специалисту по социальной работе, с какой бы группой населения он ни работал и к какой бы проблеме ни обращался.

В понимании значения и назначения профстандартов, как показал первый опыт внедрения, существуют довольно серьезные проблемы. На поверхности лежит главная из них — аттестация кадров и проверка их на соответствие профстандартам. Как показали сообщения из регионов, переход на деятельность в условиях принятых профстандартов требует проверки соответствия профессиональных навыков и знаний работающих кадров новым требованиям.

В России существует три уровня профессиональной деятельности:

1) социальный работник (работает с населением, чаще всего в социальном обслуживании на дому, может не иметь профессионального образования или иметь среднее профессиональное);

2) специалист по социальной работе (работает с населением и координирует деятельность привлеченных учреждений, организаций и специалистов, имеет высшее или среднее профессиональное образование);

3) руководитель организаций социального обслуживания населения (выполняет руководящие функции и должен иметь высшее образование).

Проблема заключается в том, что многие сотрудники работают, не имея профильного профессионального образования. Четверть века назад, когда появилась современная социальная работа в нашей стране, заполнение кадрами в организациях социального обслуживания происходило стихийно, так как профессионально подготовленных социальных работников или специалистов тогда не было. За прошедшее время те, кто остался в системе, приобрели большой жизненный и профессиональный опыт. Многие сотрудники и по сей день уверены, что приобретенного опыта им вполне хватает, однако анализ их работы показал, что их трудовые функции ограничены, а деятельность малоэффективна.

Руководители уполномоченных региональных органов власти сообщили, что в организациях социального обслуживания, которые приступили к внедрению профстандартов, ответственно подошли к делу. В регионах разработан план внедрения профстандартов социальных работников, специалистов по социальной работе и руководителей организаций социального обслуживания. В ряде регионов этот план интегрирован с дорожной картой повышения качества и эффективности социального обслуживания населения на 2014–2018 гг.

Первым шагом стала разработка адаптированных нормативно-правовых актов регионального уровня, регулирующих процесс внедрения профстандартов. Были составлены реестры документов учреждений, которые необходимо было изменить или принять заново, уточнены должностные инструкции, а также пересмотрены штатные расписания организаций социального обслуживания на предмет их соотношения и соответствия профстандартам. В случае расхождения требований обозначены пути адаптации региональных документов и способы внесения изменения в них.

Примером адаптации требований профстандартов можно назвать разработку «Методических рекомендаций по организации предоставления социальных услуг в форме социального обслуживания на дому» (г. Москва) и «Стандарты социальных услуг, предоставляемые поставщиками социальных услуг в форме социального обслуживания на дому», подготовленные в г. Москве, или Приказа Министерства социальной политики Свердловской области «Об утверждении стандартов социальных услуг».

Вторым шагом стало проведение аттестации сотрудников на всех уровнях деятельности. Положительные результаты получены там, где к аттестации привлекали профсоюзы или региональные общественные объединения социальных работников, применяли методы самооценки.

Очень важно было провести информационно-методическую работу по разъяснению вопросов, связанных с внедрением профстандартов. Формы этой работы различные, например, проведение серии совещаний на региональном и муниципальном уровне, подготовка методических материалов для сотрудников ОСО. Для того, чтобы каждый работник понимал свои возможности и проблемы, так же, как и пути их решения, в регионах создаются рабочие группы и назначаются конкретные лица, ответственные за внедрение профстандартов, проводится дистанционное консультирование, предоставляются телефоны горячей линии и т. д. К этим источникам информации может обратиться любой сотрудник ОСО, у которого возникли вопросы или сомнения. Такие мероприятия значительно снижают уровень напряженности или потенциальной конфликтности при внедрении профстандартов, снижаются риски и угрозы неправомерных административных решений.

По результатам аттестации в регионах были организованы курсы повышения квалификации для социальных работников, специалистов по социальной работе, а также руководителей организаций социального обслуживания. Были привлечены профильные вузы и средние профессиональные образовательные организации, которые готовят кадры для социальной работы в каждом регионе. Хорошо зарекомендовали себя разные формы кураторства, выездной и дистанционной учебы.

При этом нельзя недооценивать проблем, которые сопровождают этот процесс; так как до сих пор не предусмотрены источники финансирования, вопрос остается на усмотрение региональных и муниципальных органов власти, либо ложится на плечи самой организации, что приводит к напряженности. Во многих случаях оплата обучения становится личным делом сотрудников, а учитывая тот факт, что зарплата в социальной сфере пока еще далека от рубежей, предусмотренных указами Президента 2012 г., то это становится существенным финансовым бременем для сотрудников. Есть вопросы и организационно-административного плана: если часть сотрудников направляются на переподготовку или получение дополнительного профессионального образования, их должностные обязанности ложатся на плечи коллег. Вместе с тем, не предусмотрены никакие процедуры, связанные с оплатой этого дополнительного труда. Вопросы очень острые, вызывают много нареканий и требуют скорейшего разрешения.

Для эффективности процесса внедрения профстандартов потребовалось выделение специальных пилотных площадок — организаций социального обслуживания, которые взяли на себя функции первоочередного внедрения и апробации профстандартов. Они первыми пролагают пути и анализируют потенциальные угрозы и риски, оценивают возможности и помогают находить адекватные решения.

Опыт внедрения профстандартов выявил также ряд ошибок и просчетов, которые допускаются в решении, прежде всего, кадровых вопросов. Как уже указывалось, нормы стандартов являются рамочными. Трудовые функции и перечень действий, которые содержатся в профстандартах, адаптируются к условиям профессиональной деятельности, т. е. каждая должностная инструкция составляется из норм профстандарта в зависимости от конкретных задач специалиста на каждом конкретном месте. Кроме того, должностные инструкции могут содержать дополнительные трудовые функции и действия, если это необходимо для выполнения профессиональных обязанностей. Таким образом, должностная инструкция и профстандарт — далеко не идентичные документы. Должностная инструкция может и должна отражать возможности организации социального обслуживания (учитывать уровень материально-технического обеспечения деятельности организации), накопленный в данной организации технологический опыт, специфические требования, включая уточненные требования к качеству и результатам работы.

Особое внимание при внедрении профстандартов следует обратить на соответствие уровней и направленности образования, так как все три стандарта (социальный работник, специалист по социальной работе, руководитель организации социального обслуживания) требуют профильного образования (образования по направлению «Социальная работа»).

Согласно профстандартам, социальный работник соответствует 4-му уровню квалификации: «среднее профессиональное образование — программы подготовки рабочих, служащих либо среднее общее образование и профессиональное обучение, либо среднее общее образование и профессиональная подготовка (стажировка) на рабочем месте». Однако трудовые действия, которые должен уметь выполнить социальный работник, могут включать оказание социально-педагогических, социально-психологических, социально-правовых услуг, что, несомненно, требует, как минимум, среднего профессионального образования. Таким образом, руководитель организации должен сам принимать решение (в рамках своей компетенции) о том, какие именно трудовые действия будет выполнять социальный работник во вверенной ему организации и какой уровень образования ему будет необходим. Если уровень образования социальных работников не соответствует поставленным задачам, руководитель должен принять меры для повышения квалификации своего сотрудника.

Проблем, связанных с квалификацией специалиста по социальной работе, несколько меньше, и решаются они довольно активно. Работодателям (руководителям ОСО), как и самим специалистам, уже стало понятно, что профиль-

ное высшее образование — императивное требование. Поэтому многие из них, стремясь сохранить свою работу и повысить свой профессиональный уровень, получают профильное высшее образование (в том числе как второе высшее), в очной и заочной форме. Повышение квалификации или переквалификация может обеспечиваться и в государственных, и в негосударственных вузах или колледжах, в различных центрах дополнительного образования или ресурсных центрах, которые созданы во многих регионах.

При обсуждении требований к образованию руководителей организаций социального обслуживания в адаптированных (доработанных) профстандартах абсолютное большинство участников дискуссий согласилось с тем, что это должны быть кадры с высшим образованием (7-й уровень квалификации), а не со средним профессиональным. Однако возникло много вопросов о профильности образования. По требованиям профстандарта, это направление образования — «социальная работа» или «менеджмент». Но в ходе обсуждения были высказаны предложения о том, чтобы учитывались профильные направления подготовки для руководителей организаций медико-социальной направленности (такие как психоневрологические интернаты и др.) или для руководителей организаций социально-педагогического направления (приюты и интернаты для детей и подростков).

При этом аттестация руководителей ОСО показала, что в их числе очень много людей без высшего образования или с непрофильным образованием. Но это говорит только о том, что этой проблеме внедрения профстандартов следует уделить повышенное внимание. От подготовленности руководителей в решающей степени зависит не только успех внедрения профстандартов, но и преобразований в социальной сфере в целом.

Опыт внедрения профстандартов вплотную подвел к решению проблемы непрерывного образования. Это задача формирования новой системы дополнительного профессионального образования. Анализ спроса и предложений курсов повышения квалификации, в том числе в сети интернет, показывает огромный интерес к правовым вопросам, к вопросам организации и управления, к решению кадровых вопросов, а также к вопросам защиты прав работников. Все эти вопросы нуждаются в изучении и обобщении.

Внедрение профстандартов в практику деятельности в социальной сфере — прикладная и очень практическая задача. Вместе с тем, результаты разработки и внедрения стандартов поставили множество проблем более высокого уровня. Первая проблема, которая должна быть решена для дальнейшей разработки общероссийской системы квалификаций — это своего рода «паспортизация» должностей социальной сферы: классификатор профессий и должностей социальной сферы, разработка системы профессиональных квалификаций для социальной сферы. Актуальной стала задача, которая решается в настоящее время: формирование справочника профессий. Но для этого недостаточно просто выявить и назвать те или иные перспективные профессии. Необходимо проанализировать социальную ситуацию, потребности и запросы различных групп объектов социальной работы, оценить возможности и уточнить целевые ориентиры в социальной помощи насе-

лению. Это значит — следует создать матрицу профессий в социальной сфере как единое целое, перекрывающее узловые (базовые) социальные потребности граждан. Только в этом случае профессии будут взаимодополняемые, сопряженные, только тогда можно будет говорить о преемственности, реальной профилактике и действовать на межведомственной основе. Эта матрица позволит решить многие вопросы профессионального образования, которое пока разделено на «ведомственные квартиры» — по отдельным не связанным между собой направлениям, специализациям и профилям подготовки. Опыт разработки и внедрения таких стандартов и перспективы их адаптации активно изучается в литературе [9; 11; 18].

Решение этой задачи даст ответ на два вопроса. Первый: какие профессиональные стандарты должны быть разработаны в ближайшем будущем в дополнение к принятым? Второй вопрос: какие направления подготовки могут стать базовыми для подготовки кадров для социальной сферы? Дело в том, что ряд профессий, описанных в профстандартах, пока еще не получил соответствующего направления подготовки (специалист органов опеки и попечительства, социальный реабилитолог). По другим направлениям имеются спорные вопросы, которые, безусловно, можно и нужно решить. Возможно, система социального образования сформирует новые направления или профили подготовки в зависимости от запросов рынка труда и интересов общества.

Следующая проблема — это взаимодействие различных субъектов в социальной сфере и разделение функций как организаций и учреждений социальной сферы, так и зон ответственности работников. В системе социальной защиты населения Российской Федерации на муниципальном уровне функционируют органы исполнительной власти — управления социальной защиты населения и организации социального обслуживания населения. Весь спектр мер социальной защиты населения распределен между ними. Сами организации социального обслуживания имеют определенный профиль (это территориальные центры помощи семье и детям, центры обслуживания граждан на дому, комплексные центры и т. д.). Каким образом выстраиваются отношения между специалистами разных направлений деятельности и как именно они должны быть подготовлены к этому взаимодействию в контексте своего профессионального образования? В нормах профстандартов специалистов по социальной работе выделены трудовые действия, связанные с взаимодействием специалистов разных профессий и работающих в разных организациях. Однако нормы взаимодействия этих организаций, так же как нормы взаимодействия специалистов разных направлений, пока еще не сформированы.

Еще одна острая проблема — модель управления в системе социальной защиты и социального обслуживания. Анализ вопросов, поднятых во время обсуждения профстандартов, показал, что сама структура этой системы несет отчетливый отпечаток патернализма. Она предполагает, что практически все финансирование идет по линии государственного бюджета, а нормативно-правовая база строится по принципу разрешительно-запретительного регулирования. Главный принцип оказания помощи (*de facto*) — заявительный, т. е. гражд-

дане сами приходят и заявляют о своей проблеме. Но в таком контексте легче всего и быстрее всего осознаются гражданами потребности в материальной или финансовой помощи, за чем чаще всего они и обращаются, осознав недостаточность своих сил в решении возникших проблем. Многочисленные опросы и интервьюирование сотрудников учреждений социальной защиты очень ярко показывают эту проблему: безусловное доминирование в запросах населения материальной или финансовой помощи. Гораздо меньше граждане заявляют о том, что им нужна помощь в мобилизации своих ресурсов, в самоактуализации, повышении своей конкурентоспособности или адаптированности.

В этом плане социальная сфера несет очень большой отпечаток традиционного, патерналистского, а в чем-то архаического содержания социальной работы. Стратегия социальной защиты и поддержки населения все еще строится как срочная социальная помощь лицам и группам, находящимся в сложной жизненной ситуации, и очень мало нацелена на стимулирование собственной активности граждан. Неудивительно, что такая пассивная позиция (не хотелось бы называть ее иждивенческой — применительно к трудной жизненной ситуации многих наших сограждан) формирует определенные ожидания населения по отношению к социальной позиции государства.

Исследования, проведенные рядом высших учебных заведений, в частности преподавателями кафедры социологии и социальных технологий Уральского государственного технического университета в 2008 г. на тему «Стратегия повышения престижности профессий социальной сферы в условиях трансформирующейся профессионально-стратификационной структуры российского общества», дают основания для понимания проблемы [12]. В ходе исследования методом «наиболее адекватные суждения» был задан вопрос: что должен сделать социальный работник? Ответы отражают ожидания населения: социальный работник должен оказать наибольшую возможную помощь нуждающимся; оказать содействие в оформлении льгот, опекуновства и т. д.; содействовать в поиске работы; помочь в уходе за пожилыми гражданами; бороться с беспризорностью и безнадзорностью детей и подростков; помогать детям-сиротам. Всего предложено 20 суждений, в том числе — ряд компетенций из стандарта, но суждения такого рода, как «разработка инновационных социальных проектов, направленных на развитие социального потенциала различных групп населения или отдельных личностей» вызвали сомнения и обсуждения.

Анкетирование населения также показывает, что доминирует отношение к социальным профессиям как к компенсационно-помогающим (традиционное отношение, основанное на концепции патернализма). Население не связывает социальную работу с созданием благоприятной среды для решения социальных проблем на уровне личностей, групп или региона. Ожидания эти в целом согласуются с управленческой моделью в социальной работе.

Такой подход можно условно назвать «процессный» или «административный», т. е. ориентированный на фиксацию социальных процессов и проблем, на контроль текущих действий. Он, безусловно, необходим, как и всякая орга-

низационно-административная деятельность, но он не даст прорыва в решении острых социальных проблем, которые продолжают нарастать в нашем обществе.

Аналогичные результаты были получены рабочей группой по разработке и адаптации профстандартов социального работника, специалиста по социальной работе и руководителя ОСО: пассивные технологии явно преобладали в работе, а активные были востребованы гораздо меньше [14].

Итак, государство, которое в настоящее время выполняет функции основного актора в модернизации социальной сферы, одновременно в способах и технологиях решения своих задач остается по-прежнему в рамках административного подхода. Этот подход по-прежнему демонстрирует бюрократические методы, управление с помощью распределительно-запретительных механизмов, медлительность, неповоротливость и большую затратность аппарата и неэффективность социальной деятельности. Этой стратегии пока еще соответствуют и ожидания населения, которые формируются под влиянием стереотипов 1990-х годов.

При этом надо также подчеркнуть, что попытки сократить административные расходы простым сокращением численности сотрудников никаким образом не решат проблемы. Необходимо изменить сами принципы работы, снизить количество отчетной информации, подконтрольных параметров, найти критерии эффективности работы под ее конечный результат, а не по показателям количества совершенных действий или проведенных мероприятий.

Проблемы, которые обнажились в связи с принятием профстандартов, показали, что наше общество переживает управленческий кризис, своего рода коллапс столкновения старой бюрократической системы управления и явно осознанной необходимостью новой гибкой, демократической системы управления. В новых условиях система социальной защиты населения должна основываться на возрастании ответственности кадров любого уровня, на делегировании прав от центрального аппарата к местным органам управления, на привлечении населения к оценке качества и результативности деятельности (в частности, по реализации социальной защиты населения), на гибкой сетевой структуре (например, в оказании ряда социальных услуг), а также на активном привлечении социально ориентированных некоммерческих организаций и предприятий социального бизнеса, т. е. на объединении усилий всего общества в ситуации максимально допустимой децентрализации.

Такие требования неизбежно отражаются в новых компетенциях руководителей всех уровней, в повышении уровня их ответственности; значительно возрастает и уровень их самостоятельности и креативности, автономности, ориентации деятельности на результат.

Несмотря на запросы времени в реальности мы видим возрастающую бюрократизацию, лавинообразное нарастание различных видов «отчетности», отнимающей львиную долю сил специалистов, доводящей профессиональную деятельность до абсурда. Наша управленческая система крайне негибкая и порой просто нечувствительная по отношению к инновациям и социальным инициативам. Эти проявления бюрократизации совершенно губительны для социальной сферы.

В этих условиях ориентация на результат ведет к необходимости сделать ставку на развитие опережающего образования, на одновременность разработки социальных проектов и внедрения их в общественную практику. Принятие профессиональных стандартов меняет требования и к системе образования.

Современный специалист-профессионал должен быть очень хорошо фундаментально подготовлен, чтобы оперативно и творчески решать инновационные задачи. Но данный тезис также скрывает внутреннее противоречие: с одной стороны, рынок труда ждет практикоориентированного специалиста, который сразу может стать «к станку», и перспективы его дальнейшего творческого роста нынешнего работодателя совершенно не волнуют. Работодатель ожидает, что принятый на работу сотрудник будет сразу эффективен на все 100%. Но в реальности такой сотрудник может иметь либо хорошее инновационное образование, не апробированное практикой, либо большой практический опыт в традиционных типах производственной деятельности, а следовательно, будет не готов быстро и гибко меняться. С другой стороны, практически невозможно сформировать фундаментально подготовленного творческого, гибкого и вместе с тем ответственного специалиста и руководителя на той крайне слабой образовательной базе, которую нынешние школьники получают в средней школе.

Как ни покажется парадоксальным, интересы работодателя в социальной сфере (а им на 90% выступает государство) и интересы плохо обученных школьников, появившихся на пороге вузов, совпадают. Обеим сторонам не нужна головная боль в виде прекрасно подготовленного профессионала. Он не вписывается в современную систему.

Результат очевиден: бакалавр, получив документ об образовании, уверен (ожидает), что получит «вознаграждение» — хорошо оплачиваемую работу по специальности. Работодатель абсолютно убежден, что бакалавр не готов к практической деятельности. Поэтому либо определяет выпускника на малооплачиваемую неквалифицированную работу (с которой он сбегает по понятным причинам), либо переучивает выпускника на уровень выполнения рутинной работы, также за очень невысокую оплату труда (на которой также мало кто удерживается).

Вот из такого замкнутого круга необходимо найти выход. И найти его жизненно важно для всей страны, для всего общества. Это становится совершенно очевидно, если проанализировать базовые документы о перспективах развития страны, о необходимости мобилизации ресурсов: уповать только на природные ресурсы больше не получится. Пора активизировать самый мощный ресурс страны — ее граждан, ее народ.

Анализируя задачи организаций социального обслуживания в условиях внедрения профессиональных стандартов, можно определенно утверждать, что это непростая задача. В ходе ее решения поднимется еще немало вопросов. Однако стало уже очевидным, что эти шаги необходимы, и организации социального обслуживания готовы к таким переменам. Изменение требований к социальным работникам, специалистам по социальной работе, к руководителям организаций социального обслуживания поможет не только в интеграции со-

циальной сферы и рынка труда со сферой образования, но и в преобразовании современной социальной практики в нашей стране.

Литература

1. «Об основах социального обслуживания граждан РФ» от 28.12.2016 г. № 442-ФЗ.
2. «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.
3. «О внесении изменений в Трудовой Кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального Закона “Об образовании в Российской Федерации”» от 02.05.2015 г. № 122-ФЗ.
4. «Об утверждении примерного перечня социальных услуг по видам социальных услуг». Постановление от 24 ноября 2014 г. № 1236.
5. Приказ Министерства социальной политики Свердловской области «Об утверждении стандартов социальных услуг» [Электронный ресурс]. URL: <http://is-son.ru/prikaz-482-ot-11-08-2015-ob-utverzhdanii-standartov-sotsialnyh-uslug-v-novoj-redaktsii/> (дата обращения: 05.09.2016).
6. Методические рекомендации по организации предоставления социальных услуг в форме социального обслуживания на дому» (г. Москва)
7. Приказ Департамента социальной защиты населения г. Москвы от 30 декабря 2014 г. № 1171 «Об организации работы по реализации положений постановления Правительства Москвы от 26 декабря 2014 г. № 829-ПП «О социальном обслуживании граждан в городе Москве»» [Электронный ресурс] // ГАРАНТ.РУ. URL: <http://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70764856/#ixzz4K3ALaZyH> (дата обращения: 05.09.2016).
8. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 ноября 2014 г. № 939н г. Москва «Об утверждении Примерного порядка предоставления социальных услуг в форме социального обслуживания на дому» [Электронный ресурс]. URL: <https://rg.ru/2014/12/31/poryadok-mintrud-dok.html> (дата обращения: 05.09.2016).
9. *Забродин Ю.М., Леонова О.И., Волошина И.А.* О разработке профессионального стандарта специалиста в области педагогической психологии (деятельность по психолого-педагогическому сопровождению обучающихся) [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование psyedu.ru. 2013. № 3. URL: http://psyedu.ru/journal/2013/3/Zabrodin_Leonova_Voloshina.phtml (дата обращения: 20.08.2016).
10. *Коньгина М.Н., Копнина О.О.* Функциональная организация социально-помогающей деятельности в исторической ретроспективе // Социальная политика и социология. 2013. Т. 1. № 3 (94). С. 110–119.
11. *Ослон В.Н., Селенина Е.В., Шехорина А.В.* Профессиональный стандарт специалиста по реабилитационной работе как механизм институционализации реабилитационной деятельности в России [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование psyedu.ru. 2013. № 3. URL: http://psyedu.ru/journal/2013/3/Oslon_Selenina_Shehorina.phtml (дата обращения: 20.08.2016).

12. Профессиональный имидж социальной работы и роль СМИ в повышении ее престижа: информационно-аналитический отчет / проф. Ю.Р. Вишневецкого. Екатеринбург: УГТУ—УПИ, 2009....

13. Сизикова В.В., Аникеева О.А. Регионализация подготовки кадров как потенциал устойчивого социально-экономического развития регионов // Вестник учебно-методического объединения вузов России по образованию в области социальной работы. 2014. № 1, С. 17—25.

14. Сизикова В.В., Аникеева О.А. Проблемы исследования стандартизации профессиональной деятельности в социальной работе: теоретико-методологические и прикладные подходы // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. 2015. № 3 (6). С. 108—110.

15. Сизикова В.В., Аникеева О.А., Шимановская Я.В., Копнина О.О. Интеграция стандартов социального образования и стандартов профессиональной деятельности в социальной сфере [Электронный ресурс] // Science and Practice: new Discoveries: Proceedings of materials the international scientific conference. Czech Republic, Karlovy Vary; Russia, Moscow, 24–25 October, 2015. С. 872—881. URL (русскоязычная версия): <http://self-educ.ru/wp-content/uploads/2016/018.V.pdf>. (дата обращения: 05.09.2016).

16. Старовойтова Л.И., Козловская С.Н., Шимановская Я.В. Социальное образование в современный период // Человеческий капитал. 2014. № 12 (72). С. 72—76.

17. Шимановская Я.В. Зарубежные модели социальной политики в системе местного самоуправления // Человеческий капитал. 2014. № 3 (63). С. 151—158.

18. Шульга Т.И. Направления кадровой политики специалистов социальной сферы (К проблеме разработки профессиональных стандартов) [Электронный ресурс] // Психологическая наука и образование psyedu.ru. URL: www.psyedu.ru. / ISSN: 2074-5885 / E-mail: psyedu@mgppu.ru (дата обращения: 12.06.2016 г.).

Межведомственное взаимодействие при внедрении профессионального стандарта педагога-психолога

Алехина С.В.,

ФГБОУ ВО МГППУ, Москва, Россия

Забродин Ю.М.,

ФГБОУ ВО МГППУ, Москва, Россия

Рассматриваются проблемы апробации и применения профессионального стандарта педагога-психолога как нормативной основы реальной практической деятельности, совершаемой в ряде случаев в условиях межведомственного взаимодействия специалистов разного профиля.

Обсуждаются наиболее острые проблемы и риски применения профессионального стандарта педагога-психолога, возникающие при этом трудности и возможные пути их преодоления. Обсуждаются возможные модели и формы организации работы педагога-психолога, основные требования к его квалификации и профессиональным компетенциям. Предлагаются рекомендации региональным органам государственного управления, разработанные на основе полученных результатов предварительного опыта пилотных регионов, и обсуждается возможный алгоритм решения вопросов апробации и внедрения профессионального стандарта педагога-психолога на уровне региона.

Ключевые слова: профессиональный стандарт (ПС), апробация и внедрение ПС педагога-психолога, психолого-медико-педагогические комиссии, Центры психолого-педагогической и медико-социальной помощи, межведомственное взаимодействие, рекомендации по внедрению, алгоритм применения.

Новые требования к условиям и результатам образования, сформулированные в федеральных государственных стандартах общего образования, ряд нормативных документов в сфере психолого-педагогического сопровождения, процессы трансформации деятельности психолого-медико-педагогических комиссий определили необходимость разработки новых профессиональных требований к деятельности педагога-психолога в образовании. Для решения этой задачи был разработан профессиональный стандарт педагога-психолога, который определил требования к его профессиональной квалификации в условиях изменяющегося образования.

Социальная проблематика современного образования, развитие инклюзивного процесса на всех уровнях образования требуют межведомственного характера работы специалистов психолого-педагогического сопровождения и необходимости организации взаимодействия специалистов разных профессий при решении конкретной образовательной проблемы. Организация межведомственного взаимодействия в современных условиях развития нормативно-правового регулирования должна способствовать достижению более высоких показателей в области предоставления образовательных услуг. Это может обеспечить высокое качество работы профессионалов сопровождающего профиля (педагогов-психологов, учителей-дефектологов, логопедов, социальных работников), эффективность службы психолого-педагогического сопровождения в образовании.

Для проектирования современной системы психолого-педагогического сопровождения нужно иметь в виду накопленный в стране опыт организации деятельности практических психологов образования, действующих педагогов-психологов в условиях модернизации национальной системы образования. Современный этап развития психологической службы образования позволя-

ет специалисту найти свое место в различных образовательных организациях, творчески выразить свои профессиональные предпочтения в работе, принести в нее новое, отвечающее его идеалам, ценностям, профессиональным интересам. Вместе с тем, анализ реальной профессиональной деятельности педагогов-психологов в образовании показывает, что, несмотря на наличие организованной структуры психологического сопровождения членов трудового сообщества в процессе их становления, непрерывного профессионального образования, существует ряд трудностей в работе педагога-психолога.

1. Психологическая служба образования и сотрудники ее структуры располагают ограниченными либо устаревшими методами, методиками и технологиями работы, что увеличивает трудоемкость многих видов работы, снижает их эффективность, не позволяет в полном объеме эффективно решать поставленные задачи современного общества.

2. Школьная психологическая служба до сих пор находится на этапе становления и интенсивного развития. Не существует единой системы критериев оценки работы педагогов-психологов, показателей эффективности деятельности специалистов и центров, показателей психологического благополучия и развития личности ребенка в процессе получения образования; отмечается отсутствие стандартизованного и сертифицированного инструментария.

3. Недостаточный для своевременного реагирования на запросы участников образовательного процесса и смежных заинтересованных лиц уровень профессиональной подготовки, не соответствующий поставленным перед педагогом-психологом разноплановым, комплексным и одновременно динамическим задачам.

Переосмысление и практическое устранение вышеперечисленных трудностей открывает перспективы развития как самой системы психолого-педагогического сопровождения участников образовательного процесса, так и отдельных видов деятельности педагога-психолога в ее структуре и технологическом содержании.

Анализ опыта отечественной и зарубежной психологических служб образования позволил выделить две модели (или два типа организации) психологической службы образования, принципиальное отличие которых заключается в том, где работает школьный психолог — в школе (образовательной организации) или вне школы (в консультации, в ППМС-центре или в психолого-медико-педагогической комиссии).

Первая модель — условно назовем ее «модель школьной психологической службы» — предполагает работу практического психолога непосредственно в образовательной организации. Эта модель, как принято считать, точнее отвечает решению перспективной задачи психологической службы образования — максимальному содействию в развитии каждому обучающемуся и в большей мере предусматривает такие активные формы деятельности специалиста, как психопрофилактику, психологическое сопровождение реализации образовательных программ, оценку образовательных результатов и пр.

В содержании профессионального стандарта педагога-психолога (психолога в сфере образования) данная модель профессиональной деятельности педагога-психолога обеспечена обобщенной трудовой функцией «Психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса в образовательных организациях общего, профессионального и высшего образования, сопровождение основных и дополнительных образовательных программ».

Вторая модель предполагает работу группы психологов в Центрах психолого-педагогической, социальной и медицинской помощи. В рамках этой модели психологи проводят коррекционную работу с обучающимися, работают по договорам с образовательными организациями, организуют работу с учителями и родителями, проводят для них консультации по вопросам обучения и воспитания детей.

В рамках организационной модели службы Центры психолого-педагогической, социальной и медицинской помощи являются центральным звеном. Именно на Центры, в соответствии со ст. 42 Федерального закона, возложена основная миссия по предоставлению доступной и качественной психолого-педагогической, социальной и медицинской помощи. С 2008 г. деятельность ППМС-центров была основана на принципах межведомственного и междисциплинарного взаимодействия. Сегодня содержание профессиональной деятельности педагогов-психологов, работающих в центрах и оказывающих психолого-педагогическую помощь лицам с ограниченными возможностями здоровья, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, в том числе несовершеннолетним обучающимся, описана в содержании второй обобщенной трудовой функции профессионального стандарта педагога-психолога (психолога в сфере образования).

Проведенный Московским государственным психолого-педагогическим университетом в 2012–2013 гг. опрос специалистов в области психологии и педагогики (педагоги и психологи образовательных организаций, ППМС-центров, специальных (коррекционных) организаций, руководители дошкольных образовательных организаций, руководители и специалисты общеобразовательных организаций, специальных образовательных организации (ППМС-центры, ПМПК, интернаты, иные образовательные организации для детей с особыми образовательными потребностями), руководители психологических служб учреждений профессионального образования) показал, что развитие общенациональной психологической службы в России в целях своей профессиональной эффективности должно предусматривать сочетание обеих моделей, иными словами, обеспечить возможность взаимодействия психолога, работающего внутри того или иного учреждения, со специалистами из психологических центров системы образования, учреждений социальной защиты и здравоохранения, бюро медико-социальной экспертизы и комиссий по делам несовершеннолетних.

В настоящее время в нашей стране психолого-педагогическая, медицинская и социальная помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении

основных общеобразовательных программ, в развитии и социальной адаптации оказывается в соответствии со ст. 42 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273–ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». В п. 5, 6, ст. 42 уточняется, что на центры «...психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи может быть возложено осуществление функций психолого-медико-педагогической комиссии, в том числе проведение комплексного психолого-медико-педагогического обследования детей в целях своевременного выявления особенностей в физическом и (или) психическом развитии и (или) отклонений в поведении детей, подготовка по результатам обследования детей рекомендаций по оказанию им психолого-медико-педагогической помощи и организации их обучения и воспитания, а также подтверждение, уточнение или изменение ранее данных рекомендаций. По данным мониторинга Института проблем инклюзивного образования МГППУ, в соответствии с этими рекомендациями работает 54 % территориальных ПМПК и половина центральных ПМПК. Эта организационная модель определяет единство и непрерывность стратегии психолого-медико-педагогического сопровождения ребенка, нуждающегося в комплексной помощи. В современной системе межведомственного взаимодействия, направленного на реализацию права ребенка на образование, реабилитацию, абилитацию и коррекцию, ведущая роль отводится психолого-медико-педагогическим комиссиям. Данная структура объединяет в себе специалистов различных профилей, что дает возможность комплексно оценить состояние развития ребенка и дать все необходимые психолого-педагогические и медицинские рекомендации, а также, в случае необходимости, своевременно скоординировать деятельность различных ведомств в интересах ребенка. В современном образовании ПМПК является механизмом межведомственного взаимодействия специалистов различных структур и ведомств, оказывающих психолого-педагогическую, медицинскую и социальную помощь обучающимся с трудностями в развитии, обучении и социальной адаптации, обучающимся с ограниченными возможностями здоровья, с инвалидностью, с аддиктивным и девиантным поведением.

Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 декабря 2013 г. № 723 «Об организации работы по межведомственному взаимодействию федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы с психолого-медико-педагогическими комиссиями» определен регламент взаимодействия специалистов психолого-медико-педагогических комиссий и бюро медико-социальной экспертизы с целью координации действий по освидетельствованию детей, обмену информацией для повышения объективности принимаемых решений по установлению инвалидности и разработке оптимальных для детей-инвалидов индивидуальных программ реабилитации. При установлении инвалидности и определении специальных условий реабилитации бюро МСЭ вправе обратиться в ПМПК для определения психолого-педагогического состояния и выдачи рекомендаций по условиям обучения ребенка. Для этого психолог ПМПК и психолог Бюро

медико-социальной экспертизы должны уметь профессионально понимать и интерпретировать диагностические данные друг друга. Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 сентября 2014 г. № 664н утверждены классификации и критерии, используемые при осуществлении медико-социальной экспертизы. В целях межведомственной кооперации и эффективного профессионального взаимодействия специалистов ПМПК и МСЭ подобную задачу необходимо решить и в деятельности психолого-медико-педагогических комиссий.

В соответствии с п. 4.1 ст. 26 Федерального закона от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних» центры и психолого-медико-педагогические комиссии устанавливают межведомственное взаимодействие со специалистами органов внутренних дел. Вся система профилактики — от образовательной организации до комиссии по делам несовершеннолетних — основана на эффективности профессиональной деятельности психологов. На уровне образовательной организации психологическая профилактика ориентирована на сохранение и укрепление психологического здоровья обучающихся в процессе обучения и воспитания. Психологическая профилактика нарушений поведения и отклонений в развитии лиц с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся, испытывающих трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации является одной из трудовых функций психолога центра психолого-педагогической и медико-социальной помощи.

Помимо этого, межведомственность деятельности ПМПК предполагает участие медицинских работников. Государственные учреждения здравоохранения обеспечивают участие врачей в работе психолого-медико-педагогических комиссий, организуют проведение врачебной комиссией медицинских осмотров и консультаций детей и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и информируют психолого-медико-педагогические комиссии о результатах медицинского освидетельствования и выявленных нарушениях в состоянии здоровья обучающихся с ограниченными возможностями. Психологи современной ПМПК должны владеть компетенциями профессионально «диалого» с медицинскими специалистами — психиатрами и неврологами. Профессиональная деятельность педагога-психолога ПМПК и ППМС-центров ориентирована на постоянное взаимодействие со специалистами других профессий в решении своих профессиональных задач.

Модели межведомственного взаимодействия в работе педагогов-психологов должны стать предметом обсуждения и проектирования в период апробации и внедрения профессионального стандарта. В апробацию профессионального стандарта сегодня включены организации и специалисты 12 субъектов Российской Федерации: Москвы, Калининградской области, Калужской области, Краснодарского края, Новосибирской области, Республики Башкортостан, Республики Чувашия, Самарской области, Свердловской области, Челябинской области, Хабаровского края, Ярославской области.

Процесс апробации профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» обеспечен Методическими рекомендациями для руководителей региональных пилотных площадок, органов государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, и органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования. Эти методические рекомендации, разработанные Московским государственным психолого-педагогическим университетом как вузом-разработчиком направлены Минобрнауки России на пилотные площадки для применения и апробации.

В соответствии с рекомендациями, органы государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющие государственное управление в сфере образования, и органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, создают в регионе пилотную площадку и условия, способствующие обеспечению эффективной работы по внедрению профессионального стандарта, используя следующий алгоритм.

1. Организация региональной пилотной площадки по внедрению профессионального стандарта с использованием форм сетевого взаимодействия на основе примерного положения о региональной пилотной площадке по направлению «Апробация и внедрение профессионального стандарта “Педагог-психолог (психолог в сфере образования)”». Региональная пилотная площадка является региональным ассоциативным сетевым объединением образовательных организаций региона, формирует программы работы по дополнительному профессиональному образованию специалистов (повышение квалификации и получение новой квалификации), участвующих в апробации и применении профессионального стандарта.

2. Разработка и принятие региональной дорожной карты (на основе дорожной карты — перечня основных мероприятий) по апробации и внедрению профессионального стандарта на 2015–2020 годы, утвержденной Министром образования и науки Российской Федерации Д.В. Ливановым, от 24 июня 2015 г.).

3. Организация выбора и определение приоритетных направлений работы с учетом социокультурных особенностей субъекта Российской Федерации, опыта работы и действующей нормативной правовой базы (формирование вариативного регионального компонента дорожной карты).

4. Организация поддержки и сопровождения процесса апробации и применения профессионального стандарта на региональной пилотной площадке с организацией и поддержкой сетевого взаимодействия.

5. Анализ содержания практики подготовки и повышения квалификации педагогов-психологов в сфере образования в субъекте Российской Федерации.

6. Разработка и апробация программ подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогов-психологов субъекта Российской Федерации с учетом требований профессионального стандарта.

7. Мониторинг и обобщение опыта субъекта Российской Федерации, подготовка предложений по актуализации федеральных государственных образо-

вательных стандартов, программ дополнительного профессионального образования и профессионального стандарта.

Безусловно, региональная специфика межведомственного взаимодействия специалистов (психологов, врачей, социальных работников) в реализации социальных и образовательных услуг отразится на результатах апробации профессионального стандарта. Поэтому процесс апробации профессионального стандарта должен строиться на принципах межведомственного и междисциплинарного характера профессиональных связей педагогов-психологов образовательных организаций, психолого-медико-педагогических комиссий и центров психолого-педагогической помощи, что позволит выявить основные трудности в системе отношений профессиональных сообществ разной ведомственной принадлежности и спроектировать необходимые условия для внедрения профессионального стандарта.

Литература

1. Постановление Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 № 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» // Собрание законодательства РФ. 04.07.2016. № 27 (Ч. III). Ст. 4484.

2. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 декабря 2013 года № 723 «Об организации работы по межведомственному взаимодействию федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы с психолого-медико-педагогическими комиссиями»...

3. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 сентября 2014 года № 664н «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы»....

4. Рекомендации Министерства образования и науки Российской Федерации органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования по организации деятельности психолого-медико-педагогических комиссий в Российской Федерации (№ ВК 1014/07 от 23.05.2016 г.).

5. Федеральный закон от 24 июня 1999 года № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»....

6. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в ред. от 03.07.2016) // Российская газета. 2012. 31 дек. № 303.

Внедрение профессиональных стандартов в деятельность образовательной организации

Соколова Л.А.,
ФГАОУ ВО НИУ ВШЭ, Москва, Россия

Раскрываются вопросы, возникающие в связи с практическим применением профессиональных стандартов: степень их обязательности, что они описывают, каков алгоритм их внедрения, как может поступить работодатель в случаях несоответствия или не полного соответствия квалификации работников требованиям, установленным нормативными актами и профессиональными стандартами. Описываются основные отличия профессиональных стандартов от квалификационных справочников (ЕТКС, ЕКС и др.), алгоритмы применения профессиональных стандартов образовательными организациями по двум направлениям: 1) регулирование трудовых отношений с работниками и 2) разработка/изменение образовательных стандартов и программ. Алгоритмы даны в виде общей блок-схемы и по ключевым шагам. Разъясняются статьи Трудового кодекса Российской Федерации и Федерального закона об образовании, регулирующие вопросы, связанные с профессиональными стандартами; примеры из судебной практики по вопросам связанным с определением квалификации работников и ответственности работодателя. Изложены основные проблемы, возникающие при сопоставлении профессиональных стандартов для целей регулирования трудовых отношений в системе управления персоналом и проектирования стандартов и программ для целей системы образовательных процессов. Представлен перечень нормативных актов, регулирующих вопросы применения профессиональных стандартов в образовательных организациях.

Ключевые слова: профессиональные стандарты, образовательные стандарты, образовательные программы, применение, деятельность, квалификации, оценки, аттестации.

Вступившие в силу 1 июля 2016 г. изменения в Трудовом кодексе Российской Федерации, касающиеся профессиональных стандартов (ПС), прояснили некоторые практические моменты, по которым в последнее время было много диспутов и противоречивых мнений среди экспертов, юристов, работодателей, представителей образовательных организаций и других ведомств. Однако вопросы еще остаются. Прежде всего, остается непонятным для большинства участников рынка труда: степень обязательности применения профессиональных стандартов, что на самом деле они описывают, где проходит граница «соответствия требованиям стандартов», что работодатель может и что не может

делать с работниками, квалификация которых не в полной мере или вовсе не соответствует требованиям, описанным в профессиональных стандартах. Как применять требования нормативных правовых актов, действующих в отношении профессиональных стандартов и квалификационных справочников? Как может выглядеть оптимальная процедура применения профессиональных стандартов в образовательной организации?

Профессиональные стандарты и их отличие от действующих квалификационных справочников

Статья 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ) дает определение квалификации работника и профессионального стандарта, следующим образом:

«Квалификация работника — уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника».

«Профессиональный стандарт — характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной трудовой функции».

Из определения видно, что *профессиональный стандарт* — это новое понятие, которое появилось как элемент системы квалификаций и должен способствовать обучению и развитию специалиста в профессии (профессиональной деятельности). На рынке труда и образования для него отведена роль перспективного инструмента, который создается на замену Единых квалификационных справочников (ЕКС и ЕТКС), описывающих трудовые действия конкретных должностей и профессий-должностей, требования к знаниям, умениям, и, в некоторых случаях, устанавливающих требования к уровню образования и/или стажу работы.

Следует отметить, что профессиональный стандарт — это комплексный, систематизированный описатель вида профессиональной деятельности, а не какой-либо конкретной должности. Должность появляется в трудовых отношениях и является элементом (маленькой частью) профессионального стандарта, который задает ориентиры, как для работодателей, так и для специалистов, ищущих работу. Помимо трудовых отношений, профессиональный стандарт служит ориентиром для системы образования в целом. Описание требований к профессиональной специфике структурировано по принципу библиотеки, т. е. каталогизировано:

- Вид профессиональной деятельности.
- Цель вида профессиональной деятельности.
- КОДЫ для отнесения к группам статистического сбора информации и анализа.
- Функциональная карта вида профессиональной деятельности, состоящая из группы обобщенных трудовых функций, выстроенных, как правило, по

принципу трудности освоения: от простого — к сложному, от меньшего уровня ответственности за качество и результаты труда — к большему; их структурные элементы — трудовые функции, преимущественно распределенные в той же логике — от простой к сложной.

- Каждая трудовая функция комплексно описана:

- по содержанию через трудовые действия, необходимые знания и умения, другие характеристики;

- по требованиям к образованию: описаны наиболее типичные пути получения профессиональных знаний и умений в системе образования и/или обучения на рабочем месте, а также при наличии требований к опыту работы — получение устойчивых типичных практических умений;

- по требованиям к опыту работы: могут не устанавливаться для тех трудовых функций, исполнение которых не требует продолжительной адаптации или предполагается, что работа выполняется с применением типовых методик и (или) шаблонов, строго по инструкции (запрещено вносить импровизацию), осваивается непосредственно на рабочем месте под контролем более опытного специалиста или иные условия, при которых исключен риск причинения вреда кому-либо из-за недостаточного опыта;

- другие характеристики: в отдельных профессиональных стандартах описаны дополнительные требования или ограничения, которые необходимо соблюдать при выполнении работы, связанной с данной трудовой функцией.

Для чего нужны профессиональные стандарты? Прежде всего, в них содержательно раскрыты знания и умения, минимально необходимые для выполнения работником трудовых функций, наиболее типичных для конкретной профессиональной деятельности, а не для должности, т. е. содержание профессионального стандарта охватывает некоторую группу должностей, наименования которых, как правило, используются на рынке труда работодателями. При этом каждый работодатель самостоятельно определяет объем и содержание (трудовые функции и действия) работы по должностям в соответствии с целями, организационными формами и другими особенностями организации.

Основные сложности работодателей в применении профессиональных стандартов связаны с их восприятием профессионального стандарта как жестко нормативного, а не методического документа, с невозможностью выбора из его описания тех элементов, которые необходимы конкретному работодателю для описания того, что должен выполнять работник на конкретном рабочем месте, и квалификационных характеристик, предъявляемых к нему при выполнении этой работы в конкретной организации. Трудности связаны с определением уровня квалификации работников, требований к образованию и опыту работы, а также жестким восприятием однозначности применяемых в профессиональных стандартах формулировок, не дающих представлений о границах их действия.

Применение профессиональных стандартов в образовательных организациях

Применение профессиональных стандартов определено Трудовым кодексом Российской Федерации, в частности, в части 2 статьи 57 и в статье 195.3. Пока не отменены Единые квалификационные справочники, они тоже продолжают свое действие, давая работодателям возможность для выбора.

Часть вторая статьи 57 ТК РФ устанавливает:

«...Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

... трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

... условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте; ...».

В статье 195.3 ТК РФ установлен Порядок применения профессиональных стандартов: «Если настоящим Кодексом, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, профессиональные стандарты в части указанных требований обязательны для применения работодателями.

Характеристики квалификации, которые содержатся в профессиональных стандартах и обязательность применения которых не установлена в соответствии с частью первой настоящей статьи, применяются работодателями в качестве основы для определения требований к квалификации работников с учетом особенностей выполняемых работниками трудовых функций, обусловленных применяемыми технологиями и принятой организацией производства и труда.

Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию

нию в сфере труда, вправе давать разъяснения по вопросам применения профессиональных стандартов».

Таким образом, Трудовой кодекс Российской Федерации установил работодателям право самостоятельного выбора, чем руководствоваться, квалификационным справочником или профессиональным стандартом. Очевидно, что процедура применения профессиональных стандартов основывается на нормативных правовых актах, в ней задействованы, прежде всего, стороны трудовых отношений — это работодатель и работник, поэтому потребуется учитывать не только статьи Трудового кодекса Российской Федерации, но и обращаться к Федеральным законам и другим нормативным правовым актам, которые регулируют вопросы профессиональной квалификации работников и характеристик работ, устанавливают ограничения, гарантии, льготы, компенсации и иные условия выполнения работ по той или иной профессии (профессиональной деятельности).

Следует отметить также и позицию Минобрнауки России, которое в своем письме от 12.02.2016 № 09-ПГ-МОН-814 «О рассмотрении обращений» дает следующие ориентиры по вопросам применения профессиональных стандартов:

1. «...к требованиям, являющимся для работодателей обязательными при применении профессиональных стандартов, отнесены лишь требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, если такие требования к квалификации установлены Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации».

2. «...право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам, и, исходя из этого, обязательность применения профессиональных стандартов для определения конкретных должностных обязанностей работников, наименований их должностей в зависимости от реализуемых образовательных программ законодательством не установлена» (в соответствии с частью 1 статьи 46 Закона об образовании)».

3. «...работодатели вправе при определении должностей обязанностей работников применять как профессиональные стандарты, так и квалификационные справочники Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, особенно в случаях, когда профессиональный стандарт содержит несколько возможных наименований должностей, с которыми связано предоставление льгот и преимуществ, как это предусмотрено для педагогических работников (преподавателей) организаций дополнительного образования в области искусств (детские школы искусств). Формулировка “Возможные наименования должностей”, содержащаяся в пункте 3.1 раздела III профессионального стандарта “Педагог дополнительного образования детей и взрослых” однозначно указывает на диспозитивность данной нормы, поэтому реализация той или иной образовательной программы

напрямую не связана только лишь с одной определенной должностью педагогического работника».

Таким образом, если в образовательной организации имеются виды работ (профессиональной деятельности), по которым приняты профессиональные стандарты, то необходимо проверить, в какой степени такая работа по имеющейся должности соответствует содержанию профессионального стандарта. Если окажется, что работа по такой должности предоставляет право работнику на компенсации или льготы, либо связана с ограничениями, то в трудовом договоре название должности необходимо указывать так же, как оно приведено в профессиональном стандарте или в квалификационном справочнике.

При организации и проведении дальнейшей работы по применению ПС желательно спроектировать (разработать) локальные квалификационные требования к должностям («квалификационные карты»), на основе которых по результатам оценки (аттестации) можно выявлять соответствие или несоответствие работников уровню квалификации, установленному в образовательной организации с учетом содержания профессионального стандарта при его наличии. При разработке локальных требований к квалификации нужно придерживаться двух основных подходов: строгий и вариативный.

Строгий подход это строгое соответствие квалификационным требованиям, установленным к конкретным профессиям нормативными правовыми актами и профессиональными стандартами, например, профессиональные стандарты: «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», «Педагог дополнительного образования детей и взрослых», «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)», «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)», «Системный программист», «Программист», «Специалист по администрированию сетевых устройств информационно-коммуникационных систем», «Специалист по технической поддержке информационно-коммуникационных систем», «Специалист в сфере закупок (при применении Закона № 44-ФЗ от 05.04.2013 “О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд)”, «Работник по эксплуатации, ремонту и обслуживанию подъемных сооружений», «Повар», «Официант/бармен» и др.

Вариативный подход — когда работодатель (образовательная организация) самостоятельно определяет квалификационные требования, причем здесь возможны три сценария выбора: менее строгие, чем в профессиональном стандарте, требования, точное соответствие требованиям профессионального стандарта и более строгие требования по сравнению с требованиями профессионального стандарта.

Каким подходом нужно пользоваться?

При рассмотрении данного вопроса, прежде всего, нужно проверить требования Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в

Российской Федерации» (далее — Закон № 273-ФЗ), который каждая образовательная организация обязана соблюдать. Статья 46 данного закона, устанавливает следующие требования:

«1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам.

2. Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждается Правительством Российской Федерации».

Кроме этого, в статье 52 Закон № 273-ФЗ для иных работников образовательных организаций, установил:

«1. В образовательных организациях наряду с должностями педагогических работников, научных работников предусматриваются должности инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции.

2. Право на занятие должностей, предусмотренных частью 1 настоящей статьи, имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам».

Таким образом, в связи с наличием у педагогических работников дополнительных льгот (сокращенная продолжительность рабочего времени, удлиненный отпуск и др.), в силу ст. 57 Трудового кодекса РФ в части требований к наименованию должностей и квалификации работников **обязательны** квалификационные справочники или профессиональные стандарты.

Однако Закон № 273-ФЗ в статьях 46 и 52 формулирует союз «или» в связке с союзом «и» в следующем виде: «...в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах», создавая неоднозначность прочтения нормы закона. В тоже время статьи Трудового кодекса РФ дают однозначное формулирование «...квалификационных справочниках или профессиональных стандартах», предоставляя тем самым, право выбора и принятия решения работодателю. По нормативному регулированию Трудовой кодекс РФ имеет приоритет перед Федеральным законом РФ.

Таким образом, так как применение квалификационных справочников и профессиональных стандартов совместно, т. е. через союз «и» невозможно, так как одновременное использование двух различающихся источников квалификационных требований будет провоцировать конфликты, напрашивается мысль, что статьи 46 и 52 Закона № 273-ФЗ требуется скорректировать, оставив только союз «или» по аналогии со статьями 57 и 195.3 Трудового кодекса РФ, и предоставить право работодателям выбирать, каким источником квалификационных требований руководствоваться до тех пор, пока существует несколько такого рода источников.

Сохранение гарантий работникам образовательных организаций

Согласно пункту 5 статьи 47 Закона № 273-ФЗ «Об образовании» педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии:

- «1) право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- 2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- 3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- 4) право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования;
- 5) право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 6) право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;
- 7) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации».

Педагогическим работникам образовательных организаций, как правило, в трудовом договоре установлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии со статьей 334 ТК РФ, подпункта 3 пункта 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании» и Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» и пункта 2 Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». Однако у некоторых работников в трудовых договорах может быть установлена бланкетная норма виде, например, следующих формулировок.

1. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с законодательством Российской Федерации и/или локальными актами Работодателя.

2. Работнику могут предоставляться иные отпуска в соответствии с законодательством Российской Федерации и/или локальными актами Работодателя, в том числе творческий отпуск, длительный отпуск педагогического работника.

Таким образом, в связи с наличием у педагогических работников дополнительных льгот (сокращенная продолжительность рабочего времени, удлиненный отпуск и др.), в силу ст. 57 Трудового кодекса РФ профессиональные

стандарты **обязательны** в части требований к *наименованию должностей и квалификации работников*.

При определении наименований должностей необходимо строго придерживаться Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной Правительством Российской Федерации от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

На практике могут возникать ситуации, при которых применение должностей, используемых ранее, покажется нецелесообразным или не современным. В таких ситуациях следует проверять не только наличие и сохранение льгот, но и ограничения по применению некоторых должностей для организаций высшего образования. Например, должность «тьютор» предусмотрена для организаций, осуществляющих образовательную деятельность, кроме образовательных организаций высшего образования. В качестве альтернативы можно рассмотреть должность «методист». Так, Приказом Минтруда от 8 сентября 2015 г. № 608н утвержден профессиональный стандарт «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», который вступает в силу 01.01.2017. В качестве возможного наименования должностей для ряда обобщенных трудовых функций установлено «методист» и «старший методист», что, согласно номенклатуре должностей, относится к подразделу 2 раздела I «Должности иных педагогических работников».

Согласно пункту 2.1 Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» устанавливает следующую продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска:

III. Общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации, образовательные организации высшего образования, организации дополнительного профессионального образования	
1. Педагогические работники, должности которых указаны в разделе I номенклатуры должностей, за исключением должностей педагогических работников, указанных в пункте 5 настоящего раздела	56

Как мы установили ранее, должности методиста (старшего методиста), согласно Постановлению Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 относятся к категории «иных педагогических работников», т. е. имеют право на ежегодный

основной удлиненный оплачиваемый отпуск. Аналогичная норма содержится в п. 2 Приказа Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года». Методисты имеют право на длительный отпуск.

Особенности применения профессиональных стандартов в образовательной организации

Применение профессиональных стандартов в образовательных организациях имеет особенности. В отличие от других работодателей в образовательных организациях профессиональные стандарты применяют по двум направлениям и целям, присущим для этих направлений.

1. По направлению «Работодатель» — для целей определения кадровой политики, управления персоналом собственной организации по всем направлениям данной работы, таким как: формирование штатного расписания, оценка и аттестация персонала, организация обучения и развития, определение и предоставление льгот и гарантий работникам, и другие. Данная работа касается всех категорий работников (персонала): педагогических, административно-хозяйственных и прочих рабочих и служащих.

2. По направлению «Образование» — для целей разработки образовательных стандартов и программ обучения в соответствии с установленными правилами для внешнего рынка (учащихся, студентов и слушателей) и для собственных потребностей в развитии персонала образовательной организации.

Применение профессиональных стандартов образовательной организацией по направлению «Работодатель»

Общий алгоритм применения профессиональных стандартов по основным этапам, соответствующим им процессам и результатам представлен на рис. 1.

Рассмотрим применение профессиональных стандартов в образовательной организации по шагам.

Шаг 1. Создание рабочей группы (комиссии) по организации применения профессиональных стандартов в организации.

В рамках проведения работы по организации применения профессиональных стандартов в образовательной организации необходимо создать рабочую группу по организации применения профессиональных стандартов (далее - ПС), в состав которой должны войти представители административно-управленческих структурных подразделений, отвечающих за кадровую политику в образовательной организации, за правовую поддержку, финансовую политику

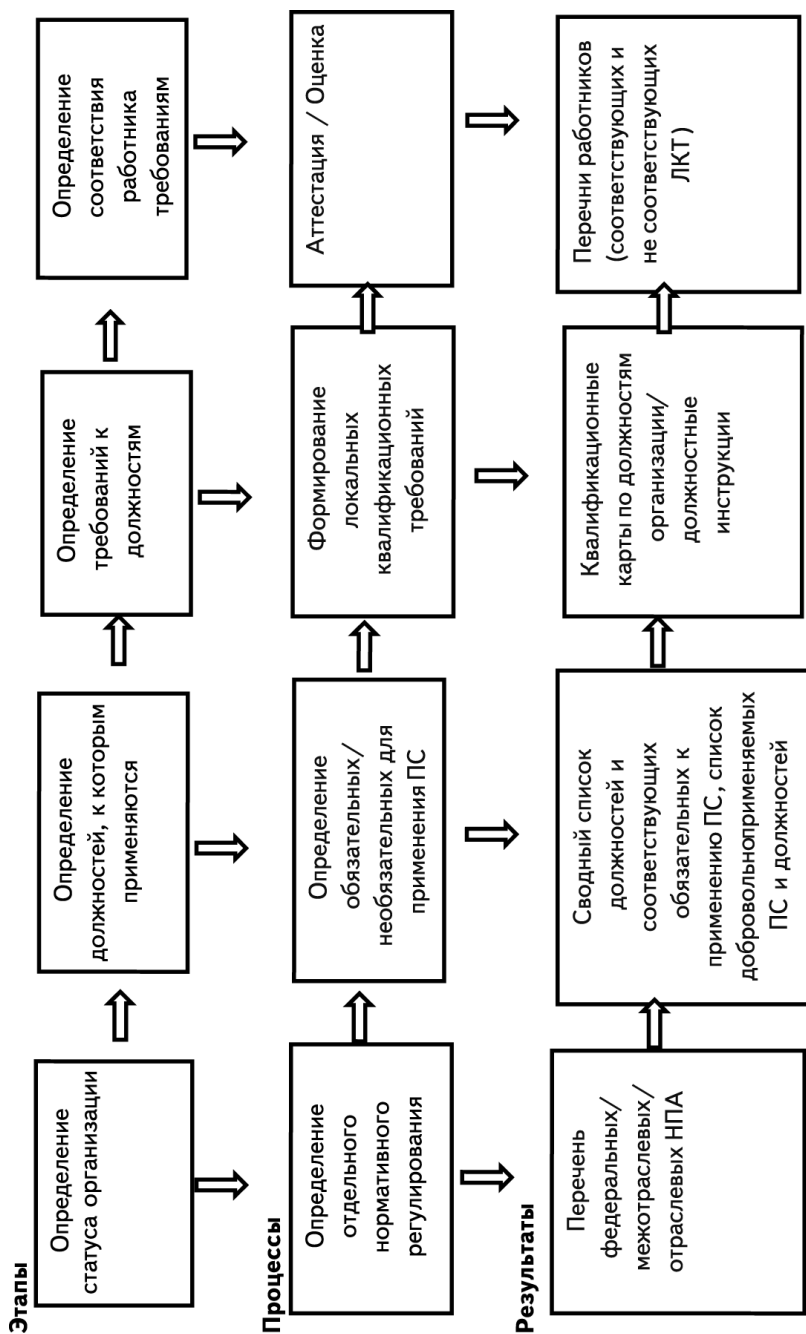


Рис. 1. Общий алгоритм применения профессиональных стандартов

ку, а также эксперты по разработке и применению профессиональных стандартов (если таковые имеются).

Шаг 2. Обучение и консультирование членов рабочей группы.

В целях повышения эффективности работы по организации применения профессиональных стандартов рекомендуется провести для членов рабочей группы консультационные семинары, объяснить особенности нормативных правовых документов, которые определяют, регулируют и являются значимыми для дальнейших действий и принятия решений.

Шаг 3. Разработка плана мероприятий по организации применения профессиональных стандартов.

Рабочей группе необходимо сформировать план мероприятий по организации применения профессиональных стандартов (далее — План), пример такого плана представлен в табл. 1.

Рекомендуется отразить в Плане комплекс мер в расчете на долгосрочный период и включить в него мероприятия по созданию и совершенствованию механизмов профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования работников образовательной организации, совершенствованию локальных нормативных актов и иных документов, регулирующих процедуры оценки (аттестации) работников организации, устанавливающих квалификационные требования к должностям и работам в ней.

Планом должно быть предусмотрено проведение аудита локальных нормативных актов и иных документов, имеющих отношение к организации труда на рабочих местах, с целью выявления должностей в штатном расписании или иных работ (услуг), по которым, в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами, предоставляются компенсации и льготы, либо установлены ограничения или особые требования к квалификации.

Шаг 4. Анализ перечня утвержденных профессиональных стандартов и организационно-штатной структуры.

Для проведения анализа штатной структуры организации и сопоставления с перечнем утвержденных профессиональных стандартов необходимо провести ряд дополнительных мероприятий, которые могут оказаться достаточно затратными по времени и зависят от масштабов (размеров) образовательной организации, разнообразия должностей и численности персонала, а именно:

- 1) аудит документов: организационной структуры, штатного расписания, штатной расстановки структурных подразделений и филиалов;
- 2) формирование сводного списка должностей, профессий, работ по специальностям с кратким описанием должностных обязанностей (трудовых функций);
- 3) согласование сводного списка должностей с представителями структурных подразделений и уточнение содержания обязанностей;
- 4) формирование перечня ПС, обязательных для применения в организации и соответствующих им должностей;
- 5) формирование перечня ПС, планируемых для применения в организации (применение в качестве основы) и соответствующих им должностей;

6) формирование перечня должностей (профессий), в отношении которых отсутствуют ПС.

При выборе для дальнейшего анализа профессиональных стандартов следует в первую очередь выбрать их из общего реестра, размещенного на сайте Минтруда России по виду и цели профессиональной деятельности, затем проанализировать наименования должностей, предлагаемых профессиональным стандартом для того, чтобы определиться, по какому списку (обязательности или основы) можно применять или не применять рассматриваемый ПС.

Шаг 5. Обучение представителей структурных подразделений образовательной организации применению ПС.

В целях повышения эффективности работы по организации применения профессиональных стандартов рекомендуется провести обучение представителей структурных подразделений, объяснить особенности нормативных правовых документов, которые определяют, регулируют и являются значимыми для дальнейших действий и принятия решений, обеспечить их методическими и нормативными правовыми документами.

Представители структурных подразделений совместно с членами рабочей группы принимают участие в следующих этапах и мероприятиях внедрения профессиональных стандартов

1. Выделение профильного (отраслевого) нормативного регулирования.
2. Определение «обязательных» и «применяемых в качестве основы» профессиональных стандартов.
3. Разработка локальных квалификационных требований к должностям работников подразделений на основании квалификационных справочников и профессиональных стандартов.
4. Разработка и подготовка контрольно-измерительных материалов (КИМ) с целью последующего установления соответствия квалификации работников локальным квалификационным требованиям.
5. Формирование планов развития и повышения квалификации работников.
6. Контроль и оценка качества повышения квалификации.

Шаг 6. Проектирование локальных квалификационных требований к должностям и видам работ.

Проектирование локальных квалификационных требований к должностям и видам работ, установленных штатным расписанием образовательной организации, необходимо для учета требований нормативных правовых актов, с одной стороны, и особенностей самой образовательной организации, ее подведомственности, отраслевой специфики, формы организации работ и управления, а также других особенностей — с другой. На этом шаге рекомендуется разработать формы (шаблоны) для описания квалификационных требований к должностям в сопоставимости с требованиями профессиональных стандартов, затем составить и утвердить разработанные локальные квалификационные требования к должностям на основании обязательных ПС и к должностям, для которых ПС применяется в качестве основы. Данные сведения могут быть

описаны в соответствующем разделе должностных инструкций или могут быть самостоятельными локальными документами организации.

Шаг 7. Выявление работников, потенциально не соответствующих занимаемым должностям в части квалификационных требований, установленных на основании содержания утвержденных ПС.

Для проведения сопоставления квалификации работников и локальных квалификационных требований необходимо выполнить следующие действия:

- 1) провести аудит документов работников (документационный аудит);
- 2) запросить у работников и получить дополнительные сведения об их квалификации;
- 3) сопоставить сведения о квалификации работников по их документам на соответствие локальным квалификационным требованиям, установленным к должностям в организации;
- 4) сформировать список работников, формально не соответствующих локальным квалификационным требованиям к должностям и подлежащих дальнейшей оценке (аттестации).

Шаг 8. Приведение локальных нормативных актов, должностных инструкций и иных документов, содержащих требования к квалификации, в соответствие с нормативными требованиями, если они установлены.

При сопоставлении утвержденных профессиональных стандартов и должностей в образовательной организации может обнаруживаться несоответствие наименования должности к выполняемой трудовой функции в соответствии с ПС. Даже изменение наименования одной должности повлечет за собой следующие действия.

1. Формирование перечня локальных документов, подлежащих корректировке, таких как: штатное расписание (при изменениях в наименовании должностей и/или структурных подразделений); коллективный договор; правила внутреннего трудового распорядка; положение об оплате труда и премировании; порядок приема и проведения конкурса при трудоустройстве в образовательную организацию; должностные инструкции; инструкции по безопасным условиям труда (технике безопасности); трудовой договор; дополнительное соглашение об изменении условий трудового договора (типовое при изменении наименования должности и/или переводе работника с его согласия на другую должность) и другие.

2. Подготовка проектов изменений в действующих локальных документах и проектов новых локальных документов. Может возникнуть необходимость в утверждении новых положений о применении профессиональных стандартов, о системе оплаты труда и др. При рассмотрении возможных изменений в части оплаты труда, в связи с изменением распределения обязанностей при применении профессиональных стандартов, изменении должностей на их основе нужно руководствоваться, в частности, статьями 143, 144, 145 и частью 3 статьи 135, 162 ТК РФ.

Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются с учетом квалификационных справочников или

профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (ч. 3 ст. 135 ТК РФ) и мнения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей (ст. 144 ТК РФ). При изменении норм и характеристик труда работники должны быть предупреждены за 2 месяца.

3. Согласование с коллегиальным органом работников и утверждение изменений и новых локальных документов.

Важно помнить, что в коллективный договор, в систему оплаты и нормирования труда все изменения вносятся по соответствующей процедуре согласования с первичной профсоюзной организацией.

4. Ознакомление работников с новыми измененными локальными документами.

Доведение до сведения работников изменений в ЛНА — обязанность работодателя.

Шаг 9. Взаимодействие с представителями обслуживающих (подрядных) организаций, работники которых привлекаются к работе в образовательной организации.

На данном шаге необходимо направить запрос в организации, выполняющие работы по обслуживанию образовательной организации на основе гражданско-правовых договоров в целях подтверждения соответствия квалификации работников этих организаций квалификационным требованиям соответствующих профессиональных стандартов по выполняемым ими работам. Например, при наличии в здании, в котором размещается организация, лифтов и поручении их обслуживания, эксплуатации и ремонта другой организации, ответственность за привлечение к работе лиц, не соответствующих квалификации, установленной профессиональным стандартом «Работник по эксплуатации, ремонту и обслуживанию подъемных сооружений» будут нести обе организации.

Для наглядности рассмотрим пример из судебной практики.

Судебное решение по делу №А52-2370/2014, вынесенное Арбитражным судом Рязанской области 25.12.2014 года. Выявлено противоречие в действии правовых норм, на примере

С одной стороны, п. 3.2 статьи 4 «Требования к безопасности» Технического Регламента таможенного союза «безопасность лифтов» (ТР ТС 011/2011) предусматривает, что выполнение работ по техническому обслуживанию и ремонту лифта должно осуществляться квалифицированным персоналом. Технический регламент не дает определения квалифицированного персонала. Понятие квалифицированного персонала дано в ГОСТ Р 55964-2014 «Лифты. Общие требования безопасности при эксплуатации», согласно которому квалифицированный персонал — работники, подтвердившие свою квалификацию в соответствии с профессиональным стандартом, устанавливающим квалификационные характеристики для выполнения соответствующих работ.

В предисловии и введении к данному ГОСТу сказано, что он применяется на добровольной основе.

В п. 1.3 сказано, что «Настоящий стандарт предназначен для применения владельцами лифтов, юридическими лицами и индивидуальными предпринимателями, осуществляющими эксплуатацию, техническое обслуживание, ремонт (модернизацию) и оценку соответствия лифтов в период эксплуатации, а также органами государственного контроля, осуществляющими контроль за соблюдением требований ТР ТС 011/2011 на стадии эксплуатации лифтов».

И судебная практика говорит о том, что он фактически является обязательным. К такому же решению можно прийти на основании анализа постановления Верховного суда РФ от 18 января 2016 г. № 32-АД15-17.

При этом из материалов дела не следует что ненадлежащий уровень квалификации определен именно на основании ПС. Суд взял на себя функцию аттестующей организации, установив соответствие тарифно-квалификационных характеристик Электромеханика по лифтам 4-го разряда (Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих, утвержденном Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСАС от 31 января 1985 года №31/3-30) какому-то 1-му уровню ПС «Электромеханик по лифтам»), утвержденному Приказом Минтруда РФ от 20.12.2014 №754, тарифно-квалификационные характеристик Электромеханика по лифтам 5 разряда — 2 уровню, соответственно.

При этом при вынесении своего решения о недостаточности квалификации суд выносил путем сопоставления требований к опыту работы обслуживающих электромехаников согласно какой-то должностной инструкции и фактического опыта работы электромехаников.

Данное дело в купе с Постановлением Верховного суда позволяет сделать вывод о том, что, применение профессиональных стандартов сопровождается обязательным контролем за уровнем квалификации персонала. Пусть в решении и отсутствует однозначное указание на императивную норму об обязательности требований к квалификации работника и необходимости ее определения на основании профессиональных стандартов, общая логика судебных органов в части применения профессиональных стандартов в области, связанной с безопасностью жизни и здоровья граждан налицо. А значит, в аналогичной ситуации может оказаться любой работодатель, в отношении которого действуют даже рекомендательные нормативные документы, предполагающие определение квалификации работников с применением профессиональных стандартов. Так, к примеру, требование к наличию квалифицированных специалистов содержится в ГОСТ Р 51617-2014.

Шаг 10. Обучение руководителей (представителей) структурных подразделений и филиалов по вопросу применения ПС при оценке и/или аттестации персонала и приеме новых работников.

Шаг 11. Оценка работников на основе квалификационных требований по занимаемым ими должностям.

Проведение оценки соответствия квалификации работников локальным требованиям к квалификации по должностям и работам необходимо для определения степени несоответствия и принятия решений по дальнейшим планам и действиям в отношении каждого конкретного работника. Оценка может проводиться как на основе анализа документов работника, подтверждающих сведения о его квалификации, так и комплексно, с проведением аттестации. Для проведения оценки необходимо выполнить следующее.

1. Утвердить график проведения оценки и/или аттестации персонала.

2. Разработать критерии оценки, показатели эффективности, тесты, шаблоны и документы для каждой должности, профессии, выделяя значимые умения, знания и другие требования, измеряемые и сопоставляемые с качеством результатов, объемов выполняемой работы.

3. Провести процедуры аттестации (оценки) персонала. При этом в обязательном порядке требуется сформировать аттестационную комиссию, издать приказ, составить график, выделить категории персонала с преимущественными правами, зафиксировать результаты.

4. Принять решение по результатам аттестации (оценки) персонала. Решений по результатам аттестации может быть несколько:

– соответствие локальным квалификационным требованиям, разработанным с учетом профессионального стандарта;

– выше, чем квалификационные требования (несоответствие в сторону повышения по должности при наличии вакансий);

– ниже, чем квалификационные требования (несоответствие в сторону понижения по должности при наличии вакансий или направление на дополнительное обучение с сохранением текущей должности).

Следует отметить, что при применении профессиональных стандартов лица, не имеющие специальной подготовки установленной в разделе «Требования к образованию и обучению» или стажа работы, установленного в разделе «Требования к опыту практической работы», но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

Если же по результатам аттестации будет установлено несоответствие работника занимаемой должности (выполняемой работе) вследствие недостаточной квалификации, работодатель должен будет предложить работнику перевод на другую имеющуюся работу, соответствующую его квалификации, и в случае отказа от перевода его можно уволить на основании пункта 3 части 1 статьи 81 ТК РФ.

Шаг 12. Определение типичных характеристик несоответствия работников квалификационным требованиям, определение программ развития и повышения квалификации работников.

По результатам проведенных мероприятий оценки и/или аттестации персонала могут быть выявлены наиболее типичные несоответствия квалифика-

ции работников и установленных на основе ПС локальных требований в отношении групп должностей; в дальнейшем необходимо:

- 1) провести анализ выявленных квалификационных несоответствий по результатам аудита документов, оценки и/или аттестации персонала;
- 2) определить (выбрать) программы повышения квалификации;
- 3) разработать индивидуальные и групповые планы обучения и развития работников;
- 4) подготовить предложения по изменению наименований должностей;
- 5) подготовить предложения по переводу работников на другие должности (при наличии вакансий).

При выявлении работников с квалификацией, не полностью соответствующей утвержденным требованиям, необходимо сформировать (составить) индивидуальные и групповые планы повышения квалификации, в соответствии с которыми эти работники могут быть направлены на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в порядке, предусмотренном статьей 196 ТК РФ, так как это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Шаг 13. Организация дальнейшей работы по применению профессиональных стандартов и их мониторинга.

Важно понимать, что работа по применению новых и измененных (актуализированных) профессиональных стандартов, а также оценка квалификации работников на соответствие установленным локальным требованиям образовательной организации будет носить постоянный и системный характер.

Для выполнения обязательств по данному вопросу потребуется регулярное обучение в различных формах, что, в свою очередь, может повлечь увеличение затрат образовательной организации на повышение квалификации работников.

1. Назначить лиц, ответственных за проведение мониторинга профессиональных стандартов и нормативных правовых актов, регулирующих вопросы развития национальной системы квалификаций.

2. Утвердить порядок рассмотрения изменений в локальных актах организации.

3. Установить формы и сроки регулярной отчетности.

4. Установить порядок формирования бюджетов на развитие персонала.

Шаг 14. Подведение итогов работы по организации применения профессиональных стандартов.

Итог работы по организации применения профессиональных стандартов в образовательной организации должен быть оформлен соответствующими документами.

1. Отчет руководству образовательной организации о мероприятиях по применению ПС с обоснованием предложений об изменении наименований должностей.

2. Предложения в федеральный орган исполнительной власти по изменению наименований должностей (при выявленной необходимости).

3. Итоговый отчет о мероприятиях, проведенных комиссией в текущем году.
4. Отчеты, установленные нормативными правовыми актами и запрашиваемые Министерствами, ведомствами и другими государственными или муниципальными органами.

Таблица 1

Пример плана мероприятий по организации применения профессиональных стандартов

№	Мероприятие	Необходимые действия	Период / Срок	Ответственный исполнитель
1	Создание комиссии по организации применения профессиональных стандартов (далее – ПС)	Издание приказа о создании комиссии	Указать дату	
2	Проведение обучения членов комиссии по вопросам применения ПС	Проведение семинаров, обеспечение методическими и нормативными правовыми документами	Указать дату	
3			Указать дату	
4	Указать дату	
5	Разработка планов обучения и развития работников	Анализ утвержденных на текущий год планов обучения и развития работников, квалификация которых не соответствует требованиям ПС и их корректировка с учетом финансовых показателей	Указать дату	
6	Подведение итогов работы	Подготовка итогового отчета о проведенных мероприятиях. Подготовка отчетов, установленных нормативными правовыми актами	Указать дату	

Применение профессиональных стандартов образовательной организацией по направлению «Образование»

С 1 июля 2016 г. профессиональные стандарты помимо применения при организации труда работников стали применять для целей развития профессионального образования в качестве основы при формировании требований федеральных государственных образовательных стандартов и программ в части требований к результатам освоения основных образовательных программ при формировании профессиональных компетенций. В соответствии со статьями 2 и 4 Федерального закона от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» все образовательные стандарты профессионального образования должны быть приведены в соответствие с профессиональными стандартами до 1 июля 2017 г.

Таким образом, перед образовательными организациями ставится задача оперативного изменения образовательных стандартов и программ как содержательно, так и по организации самого учебного процесса в некоторых случаях.

Применение профессиональных стандартов в целях разработки образовательных стандартов и программ

В процессе разработки образовательных стандартов и программ нового вида прежде всего необходимо провести сопоставление утвержденных профессиональных стандартов и Федеральных государственных образовательных стандартов высшего и среднего профессионального образования. Такое сопоставление позволит сблизить цели профессионального образования и рынка труда, сформировать единые подходы в вопросах развития национальной системы квалификаций. Таким образом, с одной стороны, нужно провести оценку профессиональных стандартов, с другой стороны, — самих образовательных стандартов, т. е. одновременно рассмотреть два разнонаправленных процесса:

- сопоставление и оценивание профессионального стандарта с точки зрения его применимости в сфере профессионального образования и обучения;
- сопоставление и оценивание уже имеющихся ФГОС ПО на предмет учета (наличия) в них требований соответствующего профессионального стандарта.

Для эффективной организации таких сопоставлений можно предложить следующий алгоритм:

Шаг 1. Формирование перечня ПС, по которым необходимо произвести доработку ОП.

Шаг 2. Выбор экспертов со стороны образовательной организации и со стороны разработчиков или представителей профессионального сообщества рассматриваемых профессиональных стандартов (представителей со стороны

отраслевых советов по профессиональным квалификациям или крупных работодателей);

Шаг 3. Разработка и установка критериев, параметров и шкал для оценки. Формирование оценочных листов или иных форм;

При разработке оценочных листов рекомендуется выяснить как минимум следующие моменты:

1. Рассматриваемый профессиональный стандарт содержит в себе описание одного квалификационного уровня, двух и т. д. (отметить сколько и каких);

2. Требования к образованию и обучению, указанные в ПС, учитывают соотношение профессиональных и образовательных квалификаций (да, нет);

3. Иерархия обобщенных трудовых функций (ОТФ) и трудовых функций (ТФ) соблюдена, ПС не содержит неоправданных повторов в части описания ТФ (в том числе при описании ОТФ разных квалификационных уровней) (да, нет);

4. Трудовые функции сформулированы как единицы профессиональной деятельности (да, нет);

5. Требования к необходимым умениям и знаниям сформулированы конкретно, без неоправданных повторов; эти требования могут быть использованы при оценке соответствия им кандидатов и работников (при приеме на работу, при оценке квалификации и т. п.) (да, нет);

6. Требуется также дополнить ФГОС следующей задачей профессиональной деятельности (сформулировать) _____ (на основе формулировки трудовой функции в ПС, реализация которой возлагается на работника данной квалификации).

Шаг 4. Проведение оценки выбранных и сопряженных профессиональных и образовательных стандартов;

Шаг 5. Обсуждение проведенной экспертами оценки с разработчиками рассматриваемых профессиональных стандартов или представителями профессионального сообщества (представителями со стороны отраслевых советов профессиональных квалификаций (СПК) или крупных работодателей);

Шаг 6. Анализ полученных результатов и подготовка по ним заключений.

Сопоставление заключений на профессиональный стандарт и на сопряженный с ним образовательный стандарт может дать следующие варианты взаимного учета двух документов.

1. ПС сделан на основе ФГОС, одной и той же командой разработчиков. Оценка в данном случае может быть нерелевантной, так как по показателям взаимный учет требований может быть достаточно высоким, но практическая значимость такого совпадения для разработки и совершенствования образовательных программ будет сомнительна.

2. ФГОС не учитывает требований ПС, так как не актуализирован. В настоящее время (в переходный период) такая ситуация довольно распространена в ПС разработанных до 2015 г. Экспертные замечания в этих случаях крайне важны как для актуализации ПС, так и для актуализации ФГОС.

3. ФГОС не учитывает требований ПС, так как предъявляет требования гораздо более широкие — и разработчики ПС согласны с тем, что это оправданно (из практики: «с нашим фокусом на конкретной профессии мы не можем претендовать на наличие специальной программы подготовки для наших специалистов, не то что на отдельный образовательный стандарт»). В таких случаях, эксперты считают совершенно правомерным учитывать требования профессионального стандарта напрямую при разработке образовательных профильных программ, минуя уровень ФГОС.

4. ФГОС разработан с учетом всех значимых требований ПС — идеальный вариант, который встречается пока не столь часто. Такие случаи более характерны для профессиональных стандартов, разработанных в 2015—2016 гг. и актуализированных ФГОС ВО поколения «3+».

Шаг 7. Внесение изменения в разработанные ранее образовательные программы для приведения их в соответствие содержанию профессиональных стандартов.

Проведенные предварительные исследования и апробация по сравнению профессиональных и образовательных стандартов выявили наиболее распространенные несоответствия. Приведем некоторые из них:

- классификационный уровень во ФГОС (образовательная квалификация) и установленный разработчиками уровень квалификации в ПС в ряде случаев не совпадали;

- описание трудовых функций (ТФ) в профессиональном стандарте не всегда иерархично (с повышением уровня обобщенной трудовой функции (ОТФ) некоторые трудовые действия (ТД), входящие в содержание ТФ, превращаются в самостоятельные трудовые функции);

- ТФ и ТД из содержания одной ОТФ профессионального стандарта описаны таким образом, что по технологии не могут выполняться одним работником;

- имеются повторы и некорректные формулировки, описывающие требования необходимых знаний и умений ПС.

Важно отметить, что имеющиеся расхождения в содержании квалификационных требований ПС и в содержании профессиональных компетенций ФГОС не должны, в ряде случаев, устраняться на уровне образовательного стандарта, а могут корректироваться на уровне отдельных образовательных программ. Этот важный момент в настоящее время никак не закреплён нормативными правовыми актами и документами.

Итак, можно сделать предложение по изменению нормативной правовой и методической базы, регулирующей применение ПС в профессиональном образовании и обучении, в сторону смягчения требований учета положений ПС во ФГОС и рекомендовать учитывать не «все ОТФ и ТФ», а «только значимые».

Экспертиза программ профессионального образования с точки зрения их соответствия ПС при проведении апробации показала следующее:

– разработчики образовательных программ (ОП), а также те, кто ответственен в образовательных организациях за актуализацию образовательных программ, пока еще явно недостаточно ориентируются на требования профессиональных стандартов. В основном, они следуют требованиям ФГОС, перенося профессиональные компетенции из образовательных стандартов в ООП, зачастую даже без добавления специализированных профессиональных компетенций, которые должны отображать специфику образовательных программ, их практическую направленность;

– программы среднего профессионального образования (СПО) также недостаточно ориентированы на квалификационные требования профессиональных стандартов, как и программы высшего образования (ВО);

– квалификационные требования профессиональных стандартов, «неучтенные» в ООП, могут стать основой для программ дополнительного профессионального образования, но при этом при актуализации ООП в них должны найти отражение ключевые компетенции, которых во многих программах явно недостаточно;

– на сайтах университетов и колледжей недостаточно информации об ООП, образовательные программы плохо отражены в открытых источниках, чтобы получить более полную информацию, приходится напрямую обращаться в образовательные организации;

– без карт (паспортов) компетенций в ООП сделать вывод о достаточности перечня профессиональных компетенций образовательных программ для учета необходимых умений выпускника крайне затруднительно;

– карты (паспорта) компетенций практически отсутствуют в большинстве образовательных организаций, т. е. необходимо их разработать;

– положения об основной образовательной программе многих образовательных организаций не имеют пункта о необходимости указания профессионального стандарта в разделе «Нормативные документы для разработки ООП», требуется их корректирование или изменение;

– даже в тех случаях, когда формально требования профессиональных стандартов в ООП учтены на уровне формулирования результатов образования (профессиональных компетенций), трудно сделать обоснованный вывод о том, что эти компетенции действительно формируются: в большинстве ООП отмечены «традиционность» методов обучения и оценки достижений учащихся программ СПО и ВО, и преимущественно «знаниевый» характер образовательных программ;

– разработчики образовательных программ плохо владеют методами реального и осмысленного учета квалификационных требований профессиональных стандартов в ООП: зачастую это достигается тем, что в перечень профессиональных компетенций программы механически переносятся формулировки трудовых функций или трудовых действий;

На основании проведенных исследований образовательным организациям может быть рекомендовано:

- «расшифровывать» профессиональные компетенции, разрабатывая «паспорта компетенций» и дополняя ими описания ООП, в том числе придерживаясь требований Методических рекомендаций Минобрнауки России;
- сконцентрировать усилия разработчиков ООП на том, чтобы программы стали более практико-ориентированными по методам образовательной деятельности, по тому, как они реализуются;
- при разработке (актуализации) ООП с учетом требований профессиональных стандартов не переносить формулировки трудовых функций в ООП в формате компетенций, так как в дальнейшем будет очень сложно представить такую компетенцию в виде карты как совокупность знаний, умений и, возможно, владений;
- дополнить Методические рекомендации Минобрнауки России положением об отражении в образовательных программах требований профессиональных стандартов на уровне описания конкретных образовательных результатов (профессиональных компетенций) и методов обучения;
- организовать обучение разработчиков образовательных программ проектированию ООП с учетом требований профессиональных стандартов, а также в обучении представителей рынка труда (экспертов СПК) методам анализа и оценки образовательных программ.

Заключение

Применение профессиональных стандартов в образовательных организациях отличается комплексным характером и неоднородностью возникающих перед организацией задач.

С одной стороны, организация должна применять, как и любой российский работодатель, профессиональные стандарты в том объеме, в котором это определено действующим законодательством, в частности, Трудовым кодексом Российской Федерации. Однако, с одной стороны, значительная доля образовательных организаций являются бюджетными организациями, которые должны действовать в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 № 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», и, кроме того, в силу норм Закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 46, 52), практически для 100% персонала таких работодателей Профессиональные стандарты становятся обязательными в силу требований статьи 57 ТК РФ.

С другой стороны, для выполнения своей основной задачи проводить обучение, которое в соответствии с пунктом 3 статьи 2 Закона № 273-ФЗ определяется как ... «...целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенцией, приобретению опыта деятельности, развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни». Таким образом, образовательные организации должны обеспечивать качественный уровень образования в нужном объеме и одновременно мотивировать обучающихся на личностное и профессиональное развитие в течение всей жизни, ориентируясь, в том числе, на соответствие новым профессиональным стандартам. То есть содержание и структура образовательных программ должны коррелировать с содержанием и требованиями профессиональных стандартов, особенно тех, которые являются обязательными для применения большинством или всеми работодателями (например, профессиональный стандарт «Специалист в сфере закупок» для государственных и муниципальных организаций).

Перечень нормативных правовых актов и разъяснений государственных органов по вопросам внедрения и применения профессиональных стандартов

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (часть 1 статьи 57, части 8 и 9 статьи 143, часть 5 статьи 144, часть 2 статьи 195.1, статья 195.2, статья 195.3). Установлено понятие профессиональных стандартов, а также сферы их применения (определение наименований должностей, должностных обязанностей, систем оплаты труда и т. д.). Также указаны случаи, когда профессиональные стандарты обязательны для применения.

2. Федеральный закон от 02.05.2015 № 122-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»». В трудовое законодательство внесены поправки, устанавливающие случаи обязательного и рекомендуемого применения профессиональных стандартов.

3. Постановление Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 № 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». Правительство установило особенности применения профессиональных стандартов, в частности, государственными учреждениями.

4. Приказ Минтруда России от 02.11.2015 № 832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования». Указанный справочник рекомендован для применения работодателями при формировании и реализации кадровой политики, организации обучения работников.

5. Письмо Минтруда России от 06.07.2016 № 14-2/ООГ-6465. Минтруда разъясняет, в каких случаях профессиональные стандарты носят обязательный характер, а в каких — рекомендательный.

6. Информация Минтруда России по вопросам применения профессиональных стандартов (Письмо от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253). Минтруда ответило на 13 вопросов, связанных с применением профессиональных стандартов. В частности, ведомство отметило, что увольнять работников за несоответствие профессиональным стандартам не следует.

7. Информация Минтруда России от 10.02.2016 «О применении профессиональных стандартов в сфере труда». О праве работодателей применять профессиональные стандарты для определения наименования должностей (профессий, специальностей), трудовых функций работников, требования к их образованию и опыту работы, в частности, при составлении должностных инструкций.

8. Письмо Минтруда России от 12.01.2016 № 14-3/В-3. «О соответствии бухгалтера квалификационным требованиям».

9. Письмо Минобрнауки России от 03.03.2015 № 08-241 «О переносе срока применения профессионального стандарта педагога». Минобрнауки не рекомендует до 01.01.2017 применять к педагогическим работникам образовательных организаций квалификационные требования, установленные профессиональным стандартом педагога.

10. Письмо Минобрнауки России от 12.02.2016 № 09-ПГ-МОН-814 «О рассмотрении обращения». О том, что работодатели вправе при определении должностных обязанностей работников применять как профессиональные стандарты, так и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.

11. Приказ Минобрнауки России от 27.05.2015 № 536 «Об организации в Министерстве образования и науки Российской Федерации работы по разработке и применению профессиональных стандартов в сфере образования и науки на 2015–2018 годы». Утвердить график разработки, апробации и применения профессиональных стандартов в сфере образования и науки на 2015–2018 годы.

12. Письмо Минобрнауки России от 02.11.2015 № АК-3192/06 «О пилотном введении профессиональных стандартов». Об осуществлении апробации профессиональных стандартов в 2016 году в сфере образования и обеспечении методической и консультационной поддержки для регионов.

13. Распоряжение Минобрнауки России от 29.04.2016 № Р-160 «Об утверждении плана-графика апробации и внедрения профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» на 2016–2017 годы». Утвержден план-график апробации и внедрения профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» на 2016–2017 годы

14. Письмо Минэкономразвития России от 21.06.2016 № Д28и-1536. «О применении заказчиками профессионального стандарта для определения требований к квалификации работников в сфере закупок».

15. Письмо Минэкономразвития России от 29.04.2016 № Д28и-1129. «О принципе профессионализма заказчиков при закупках товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».

16. Письмо Минобрнауки России от 18.04.2016 № 03-348 «О необходимости проведения профессиональной переподготовки или повышения квалификации в сфере закупок». Минобрнауки напоминает о необходимости про-

ведения профессиональной переподготовки или повышения квалификации работников из сферы закупок.

17. Письмо Минэкономразвития России от 06.04.2016 № Д28и-841. «О применении профессиональных стандартов при установлении требований к квалификации работников контрактной службы и контрактных управляющих».

18. Приказ Минтруда России от 08.09.2015 № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». Утвержден профессиональный стандарт педагога профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования. *Дата вступления в силу — 01.01.2017.*

19. Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации». Подтверждать соответствие работников установленным квалификационным требованиям будут специальные центры оценки квалификаций. *Дата вступления закона в силу — 01.01.2017.*

20. Федеральный закон от 03.07.2016 № 239-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации». Закреплены гарантии и компенсации для работников, направляемых работодателем на прохождение независимой оценки квалификации. *Дата вступления закона в силу — 01.01.2017.*

21. Федеральный закон от 03.07.2016 № 251-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О независимой оценке квалификации». Затраты на проведение независимой оценки квалификации работников на соответствие профессиональным стандартам могут учитываться в расходах при налогообложении. *Дата вступления закона в силу — 01.01.2017.*

22. Письмо Заместителя Директора департамента государственной политики в сфере высшего образования С.А. Пилипенко от 27 апреля 2016 г. № 05-1140 «О предоставлении информации». Текст документа можно скачать по ссылке: http://fgosvo.ru/uploadfiles/metod/05_1140.pdf. Рекомендации по организации работы по внедрению профессиональных стандартов (на уровне организации). В целях реализации пункта 2 раздела I «Об оценке профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам» протокола заседания Правительства Российской Федерации от 24 марта 2016 г. № 9 Минтруда России рекомендует подготовить, утвердить приказом организации и направить в федеральный орган исполнительной власти в срок до 15 мая 2016 г. план-график по внедрению профессиональных стандартов. Ежегодно не позднее 15 февраля года, следующего за отчетным периодом, представлять в соответствующий федеральный орган исполнительной власти отчет о результатах выполнения мероприятий в соответствии с утвержденным планом-графиком.

23. Методические рекомендации по актуализации действующих федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования с

учетом принимаемых профессиональных стандартов (утв. Минобрнауки России 22.01.2015 № ДЛ-2/05вн);

24. Методические рекомендации по актуализации действующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования с учетом принимаемых профессиональных стандартов (утв. Минобрнауки России 20.04.2015 № ДЛ-11/06вн);

25. Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов (утв. Минобрнауки России 22 января 2015 г. № ДЛ-1/05вн).

ЧАСТЬ II.

Межведомственное взаимодействие при реализации социальных и образовательных услуг на основе применения профессиональных стандартов (региональный опыт)

Проблемы и лучшие практики межведомственного взаимодействия при реализации социальных и образовательных услуг в условиях применения профессиональных стандартов

Забродин Ю.М.,

ФГБОУ ВО МГППУ, Москва, Россия

Леонова О.И.,

ФГБОУ ВО МГППУ, Москва, Россия

Описан существующий региональный (муниципальный) опыт в области реализации социальных и образовательных услуг в условиях применения профессиональных стандартов, в том числе применения моделей межведомственного взаимодействия. Обсуждаются проблемы, механизмы и приоритетные направления в области внедрения профессиональных стандартов, решаемые в субъектах Российской Федерации. Выявлен позитивный опыт организационного, методического, информационного и консультационного сопровождения процессов внедрения профессиональных стандартов, который можно рекомендовать для учета в субъектах Российской Федерации.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, межведомственное взаимодействие, реализация социальных и образовательных услуг, работники социальной сферы, региональные модели апробации и внедрения профессиональных стандартов.

Работа по повышению качества и эффективности профессионального труда сопряжена с создаваемой в России системой применения профессиональных стандартов, которые в данном контексте являются многофункциональными документами, предназначенными:

- для проведения оценки квалификации и сертификации работников, а также выпускников учреждений профессионального образования;

- разработки и актуализации федеральных государственных образовательных стандартов 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 структуры видов трудовой деятельности, наименований должностей и пр.).

Механизмы применения профессиональных стандартов при решении вышеуказанных и других задач в организациях социальной сферы разрабатываются федеральными органами исполнительной власти, регламентирующими социальную и образовательную политику, и устанавливаются в форме нормативно-правовых актов и методических материалов. К данным документам относятся:

- Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации», в соответствии с которым проводить независимую оценку квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, будут специальные центры оценки квалификаций.

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (действующая редакция, 2016), устанавливающий необходимость учета профессиональных стандартов в содержании федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования, дополнительных профессиональных программ, при проведении профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ.

- Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253 «Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов», в котором определены основные направления и механизмы внедрения профессиональных стандартов в организациях;

- Предложения по внесению изменений в Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в части определения порядка формирования и применения Справочника новых и перспективных профессий, востребованных на рынке труда и др.

Органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, органы и организации, осуществляющие функции и полномочия учредителей организаций социальной сферы, определяют задачи и механизмы перехода организаций на работу в условиях профессиональных стандартов, эффективность выполнения которых, как показывает региональный опыт сопровождения применения профессиональных стандартов работников социальной сферы, обеспечивается специальной организацией и управ-

лением процессами внедрения профессиональных стандартов путем создания региональных рабочих групп по апробации и внедрению профессиональных стандартов, разработки планов-графиков внедрения профессиональных стандартов в регионе, образования региональных (муниципальных) площадок по апробации и внедрению профессиональных стандартов.

Выявить проблемы, изучить существующие модели и региональный опыт внедрения профессиональных стандартов, в том числе межведомственного взаимодействия при реализации социальных и образовательных услуг, было поручено рабочей группе по адаптации и применению профессиональных стандартов работников социальной сферы, образованной при Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации по итогам заседания Совета при Правительстве Российской Федерации по вопросам попечительства в социальной сфере от 28 сентября 2015 года (протокол № 8 от 28.09.2016 г.).

Важное значение для выполнения данного поручения имело проведение комплексного анализа и учета введенных в действие требований к особенностям применения профессиональных стандартов работников социальной сферы. В 2015–2016 г. эта задача решалась подгруппами рабочей группы по адаптации и внедрению отдельных профессиональных стандартов работников социальной сферы (на базе Московского государственного психолого-педагогического университета и Российского государственного социального университета). В частности, в Московском государственном психолого-педагогическом университете с этой целью были организованы и проведены научно-практические мероприятия в форме семинаров-вебинаров, посвященных изучению и анализу регионального опыта применения профессиональных стандартов работников социальной сферы, в которых в общей сложности приняли участие более 2500 человек.

В ходе проведенного профессионально-общественного обсуждения были выявлены региональные практики внедрения профессиональных стандартов работников социальной сферы, работа которых обеспечивалась научно-методическим сопровождением и координацией органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, что позволило условно говорить о наличии региональных «пилотных» площадок, которые прорабатывают при участии региональных органов власти, образовательных организаций, организаций социальной защиты населения, профессиональных союзов, общественных организаций и др. определенные группы задач, связанных с применением профессиональных стандартов работников социальной сферы.

К таким задачам относятся совершенствование системы дополнительного профессионального образования в соответствии с требованиями профессиональных стандартов; организация и проведение конкурсов профессионального мастерства и изучение их роли в процессе внедрения профессиональных стандартов; развитие системы стажировок работников в целях приведения их квалификационных характеристик в соответствие требованиям профессиональных стандартов; развитие системы аттестации работников с учетом ос-

новых положений профессиональных стандартов; разработка дорожных карт и рекомендаций по внедрению профессиональных стандартов в организациях социальной сферы, организация межведомственного взаимодействия при реализации социальных и образовательных услуг в условиях применения профессиональных стандартов.

Проведенные анализ и общественно-профессиональное обсуждение опыта регионов позволили выявить наиболее эффективные региональные практики в области адаптации и внедрения профессиональных стандартов, имеющих межведомственный характер.

Региональный опыт внедрения профессиональных стандартов

1. В Свердловской области разработана и апробируется сетевая модель внедрения профессиональных стандартов работников образования¹. Она определяет функции и направления деятельности 32 образовательных организаций («базовых площадок») разного типа и вида (педагогические колледжи, общеобразовательные организации (школы, гимназии, лицеи), дошкольные образовательные учреждения, учреждения дополнительного образования) по вопросам внедрения профессиональных стандартов работников сферы образования в этом регионе при научно-методическом сопровождении Уральского государственного педагогического университета и под общим управлением Координационного совета, созданного при Министерстве общего и профессионального образования Свердловской области.

Реализация данной региональной модели, направлена на достижение таких целевых ориентиров, как:

- обеспечение условий для эффективного внедрения профессиональных стандартов работников сферы образования с учетом региональных особенностей реализации образовательного процесса и оказания психолого-педагогической помощи;
- содействие планомерному освоению педагогами, педагогами-психологами трудовыми функциями;
- развитие навыков системной рефлексии собственной профессиональной деятельности и самооценки результатов;
- придание структурной целостности профессиональной деятельности в соответствии со спецификой обобщенных трудовых функций.

Основными результатами реализации данной модели в 2016 г. стали:

- формирование у работников психологической готовности к внедрению профессиональных стандартов;

¹ Региональная модель внедрения профессиональных стандартов в Свердловской области описана в статье С.А. Минюровой, Н.Н. Васагиной и И.Я. Мурзиной «Региональная модель внедрения профессиональных стандартов работников сферы образования в Свердловской области».

- расширение спектра программ повышения квалификации, профессиональной переподготовки работников в соответствии с требованиями профессиональных стандартов;
- развитие региональной системы непрерывного педагогического образования на основе принципов сетевого и межведомственного взаимодействия.

II. Региональная модель введения профессиональных стандартов на основе сформировавшейся системы аттестации педагогических работников Московской области² была реализована при участии пилотных площадок в целях обеспечения готовности работников областной системы образования к введению профессиональных стандартов.

Приоритетными задачами реализации модели были выдвинуты:

- проведение мероприятий по информированию педагогических работников о содержании профессиональных стандартов в сфере образования, этапах их введения и о нормативно-правовых документах, регламентирующих их применение;
- разработка критериальной базы оценки уровня квалификации педагогов на основе интеграции требований профессиональных стандартов и региональных особенностей аттестации педагогических работников Московской области;
- разработка диагностического инструментария оценки уровня квалификации педагогических работников Московской области с учетом требований профессиональных стандартов и региональных особенностей аттестации;
- подготовка специалистов экспертных групп по аттестации и представителей независимых профессиональных ассоциаций педагогов к проведению оценки уровня квалификации работников системы образования.

В 2016 г. были разработаны и апробированы концепция и научно-методическое обеспечение данной модели, включающие рекомендации по организации порядка аттестации педагогических работников на соответствие требованиям профессионального стандарта педагога.

III. В городе Москве в рамках специальных межведомственных рабочих групп осуществляется решение комплекса задач в области кадровой политики организаций социального обслуживания населения, организаций поддержки семьи и детства, задач, связанных с процессом перехода на новые профессиональные стандарты, с учетом действующих нормативно-правовых оснований, а также социальных гарантий для работников³.

Приоритетными задачами в области апробации и внедрения профессиональных стандартов в данном регионе является решение следующих вопросов:

² Региональная модель внедрения профессиональных стандартов в Московской области описана в статье Н.В. Долгоаршинных, С.Л. Фроловой «Региональная модель применения профессиональных стандартов на основе системы аттестации педагогических работников Московской области».

³ Региональная модель внедрения профессиональных стандартов в Москве описана в статьях Т.И. Шульги, Т.В. Мининой «Практика внедрения профессионального стандарта «Специалист по работе с семьей» в организациях поддержки семьи и детства ДТЭСЗН города Москвы», а также О.И. Евстешинной «Проблемы и перспективы внедрения профессиональных стандартов работников социальной сферы в организациях поддержки семьи и детства социальной сферы г. Москвы».

- оценка квалификации специалистов организаций социального обслуживания, их аттестация или сертификация на соответствие требованиям профессиональных стандартов;
- разработка образовательных программ дополнительного профессионального образования, необходимых для формирования соответствующих компетенций специалистов в рамках существующих профессиональных стандартов;
- социальный аудит по оценке готовности внедрения профессиональных стандартов в организациях поддержки семьи и детства города Москвы и др.

В 2016 г. получены следующие основные результаты:

- созданы условия для регулирования разных правовых форм поддержки семьи и детства в условиях действия Федерального закона № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»;
- разработан пакет предложений, касающийся социального сопровождения семей с детьми, в том числе для внесения поправок в федеральный закон от 28 ноября 2015 г. № 358-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона “Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации”»;
- в соответствии с требованиями профессиональных стандартов разработаны предложения по созданию в организациях социальной сферы подразделений, деятельность которых отражает все этапы работы с детьми и семьями;
- проанализированы возникающие в связи с переходом на новые профессиональные стандарты типовые вопросы руководителей организаций социального обслуживания в области кадровой политики, предложены и обоснованы варианты решений;
- подготовлен профессиональный портрет специалиста по работе с семьей, учитывающий требования, заявленные в обобщенных трудовых функциях соответствующего профессионального стандарта;
- проведены организационно-штатные мероприятия в центрах помощи семье и детям г. Москвы, в штатное расписание включены должности специалиста по работе с семьей, определены требования к их профессиональному уровню на основе требований профессионального стандарта;
- организован и проведен конкурс профессионального мастерства специалистов по работе с семьей, в основу критериальной базы оценки которого положены требования соответствующего профессионального стандарта.

IV. Переход на профессиональные стандарты работников образования и социальной сферы в Воронежской области⁴ осуществляется преимущественно по следующим основным направлениям:

⁴ Региональная модель внедрения профессиональных стандартов в Воронежской области описана в статьях Ю.Л. Ярецкого «Организация перехода на профессиональные стандарты работников образования и социальной сферы: опыт и перспективы (пример Воронежской области)» и Т.Л. Худяковой «Опыт и перспективы межведомственного взаимодействия в практике внедрения профессионального стандарта педагога-психолога (пример Воронежской области)».

- приведение квалификационных характеристик работников в соответствие с нормативными требованиями профессиональных стандартов;
- разработка практических рекомендаций и обобщение опыта производственной деятельности с целью совершенствования профессиональных стандартов;
- внесение изменений в штатное расписание и должностные инструкции отраслевых организаций, подготовка положений для проведения процедуры аттестации работников организаций социальной сферы.

В регионе проводится активная и масштабная разъяснительная работа с педагогическими работниками и работниками социальной сферы в целом по вопросам внедрения профессиональных стандартов и имеется позитивный опыт применения профессиональных стандартов как основы межведомственного взаимодействия при реализации социальных и образовательных услуг. В частности, осуществляется межведомственное взаимодействие структур МВД и образовательных организаций по вопросам обеспечения гарантий государственной защиты прав и законных интересов несовершеннолетних в условиях требований, заявленных в профессиональных стандартах работников образования, действуют мониторинговые центры по оказанию психологической помощи пострадавшим детям и др.

V. Внедрение профессиональных стандартов в Тульской области курируют органы государственной власти Тульской области, Министерство труда и социальной защиты населения. При реализации региональной модели внедрения профессиональных стандартов⁵ в Тульской области в 2016 г. решены следующие приоритетные задачи в рамках определенных в регионе направлений деятельности:

- организация и проведение разъяснительной работы по вопросам применения профессиональных стандартов педагога-психолога, специалиста по социальной работе и социального работника в организациях социального обслуживания (26 организаций) в форме семинаров и совещаний;
- разработка рекомендаций и методических инструкций для образовательных организаций и организаций социальной защиты населения по поэтапному внедрению профессиональных стандартов в организациях;
- разработка методической базы по изменению подготовки специалистов в организациях профессионального образования, в том числе осуществление учета требований профессиональных стандартов в основных профессиональных образовательных программах, реализуемых в Тульском государственном педагогическом университете имени Л.Н. Толстого.

VII. Алтайский край, являясь регионом, который принимал активное участие в апробации профессионального стандарта педагога в 2014–2015 гг., име-

⁵ Региональная модель внедрения профессиональных стандартов в Тульской области описана в статье С.В. Краюшкиной и Е.Г. Шаин «Сопровождение применения профессиональных стандартов работников образования и социальной сферы (опыт Тульской области)».

ет богатый опыт в вопросах, связанных с применением профессиональных стандартов в организациях, а также с координацией и управлением процессами поэтапного перехода организаций на работу в условиях профессиональных стандартов, осуществляемых региональными органами власти.

В данном регионе определены и получены первые положительные результаты реализации следующих приоритетных направлений в области внедрения профессиональных стандартов работников социальной сферы⁶:

- совершенствование механизмов управления персоналом организации;
- организация процесса освоения содержания профессионального стандарта как личностно значимого содержания;
- организация методического сопровождения проектирования и реализации индивидуальной программы профессионального развития специалиста, конструирование дифференцированной программы развития профессиональной компетентности работников организации в целом; разработка региональной модели персонифицированного повышения квалификации;
- разработка/корректировка на основе профессиональных стандартов программ дополнительного профессионального образования.

Оценивая накопленный регионами опыт, следует отметить, что упомянутые выше модели в разных регионах различны, однако положительным моментом является то, что все они опираются на соответствующие профессиональные стандарты, а деятельность их имеет отчетливо выраженный межведомственный характер. Эти примеры организационных моделей в области апробации и внедрения профессиональных стандартов работников социальной сферы, в том числе при организации межведомственного взаимодействия, направлены на обеспечение квалифицированными кадрами для работы в области решения социальных проблем:

- модели профессионального развития и кадрового роста, в рамках которых разрабатываются и реализуются адресные, профилированные программы дополнительного профессионального образования, обеспечивают формирование необходимых специальных компетенций и навыков работы в межведомственных командах, ориентированы на работу со специалистами разных ведомств;
- модели независимой профессиональной оценки уровня квалификации работников различных учреждений образования и социальной сферы ориентированы на разработку региональных моделей аттестации и сертификации персонала;
- модели межведомственного взаимодействия обеспечивают повышение качества работы профессионалов в различных областях социальной сферы: в си-

⁶ Региональная модель внедрения профессиональных стандартов в Алтайском крае описана в статье Калашниковой Н.Г., Жарковой Е.Н. «Приоритетные направления и задачи применения профессиональных стандартов работников образования в Алтайском крае».

стеме образования (в частности, применительно к реализации образовательных программ, психолого-медико-педагогическому обследованию детей, психолого-педагогическому консультированию обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников, содержанию детей, присмотру и уходу); в службах ранней помощи; организациях опеки и попечительства несовершеннолетних граждан; учреждениях социальной защиты населения и др.

Очевидно, что применение вышеперечисленных организационных моделей в области апробации и внедрения профессиональных стандартов будет способствовать повышению качества предоставления государственных и муниципальных социальных услуг в субъектах Российской Федерации. В этой связи целесообразно рекомендовать органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в социальной сфере организовать на местах подготовительную работу по обеспечению перехода заинтересованных организаций на работу в условиях действия профессиональных стандартов работников образования и социальной сферы и с этой целью:

- создать в регионах рабочие органы по применению профессиональных стандартов работников образования и социальной сферы в форме региональной (пилотной) площадки, определить регламент и региональный Координационный орган для координации межведомственного взаимодействия;
- разработать дорожную карту региона (перечень основных мероприятий) по апробации профессиональных стандартов работников социальной сферы в соответствии с данными рекомендациями и направить ее в адрес Минтруда России;
- предоставить в рабочую группу Минтруда России (psmgppu@mail.ru) материалы, описывающие региональный опыт по организации межведомственного взаимодействия при оказании социальных и образовательных услуг в рамках апробации и внедрения профессиональных стандартов.

Рабочей группе Минтруда следует продолжить отбор лучших практик апробации профессиональных стандартов (с целью подготовки дополнений и изменений, а при необходимости, новых редакций профессиональных стандартов работников социальной сферы), учитывая в работе различные варианты межведомственных моделей оказания социальных и образовательных услуг. С учетом полученного опыта следует продолжить работу над новым Справочником профессий и начать формирование реестра организаций — участников апробации профессиональных стандартов работников социальной сферы.

Литература

1. Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253 «Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов».
2. Приказ Минтруда России № 832 от 2 ноября 2015 г. «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования».

3. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (действующая редакция, 2016).

4. Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

Практика внедрения профессионального стандарта «Специалист по работе с семьей» в организациях поддержки семьи и детства ДТСЗН города Москвы

Шульга Т.И.,

ГОУ ВО МГППУ, Москва, Россия

Шинина Т.В.,

ГАУ ИДПО ДТСЗН, Москва, Россия

Авторами обозначены ключевые проблемы ранней профилактики семейного неблагополучия. Представлена практика применения нормативно-правовой базы в работе с семьей и детьми. Описана эмпирическая модель системно-целевого подхода в работе с семьей. Отражены результаты социального аудита по оценке готовности внедрения профессиональных стандартов в организациях поддержки семьи и детства города Москвы. Показана значимость работы специалиста по работе с семьей на трех уровнях: умения, действия, знания. Намечены ключевые позиции по трансляции практического инструментария по работе с семьей, который представлен в Портфеле специалиста по работе с семьей.

Ключевые слова: профилактическая работа с семьей, профессиональный стандарт, специалист по работе с семьей, профессиональные компетенции, случаи.

Анализ результатов внедрения профессионального стандарта «Специалист по работе с семьей» показывает, что после его утверждения в 2013 г. Приказом Минтруда России идет постоянная работа над его совершенствованием. Претерпели изменение требования к уровню образования, специальным компетенциям, знаниям, умениям, трудовым функциям. При этом процесс его практической реализации замедлился. Руководители, специалисты разных ведомств пытались внести в соответствии с появлением ФЗ № 442 «О социальном обслуживании населения» изменения, связанные только с деятельностью своего ведомства, что затрудняет описание трудовых функций, трудовых действий и подготовку специалистов межведомственного уровня в социальной сфере. Утвержденный профессиональный стандарт впервые дает возможность

заниматься подготовкой специалистов по работе с семьей в социальной сфере, которые могут на высоком профессиональном уровне оказывать услуги, поддержку, помощь в решении проблем семей и детей. Выполняя трудовые функции в соответствии с профессиональным стандартом, специалисты могут оказывать адресную и своевременную помощь, поддержку семьям и детям групп социального риска, т. е. обеспечивать их социальное благополучие [4; 5; 1].

Руководитель группы по разработке Профессиональных стандартов Министерства труда Российской Федерации Ю.М. Забродин считает, что «... 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» [1, с. 120].

Принятие профессионального стандарта специалиста по работе с семьей предполагает введение новой профессии в деятельность социальной сферы. Необходимость введения данного профстандарта обусловлена тем, что в настоящее время остается низкой эффективность профилактической работы с неблагополучными семьями и детьми, что приводит к практике лишения родителей родительских прав и увеличению социального сиротства. Распространенность семейного неблагополучия, жестокого обращения с детьми и разных форм насилия приводят к тому, что довольно поздно выявляются дети, испытывающие неблагополучие, переживающие психологические травмы. Следует отметить, что проблема появления высокого риска бедности при рождении детей в многодетных и неполных семьях остается по-прежнему острой. Это усугубляется в период экономического кризиса, так как он наиболее болезненно сказывается на жизнедеятельности семей с детьми [9; 12; 13].

Семья является базовым фундаментальным условием функционирования гражданского общества в современной России. Специфика и уникальность семьи в том и состоит, что она фокусирует в себе практически все аспекты человеческой жизнедеятельности и выходит на все уровни социальной практики: от индивидуального до общественно-исторического, от материального до духовного. Сущность и смысл семьи состоит не просто в воспроизводстве населения, а в продлении рода в самом широком смысле слова. Семья выступает как связующее звено поколений рода. Через нее род развивает заложенные в его природе духовные качества. Такой подход к институту семьи позволяет не только акцентировать внимание на частных проявлениях проблем семьи, но и видеть ее в контексте развития того социума, из которого она вырастает.

Социально-экономические изменения, происшедшие в нашей стране в последние годы, отразились на процессе личного роста, становлении института семьи. С каждым годом растет количество семейного неблагополучия, и причины его связаны с увеличением разводов, распадом и нестабильностью в семье, утратой семейных ценностей, возрастанием случаев болезни и смертности одного из супругов. В настоящее время в большинстве развитых стран наблюдается второй демографический переход от малодетной к преимущественно однодетной семье. На фоне общего сокращения рождаемости происходит рост внебрачных детей. Еще один признак нестабильности семейного образа жизни — убеждение, что одиночество является привлекательным и комфортным стилем жизни (И.Ф. Дементьева, 2005; М.Ю. Казарян, А.И. Сайфугалиева, 2005; Г.В. Семья, 2010, 2013; Т.И. Шульга 2010, 2012, 2014, 2015; Е.И. Холостова 2011, 2013, 2014 и др.).

На современном этапе развития общества **основные направления государственной семейной политики** Российской Федерации¹:

- укрепление и развитие института семьи, сохранение и восстановление традиционных семейных ценностей;
- улучшение положения семей с несовершеннолетними детьми;
- защита семьи, в том числе от незаконного вмешательства в семейную жизнь, оказание ей содействия в осуществлении ее основных функций и на этой основе повышение уровня семейного благополучия, улучшение демографической ситуации в стране, разрешение проблемы социального сиротства.

Анализ положения семей на современном этапе позволяет сделать вывод о том, что семья в процессе жизнедеятельности может сталкиваться, с одной стороны, с проблемами, связанными с развитием систем здравоохранения, занятости, образования, культуры, положением на рынке жилья и функционированием государственных структур, с другой стороны, — с проблемами специфического характера, свойственными конкретной семье.

Решение проблем, возникающих в процессе жизнедеятельности российских семей, остается в центре внимания государства и побуждает к поиску новых способов их решения. Главными приоритетами успешного развития страны должны стать укрепление семьи как основы государства, а также формирование условий, при которых семья могла бы чувствовать уверенность в будущем, ощущала бы себя защищенной от рисков, связанных с появлением ребенка или нескольких детей в семье.

Отечественная законодательная база социальной поддержки семьи и детства за последние годы претерпела значительные изменения. Основным вектор ее развития — движение от решения уже существующей проблемы к внедрению системы превентивных мер.

¹ Концепция государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года // Утверждена Распоряжением Правительства РФ от 25 августа 2014 № 1618.

В Национальной стратегии действий в интересах детей² выделены **основные дефициты системы защиты детства**:

- распространенность семейного неблагополучия, жестокого обращения с детьми и всех форм насилия в отношении детей;
- низкая эффективность профилактической работы с неблагополучными семьями и детьми, распространенность практики лишения родительских прав и социального сиротства;
- социальная исключенность уязвимых категорий детей (дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, дети-инвалиды и дети, находящиеся в социально опасном положении);
- нарастание новых рисков, связанных с распространением информации, представляющей опасность для детей (интернет-угрозы);
- отсутствие действенных механизмов обеспечения участия детей в общественной жизни, в решении вопросов, затрагивающих их непосредственно.

Для повышения эффективности системы профилактических мер важно обеспечить межведомственное взаимодействие и координацию деятельности различных групп специалистов и иных участников: органов социальной защиты населения, образования, здравоохранения, служб занятости, комиссий по делам несовершеннолетних, органов опеки и попечительства.

Разработка и активное введение новой профессиональной деятельности специалиста по работе с семьей на основе внедрения профессионального стандарта будет способствовать, во-первых, более эффективному своевременной и квалифицированной помощи, социальному сопровождению разных видов семей с детьми на основе интеграции усилий разных ведомств, организаций. Во-вторых, позволит специалистам социальной сферы пересмотреть принципы профилактической работы с семьей и детьми и создать систему поддержки семьи и детства, обеспечивающей устойчивость, благополучие семьи, опору на ресурсы, развитие собственного потенциала и ответственность самой семьи за ее жизнедеятельность. Ключевой задачей деятельности специалиста по работе с семьей в настоящее время является укрепление родительских позиций, формирование устойчивости против вредных привычек, асоциальных явлений в семье и обществе, активности во взаимодействии с разными социальными службами социальной сферы.

Внедрение профессионального стандарта специалиста по работе с семьей способствует расширению деятельности в социальной сфере, направленной на преодоление трудностей семьей, возможность роста и возврата к нормальной полноценной жизни, формирование ответственности за обучение и воспитание детей, защиту прав и интересов семьи и детей. Деятельность специалиста по работе с семьей способствует социальной реабилитации семей, детей, организации молодежных, подростковых, детских и семейных клубов и ассоциаций, объеди-

² См.: Указ Президента РФ от 01.06.2012 № 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы». Распоряжение Правительства РФ от 15.10.2012 № 1916-р «Об утверждении плана первоочередных мероприятий до 2014 года по реализации Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012–2017 годы».

нений по интересам и т. д., координации работы по социальной адаптации и реабилитации лиц, вернувшихся из специальных учебно-воспитательных учреждений и мест лишения свободы. Одна из задач, стоящих перед специалистом по работе с семьей — облегчить трудности социально депривированных групп населения, но при этом избежать социального иждивенчества, оказывать помощь, не забывая принципа опоры на самого себя. Одним из центральных противоречий такого рода для специалиста по работе с семьей является необходимость одновременного осуществления и социального контроля, и социального изменения положения семьи и детей. Сталкиваясь зачастую с трудноразрешимыми противоречиями, специалисту по работе с семьей приходится искать баланс между поощрением самореализации и самодетерминации членов семей и ограничением их свободы в контексте социальной ответственности. Специалист по работе с семьей часто поддерживает равновесие между терпимостью и принуждением; между формальным долгом перед бюрократической системой и потребностью в той или иной помощи; между правами детей и родителей, мужа и жены [2; 13].

Для достижения социально-психологической устойчивости семейной системы, необходимо изменить работу с семьей, для этого важно: перенести акцент с преодоления неблагоприятной ситуации на поддержку семьи, на активизацию ее внутреннего потенциала; осуществить переход от экстренного вмешательства в проблему семьи и ребенка к прогнозированию и решению зарождающейся проблемы на ранних этапах, переход от тактики контроля к партнерству с семьей и к открытости.

На основе определения основных стратегических линий возникла необходимость построения методологической основы всей деятельности организаций системы профилактики в городе Москве. Такой основой стал системно-целевой подход (рис. 1).



Рис. 1. Системно-целевой подход к профилактической работе

Данный подход позволяет осуществить:

- взаимосвязь целей и задач профилактической работы с семьей;
- учет интеллектуальных и финансовых ресурсов территории в *социальной цепочке: район-округ-город*;
- кадровое обеспечение программных мероприятий;
- межведомственное и межсекторное сотрудничество;
- разработку системы показателей реализации программ профилактики и оценки ожидаемых результатов.

Каждый из компонентов системно-целевого подхода является самостоятельной частью, но действует только во взаимосвязи с другими частями системы.

Вопрос раннего выявления семейного неблагополучия, актуализирует уникальность позиции специалистов межведомственных команд в контексте обсуждаемых проблем и заключается в том, что все основные моменты психологии семьи важны с точки зрения законов ее развития. Это означает, что, помимо выполнения узкопрофессиональных функций, в современной ситуации специалисты получают возможность эффективно защищать права ребенка, содействуя содержательному диалогу в профессиональном сообществе на территории городской площадки. Для внедрения системно-целевого подхода на территории г. Москвы разрабатывалась и дополнялась нормативно правовая база федерального уровня, позволяющая его внедрить.


Нормативно-правовая база

Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» (далее – № 442-ФЗ), вступивший в силу с 1 января 2015 г., пришел на смену двум федеральным законам: Федеральному закону от 10 декабря 1995 г. № 195-ФЗ «Об основах социального обслуживания населения в Российской Федерации» и Федеральному закону от 2 августа 1995 г. № 122-ФЗ «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов».


Следует учитывать, что № 442-ФЗ не является законом, регулирующим все аспекты государственной поддержки и защиты прав детей и семей с детьми, которые осуществляются учреждениями социального обслуживания.

В соответствии с действующим законодательством нормативную правовую базу системы поддержки семьи и детства города Москвы составляют федеральные законы, подзаконные акты федеральных исполнительных органов власти, законы города Москвы, подзаконные акты Правительства Москвы и ведомственные акты департаментов города Москвы.

Нормативно-правовая база системы поддержки семьи и детства города Москвы (данный перечень не является исчерпывающим):

	Федеральное законодательство
Федеральные законы	<ul style="list-style-type: none">• Федеральный закон от 08 мая 2010 г. № 83-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений».• Федеральный закон от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних».• Федеральный закон от 24 апреля 2008 г. № 48-ФЗ «Об опеке и попечительстве».• Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в РФ».• Федеральный закон от 21 июля 2014 г. № 256-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам проведения независимой оценки качества оказания услуг организациями в сфере культуры, социального обслуживания, охраны здоровья и образования».• Федеральный закон от 21 декабря 1996 г. № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».• Федеральный закон от 17 июля 1999 г. № 178-ФЗ «О государственной социальной помощи».• Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».• Федеральный закон от 01 декабря 2014 г. № 419-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации по вопросам социальной защиты инвалидов в связи с ратификацией Конвенции о правах инвалидов».
Постановления Правительства РФ	<ul style="list-style-type: none">• Постановление Правительства РФ № 581 от 23 июля 2014 г. «Об изменении и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации».• Постановление Правительства РФ № 1075 от 18 октября 2014 г. «Об утверждении• Постановление Правительства РФ № 1236 от 24 ноября 2014 г. «Об утверждении примерного перечня социальных услуг по видам социальных услуг».• Постановление Правительства РФ № 1239 от 24 ноября 2014 г. «Об утверждении Правил размещения и обновления информации о поставщике социальных услуг на официальном сайте поставщика социальных услуг».

<p>Постановления и Приказы Минтруда РФ</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Постановление Минтруда РФ от 29 марта 2002 г. № «Об утверждении рекомендаций по организации деятельности специализированных учреждений для несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации». • Приказ Минтруда России от 28 марта 2014 г. № 159н «Об утверждении формы заявления о предоставлении социальных услуг». • Приказ Минтруда России от 30 июня 2014 г. № 425н «Об утверждении примерного положения о попечительском совете организации социального обслуживания». • Приказ Минтруда России от 25 июля 2014 г. № 484н «Об утверждении рекомендаций по формированию и ведению реестра поставщиков социальных услуг» • Приказ Минтруда России № 500н от 30 июля 2014 г. Об утверждении рекомендаций по определению индивидуальной потребности в социальных услугах получателей социальных услуг». • Приказ Минтруда России от 25 июля 2014 г. № 485 «Об Утверждении рекомендаций по формированию и ведению регистра получателей социальных услуг». • Приказ Минтруда России от 13 августа 2014 г. № 552н «Об утверждении рекомендуемых норм питания при предоставлении социальных услуг в стационарной форме». • Приказ Минтруда России от 18 сентября 2014 г. № 651н «Об утверждении порядка осуществления мониторинга социального обслуживания граждан в субъектах Российской Федерации, а также форм документов». • Приказ Минтруда России от 17 ноября 2014 г. № 886 «Об утверждении Порядка размещения на официальном сайте поставщика социальных услуг в информационно-телекоммуникационной сети “Интернет” и обновления информации об этом поставщике (в том числе содержания указанной информации и формы ее предоставления)». • Приказ Минтруда России от 24 ноября 2014 г. № 938н «Об утверждении Примерного порядка предоставления социальных услуг в полустационарной форме социального обслуживания». • Приказ Минтруда России от 28 ноября 2014 г. № 954н «Об утверждении рекомендуемых норм питания при предоставлении социальных услуг в полустационарной форме социального обслуживания».
---	---

	<p>Законодательство города Москвы</p>
<p>Законы города Москвы</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Закон города Москвы от 07 апреля 1999 г. № 16 «О профилактике безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних в городе Москве». • Закон города Москвы от 14 апреля 2010 г. № 12 «Об организации опеки, попечительства и патронажа в городе Москве». • Закон города Москвы от 09 июля 2008 г. № 34 «О социальном обслуживании населения города Москвы и социальной помощи».

	<ul style="list-style-type: none"> • Закон города Москвы от 24 декабря 2014 № 66 «О внесении изменений в Закон города Москвы от 9 июля 2008 г. № 34 “О социальном обслуживании населения города Москвы”». • Закон города Москвы от 23 ноября 2005 г. № 60 «О социальной поддержке семей с детьми в городе Москве». • Закон города Москвы от 26 октября 2005 г. № 55 «О дополнительных мерах социальной поддержки инвалидов и других лиц с ограничениями жизнедеятельности в городе Москве». • Закон города Москвы от 30 ноября 2005 г. № 61 «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в г. Москве».
<p>Постановления Правительства города Москвы</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Постановление Правительства города Москвы от 24 марта 2009 г. № 215-ПП «О мерах по реализации Закона г. Москвы от 09 июля 2008 г. № 34 “О социальном обслуживании населения города Москвы”». • Постановление Правительства города Москвы от 26 декабря 2014 г. № 829-ПП «О социальном обслуживании граждан в городе Москве». • Постановление Правительства Москвы от 20 сентября 2011 г. № 433-ПП «О мерах по обеспечению реализации Закона города Москвы от 14 апреля 2010 г. № 12 “Об организации опеки, попечительства и патронажа в городе Москве” (вместе с “Положением об организации патронатного воспитания”, “Положением о сопровождении семьи, принявшей ребенка (детей) на воспитание”, “Положением об организации постинтернатного патроната”, “Положением об организации социального патроната”)». • Постановление Правительства Москвы от 15 мая 2007 г. № 376-ПП «О мерах по реализации Закона города Москвы от 30 ноября 2005 г. № 61 “О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в городе Москве”». • Постановление Правительства Москвы от 26 декабря 2014 г. № 827-ПП «Об утверждении дополнительного перечня категорий граждан, имеющих право на бесплатное предоставление социальных услуг в городе Москве по формам социального обслуживания, установленных федеральным законодательством». • Постановление Правительства Москвы от 26 декабря 2014 № 829-ПП «О социальном обслуживании граждан в городе Москве». • Постановление Правительства Москвы от 26 декабря 2014 г. № 830-ПП «Об утверждении Порядка организации осуществления регионального государственного контроля (надзора) в сфере социального обслуживания граждан в городе Москве».
<p>Приказы ДСЗН города Москвы</p>	<p>Приказ Департамента социальной защиты населения города Москвы от 19 ноября 2014 г. № 950 «Об утверждении порядка обеспечения бесплатного доступа к информации о поставщиках социальных услуг, предоставляемых ими услугами, видах социальных услуг, сроках, порядке и об условиях их предоставления, о тарифах на эти услуги, в том числе через средства массовой информации, включая размещение информации на официальных сайтах в сети Интернет».</p>

- Приказ Департамента социальной защиты населения города Москвы от 21 ноября 2014 г. № 957 «О ведении учета и отчетности в сфере социального обслуживания в городе Москве».
- Приказ Департамента социальной защиты населения города Москвы от 17 декабря 2014 г. № 1033 «О порядке определения тарифов на социальные услуги на основании подушевых нормативов финансирования социальных услуг».
- Приказ Департамента социальной защиты населения города Москвы от 24 декабря 2014 г. № 1068 «Об утверждении Норм питания получателей социальных услуг в стационарной форме социального обслуживания в государственных организациях социального обслуживания города Москвы».
- Приказ Департамента социальной защиты населения города Москвы от 24 декабря 2014 г. № 1069 «Об утверждении тарифов на социальные услуги на основании подушевых нормативов финансирования социальных услуг».
- Приказ Департамента социальной защиты населения города Москвы от 24 декабря 2014 г. № 1070 «О нормативах штатной численности организаций социального обслуживания города Москвы».
- Приказ Департамента социальной защиты населения города Москвы от 24 декабря 2014 г. № 1071 «Об утверждении Порядка расходования средств, образовавшихся в результате взимания платы за предоставление социальных услуг государственными организациями социального обслуживания на территории города Москвы».
- Приказ Департамента социальной защиты населения города Москвы от 24 декабря 2014 г. № 1072 «Об установлении Порядка утверждения тарифов на социальные услуги на основании подушевых нормативов финансирования социальных услуг в городе Москве».

Государственная поддержка детям и семьям с детьми в настоящее время, как и ранее, продолжает оказываться в двух смежных «правовых полях»:

- предоставление социальных услуг (регулируется Федеральным законом от 28.12.2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»);
- предоставление государственных услуг, направленных на защиту прав детей и содействие в воспитании детей их родителям (регулируется иными федеральными законами: № 48-ФЗ, № 120-ФЗ, № 159-ФЗ, № 181-ФЗ).

В практической работе следует четко понимать, где проходит граница действия № 442-ФЗ и сфер действия других законов, направленных на защиту прав детей (№ 48-ФЗ, № 120-ФЗ и др.).

Основные документы, касающиеся работы организаций социального обслуживания семей с детьми, приведены в табл. 1.

Графически это представлено на рис. 2 и в табл. 1.

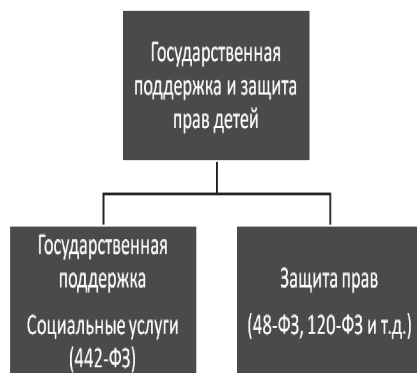


Рис. 2. Государственная поддержка детям и семьям

Таблица 1

Основные документы, касающиеся работы организаций социального обслуживания семей с детьми

Федеральные законы	Социальное обслуживание – № 442-ФЗ	Социальная Помощь – № 178-ФЗ	Опека и попечительство № 48-ФЗ	Профилактика безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних № 120-ФЗ	Социальная защита инвалидов – № 181-ФЗ
Законы города Москвы	№ 34	№ 34; № 60	№ 12	№ 16	№ 55 (инвалиды и ОВЗ)
Постановления Правительства Москвы	№ 215-ПП (в ред. 829-ПП)	№ 215-ПП (в ред. 829-ПП); 185-ПП	№ 433-ПП	Распоряжение Мэра от 01.09.2000 г. № 945-РМ	№ 215-ПП (в ред. 829-ПП); № 841-ПП; № 318-ПП
Приказы ДСЭН города Москвы	№ 1171; № 1173	№ 695а	№ 133; № 134	№ 134	

Уровни профилактической работы в системе поддержки семьи и детства города Москвы

В практике социальной работы государственные услуги, оказываемые семьям с детьми, разделяются по степени сложности жизненной социальной ситуации ребенка и его семьи. Соответственно, и работу с детьми и семьями в этих вопросах можно разделить на четыре уровня:

- первичная профилактика (индивидуальная, групповая работа);
- специальная профилактика (работа с семьей по заявлению);
- комплексная социальная реабилитация;
- помещение ребенка в стационар при отсутствии попечения родителей или при наличии в семье угрозы для его жизни и здоровья.

При этом для каждого из выделенных уровней сложился свой перечень нормативных правовых актов. Схематично соотношение федеральных законов, разных уровней сложности и объема оказания государственной помощи гражданам, представлено на рис. 3.

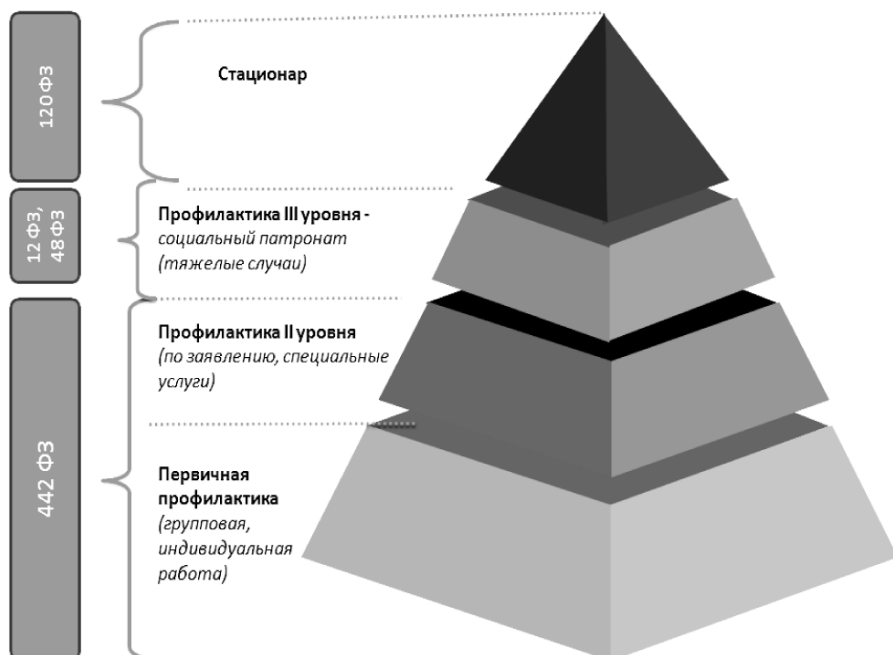


Рис. 3. Пирамида уровней сложности при работе с семьей³

³ Методические разъяснения по организации работы с семьями и детьми в условиях реализации Федерального закона от 28.12.2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации». М.: ООО «Вариант», ДСЗН города Москвы, АНО «Совет по вопросам управления и развития». 84 с.

Данные подходы в работе с семьей и детьми позволяют очертить значимость внедрения профессиональных стандартов на уровне законодательства и на уровне механизмов работы.

В социальной сфере предполагалось введение с 01 января 2015 г. вступление в силу ряда профессиональных стандартов, которые могут быть применены в области работы с семьями и детьми.

К ним относятся:

- «Руководитель организации социального обслуживания»;
- «Социальный работник»;
- «Специалист по социальной работе»;
- «Специалист по работе с семьей»;
- «Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере»;
- «Психолог в социальной сфере».

С целью внедрения новых профессий и профессиональных стандартов был проведен социальный аудит. На основе результатов проведения социального аудита организаций поддержки семьи и детства был проанализирован кадровый потенциал системы (табл. 2). *Социальный аудит организаций поддержки семьи и детства* — это процесс оценки по основным показателям профилактической работы с семьей и детьми, подготовка отчета на уровне организации, округа, города, повышения эффективности функционирования и стиля работы организации с семьей и детьми.

Таблица 2

Кадровый потенциал организаций поддержки семьи и детства

Укомплектованность штата		
2014 г.	75%	
2015 г.	83%	
Соотношение АУП и специалистов		
2014 г.	АУП	Специалисты
	26 %	74%
2015 г.	24%	76%
Соответствие специалистов профессиональным стандартам		
2015 г.	94% соответствуют; 6% не соответствуют	

Данные показатели отражают готовность организаций поддержки семьи и детства работать в соответствии с требованиями профессионального стандарта. С этой целью были проанализированы и виды деятельности специалиста

по работе с семьей, исходя из цели профессионального стандарта. Оказание помощи разным типам семей и всесторонней поддержки семьям с детьми на основе выявления семейного неблагополучия с помощью различных технологий, разработки программы реабилитации, реинтеграции ребенка и семьи в социум, с привлечением ближайшего окружения для изменения отношений между членами семьи, оздоровления социально-психологической обстановки в семье, повышения ответственности родителей за воспитание детей.

Наряду с этими радужными показателями возникали острые вопросы, которые обсуждались в Ресурсном центре «Отрадное» на заседании совета директоров организаций поддержки семьи и детства. Были разработаны ответы на часто задаваемые вопросы (И.П. Гончарова, О.И. Евстешина, Р.Н. Нурмухамедов), эти вопросы и ответы представлены в табл. 3.

Таблица 3

Вопросы практиков по внедрению профессиональных стандартов в систему социального обслуживания города Москвы

1	На какие должности возможен перевод социального педагога в соответствии с профессиональным стандартом?	Без профессиональной переподготовки и без изменения должностного функционала	Специалист по работе с семьей. Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере
		После профессиональной переподготовки с изменением должностного функционала и целевой группы клиентов	Специалист по социальной работе
2	На какие должности возможен перевод логопедов, дефектологов?	Без профессиональной подготовки и без изменения должностного функционала	Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере
		После профессиональной переподготовки с изменением должностного функционала и целевой группы клиентов	Специалист по работе с семьей. Специалист по социальной работе
3	На какие должности возможен перевод воспитателей и других педагогических работников (методист, инструктор по труду, физкультуре, музыкальный работник и т. д.)?	Без профессиональной переподготовки и без изменения должностного функционала	-
		После профессиональной переподготовки с изменением должност-	Специалист по работе с семьей. Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере.

		ного функционала и целевой группы клиентов	Специалист по социальной работе
4	На какие должности возможен перевод педагогов-психологов?	Без профессиональной переподготовки и без изменения должностного функционала	Психолог в социальной сфере
		После профессиональной переподготовки с изменением должностного функционала и целевой группы клиентов	Специалист по работе с семьей. Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере. Специалист по социальной работе
5	Поможет ли получение образовательной лицензии организацией сохранить в штатном расписании педагогические должности?		Преимущественно в случаях, когда получена лицензия на дополнительное образование — педагоги дополнительного образования

Основным видом профессиональной деятельности специалиста по работе с семьей является предоставление социально-психологической помощи семьям и семьям с детьми, нуждающимся в государственной поддержке и помощи. С учетом вида профессиональной деятельности и на основании анализа профессионального стандарта был подготовлен профессиональный портрет специалиста по работе с семьей, показанный на выполнении двух обобщающих трудовых функций специалиста по работе с семьей (рис. 4).

Наименование	Деятельность по выявлению разных типов семей и семей с детьми, нуждающимися в государственной поддержке и помощи, с целью оказания им помощи	Код			
			А	Уровень квалификации	6
Требования к образованию и обучению	Высшее образование по профилю профессиональной деятельности. Рекомендуется обучение по программам дополнительного образования повышения квалификации, в том числе в форме стажировки, не реже одного раза в пять лет				
Требования к опыту практической работы	Стаж работы не менее двух лет				
Особые условия допуска к работе	К работе не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость за преступления, состав и виды которых установлены законодательством Российской Федерации				

Наименование	Организация и оказание адресных социально-бытовых, медико-социальных, психолого-педагогических и социально-правовых видов помощи и поддержки разным типам семей и семьям с детьми, оценка их эффективности	Код	В	Уровень квалификации	7
Требования к образованию и обучению	Высшее образование (за исключением программ бакалавриата) по профилю профессиональной деятельности. Рекомендуется обучение по программам дополнительного образования повышения квалификации, в том числе в форме стажировки, не реже одного раза в пять лет				
Требования к опыту практической работы	Стаж работы не менее трех лет				
Особые условия допуска к работе	К работе не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость за преступления, состав и виды которых установлены законодательством Российской Федерации				

Рис. 4. Профессиональный портрет специалиста по работе с семьей

Функциональная карта профессиональной деятельности специалиста по работе с семьей включает в себя код А и код В. Более подробно мы остановимся на коде А.

Код. А.

Обобщенная трудовая функция: Деятельность по выявлению разных типов семей и семей с детьми, нуждающимися в государственной поддержке и помощи, с целью оказания им помощи.

Уровень квалификации: 6.

Трудовая функция Код. А/01.6. Выявление семейного неблагополучия в разных типах семей и семьях с детьми, оценивание рисков, определение причин социального неблагополучия в семье с детьми, фактов внутрисемейного насилия		
Трудовые действия	Необходимые умения	Необходимые знания
Выявление причин неблагополучия, определение признаков пренебрежения нуждами ребенка со стороны родителей	Оценивать риски, ресурсы, потенциал и возможности реабилитации семей с детьми	Основные направления государственной демографической и семейной политики в Российской Федерации

Код. А.

Обобщенная трудовая функция: Деятельность по выявлению разных типов семей и семей с детьми, нуждающимися в государственной поддержке и помощи, с целью оказания им помощи.

Уровень квалификации: 6.

Трудовая функция Код А/02.6. Ведение учета разных типов семей, признанных нуждающимися в социальном обслуживании, в том числе замещающих семей, передача сведений в распределенный банк данных регионального и муниципального уровня системы учета семей			
Трудовые действия	Необходимые умения	Необходимые знания	Разбор ответов — «Работа над ошибками»
Анализ документов, свидетельствующих о необходимости социального обслуживания семьи с ребенком	Обобщать информацию, определяющую нуждаемость в социальном обслуживании, и методы ее преодоления	Семьеведение, психология и педагогика семьи для выделения типов семей	

Код. А.

Обобщенная трудовая функция: Деятельность по выявлению разных типов семей и семей с детьми, нуждающимися в государственной поддержке и помощи, с целью оказания им помощи.

Уровень квалификации: 6.

Трудовая функция Код А/03.6. Проведение диагностики отклонений в функционировании выявленных семей, оценивание рисков и последствий, определение возможности активизации потенциала семей и проведения социально-психологической реабилитации			
Трудовые действия	Необходимые умения	Необходимые знания	Разбор ответов — «Работа над ошибками»
Выявлять случаи и использовать технологию работы со случаем	Консультироваться и получать информацию по сложным вопросам профилактики	Способы активизации личностных ресурсов и ресурсов социального окружения семей с детьми, технологии работы	

Практика внедрения профессионального стандарта в организациях поддержки семьи и детства отражает необходимость формирования трудовых действий, обладание необходимыми умениями и знаниями, а также использование новых технологий.

Главный инструмент для работы при таком походе — административный ресурс: организация рейдов и утверждение новых групп для выявления кризисных семей.

На ранних стадиях семейного кризиса симптомы носят более деликатный характер и возникают в моменты обострения трудной жизненной ситуации, дополнительных стрессов в жизни родителей или семьи в целом. На этом этапе семейный ресурс еще достаточно силен, а проявления кризиса локализуются в семье и не часто выходят наружу. Окружающие, как правило, не замечают этих проявлений, поскольку члены семьи все еще пытаются самостоятельно пре-

одолеть кризисную ситуацию, сохраняя при этом свой социальный статус: избегают огласки, предпочитают не обращаться за помощью, особенно к сотрудникам социальных служб. Первые проявления семейного кризиса на ранней стадии могут заметить специалисты, которые общаются с детьми и родителями из этих семей на постоянной основе: воспитатели детских садов, педагоги, руководители кружков и секций, участковые, медсестры и участковые педиатры. При этом они выявляют не столько случаи жестокого обращения с ребенком, нарушения прав и законных интересов несовершеннолетних, сколько признаки истощения ресурсов семьи в самостоятельной борьбе с трудной жизненной ситуацией. Родители на этом этапе уже не могут самостоятельно делать то, что для них всегда было важно: качественно осуществлять уход за детьми, своевременно обращаться к врачу и выполнять его предписания, обеспечивать условия для освоения детьми школьной программы. Так появляются первые признаки семейного кризиса, связанного с трудной жизненной ситуацией, влияющей на способность родителей замечать и адекватным образом удовлетворять минимальные возрастные потребности ребенка. Именно на этом этапе необходимы информационные технологии привлечения семей к сотрудничеству с учреждениями, оказывающими социальные услуги.

Описание случая с несовершеннолетней Валерией К.⁴

В январе 2015 г. в ГБУ СРЦ «Возрождение» поступило распоряжение от заместителя руководителя департамента в отношении несовершеннолетней Валерии К.

Несовершеннолетняя находилась на реабилитации Окружного ГБУ СРЦ на основании акта выявления и безнадзорного и беспризорного учета. Мама отказалась забирать дочь, учитывая возможность и риск самовольного ухода из дома, и написала заявление о проведении коррекционной работы, направленной на формирование мотивации избавления от алкогольно-наркотической зависимости. Несовершеннолетняя имела устойчивый и неоднократный опыт самовольного ухода из дома, отказывалась проходить программу реабилитации и совершила попытку самовольного ухода из Окружного ГБУ СРЦ. Специалистами Окружного ГБУ СРЦ запросили помощь у СРЦ «Возрождение».

Специалистами ОСП СРЦ Возрождение была проведена семейная консультация совместно с психологом Окружного ГБУ СРЦ на мотивацию несовершеннолетней на прохождение программы профилактики. С несовершеннолетней была проведена первичная психодиагностика для организации с ней профилактической работы, в результате которой выявлено аддиктивное поведение: несовершеннолетняя имеет устойчивую никотиновую, алкогольную и наркотическую зависимость от амфетамин и каннабиноидов.

⁴ Данный случай был представлен профессиональному сообществу на первом Всероссийском социальном диктанте в рамках выставки-форума «Вместе — ради детей!», «Вместе с детьми» 09.09.2016.

Несовершеннолетняя была зачислена в ОСП СРЦ «Возрождение» по ФЗ № 442 и проходила индивидуальную программу профилактики на протяжении 1,5 месяца. По стечению обстоятельств, вернулась в компанию, с которой начала употреблять психоактивные вещества.

На заседании психолого-педагогического консилиума было решено направить несовершеннолетнюю в стационарное отделение для прохождения стационарной реабилитации.

С несовершеннолетней была проведена семейная мотивационная консультация. Мама проявила активное участие в оформлении документации для помещения дочери в стационар СРЦ «Возрождение». Были собраны необходимые документы для зачисления несовершеннолетней по 120-ФЗ.

Несовершеннолетняя успешно прошла программу реабилитации в условиях стационара с марта 2015 по июль 2016 г. и была передана на сопровождение в ОСП ГБУ СРЦ «Возрождение». Была проведена семейная консультация, повторная психодиагностика и сбор необходимых документов для зачисления в ОСП ГБУ СРЦ «Возрождение» по 442-ФЗ.

С июля 2016 г. так как несовершеннолетняя отказалась от психоактивных веществ и имеет устойчивую позитивную жизненную позицию, то она активно помогает сотрудникам ОСП в проведении мероприятий, направленных на профилактическую работу с несовершеннолетними.

Данный случай наглядно иллюстрирует необходимость формирования трудовых действий по овладению профилактическими и реабилитационными технологиями, умению выстраивать контакт с семьей и ближайшим социальным окружением и знанием понятийного поля работы специалиста по работе с семьей, а также его умение подбирать межведомственную команду и работать в ней.

Таким образом, основными *задачами деятельности по выявлению и учету семейного неблагополучия являются:*

- выявление и устранение причин и условий, приводящих к нарушению прав и законных интересов несовершеннолетних;
- предупреждение безнадзорности, беспризорности, правонарушений или иных антиобщественных действий несовершеннолетних;
- оказание социальной психологической, педагогической и медицинской помощи членам семьи;
- проведение комплексной работы по социальной реабилитации семей, находящихся в социально опасном положении;
- реабилитация несовершеннолетних, являющихся жертвами насилия.

Выявление и учет семейного неблагополучия — это комплекс профессиональных действий органов, учреждений и иных организаций по установлению факторов, угрожающих благополучию, здоровью и жизни несовершеннолетних и обуславливающих необходимость вмешательства с целью нормализации ситуации, устранения причин и условий неблагополучия. Данное направление работы всегда осуществляется на межведомственной основе.

Основные этапы работы по выявлению семейного неблагополучия:

— сбор и систематизация информации, сведений из источников информации;
— оценка уровня жизни несовершеннолетнего и степени угрозы его жизни, и здоровью;

— в случае подтверждения семейного неблагополучия (наличия признаков семейного неблагополучия) передача сведений о семье, несовершеннолетнем в муниципалитет (районную комиссию по делам несовершеннолетних и защите их прав и специалистам в сфере опеки, попечительства);

— организация индивидуальной социально-педагогической реабилитации несовершеннолетних и социального патронажа над семьей, профилактическая работа по предупреждению социально опасных ситуаций в семье с целью стабилизации внутрисемейных отношений на ранних стадиях семейного неблагополучия и снижения количества семей и детей, находящихся в социально опасном положении;

— анализ работы с семьей с целью прогнозирования ситуации, планирования деятельности субъектов взаимодействия, принятия мер по отношению к родителям, не исполняющим обязанности по воспитанию, обучению и содержанию несовершеннолетнего.

Источники и способы получения информации: обращения граждан; ящик для анонимных обращений граждан, который установлен в Центре и на мероприятиях; заявления родственников; обращения несовершеннолетних; информация от должностных лиц; мероприятия на дворовых площадках; результаты проведения рейдов; результаты рассмотрения материалов на заседании районной комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав; средства массовой информации.

Кратко суммируя основные тезисы, задающие контекст выявления семей с детьми, находящимися в ситуации «неблагополучия» или трудной жизненной ситуации, мы хотим выделить именно тот этап, когда контакт между такой семьей и социальными службами не установлен.

Практика работы предполагает два этапа взаимодействия.

1-й шаг: работа специалистов с широким кругом населения, выявление потенциальных клиентов, нуждающихся в социальной поддержке и помощи.

Основная задача первого шага информирование и мотивирование семей к контакту с государственной организацией.

2-й шаг: диагностический — работа с малыми группами, проективная диагностика, которая позволяет эффективно решать задачи профилактики семейного неблагополучия и исследования защитных возможностей семьи.

Практика внедрения профессионального стандарта «Специалист по работе с семьей» в городе Москве обнажает очень важную потребность специалиста — необходимость разработки практического инструментария (социальных технологий работы с семьей). Под руководством Т.М. Барсуковой — заместителя руководителя ДТСЗН города Москвы был разработан «*Портфель специалиста по работе с семьей*». В структуру портфеля включены:

1) законодательная библиотечка специалиста по работе с семьей в схемах (*уровень знаний специалиста*);

2) технологический инструментарий специалиста по 18 направлениям (*уровень умений и действий специалиста*);

3) электронный журнал специалиста. Формирование базы/банка данных получателей услуг, отражение динамики реабилитационного процесса детей и семей — получателей услуг, формирование отчетов о предоставлении социальных услуг детям и семьям за отчетные периоды по видам и направлениям работы специалистов и отделений центра (*уровень умений и действий специалиста*);

4) показатели результативности работы (*уровень умений и действий специалиста*).

При переходе на новую модель организации работы специалиста по работе с семьей в социальной сфере существует ряд проблем, решение которых зависит от субъективных и объективных факторов: отсутствие необходимой нормативно-правовой базы; межведомственная разобщенность, отсутствие механизмов взаимодействия между смежными службами организаций образования, медицины, социальной защиты, полиции; психологическая и экономическая неготовность социума принять новые формы работы с семьей и детьми; недостаточное использование новых форм и способов работы с населением (с благотворительными и общественными объединениями, с религиозными организациями, использование возможностей рекламы и т. д.); проблема раннего выявления детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации; недостаточное материально-техническое обеспечение организаций, работающих в данном направлении.

Сегодня существуют ***объективные факторы и обстоятельства, требующие изменения подходов в профилактической работе с семьями и детьми:***

— изменение социально-экономической ситуации в стране, что создает угрозу экономическому положению семей и снижению качества их жизни;

— отсутствие устойчивой динамики к уменьшению количества семей, находящихся в трудной жизненной ситуации и социально опасном положении, по результатам данных последних лет;

— несоответствие баланса стратегического и тактического управления ресурсами организаций поддержки семьи и детства, недостаточно оперативный отклик на социальный запрос;

— отсутствие единых подходов по раннему выявлению семейного неблагополучия и дальнейшей профилактической работе с семьей.

Для достижения главной цели — обеспечения социальной устойчивости и благополучия семьи необходимо осуществить:

- перенос акцента с преодоления неблагополучной ситуации на поддержку семьи, активизацию ее внутреннего потенциала;

- переход от экстренного вмешательства в проблемы семьи и ребенка к прогнозированию и решению зарождающейся проблемы на ранних этапах;

- переход от тактики контроля к тактике партнерства с семьей и максимальной открытости;
- внедрение профессиональных стандартов в организации поддержки семьи и детства города Москвы.

В Москве Департаментом труда и социальной защиты населения под руководством заместителя Департамента кандидата педагогических наук Т.М. Барсуковой проведена организационная работа в Центрах помощи семье и детям г. Москвы. Произошла реорганизации центров, в штатное расписание включены должности специалиста по работе с семьей, подобраны специалисты, определены требования к их профессиональному уровню. По заказу Департамента Институтом дополнительного профессионального образования сотрудников социальной сферы г. Москвы, в рамках внедрения профессионального стандарта специалиста по работе с семьей, разработана Программа и проведены курсы повышения квалификации специалистов по работе с семьей. Проведены профессиональные конкурсы специалистов по работе с семьей: «Социальный технопарк», «Долина семьи и детства». Представлен атлас социальных технологий в рамках внедрения профессионального стандарта. Профессиональный конкурс включал 10 номинаций: сдача профессионального экзамена в виде теста в рамках выполнения трудовых действий профессионального стандарта, практические конкурсы, направленные на выявление профессиональных умений: гибкость, умение работать в команде, эффективное решение сложных проблем, поиск нетрадиционного решения проблем семьи и детей.

Результатом адаптации и внедрения профессионального стандарта специалиста по работе с семьей в социальной сфере является социальная практика московских инноваций, которая направлена на разработку и применение эффективных технологий организации поддержки семьи и детства, повышения качества и расширения спектра услуг семьям, детям и подросткам. Департаментом труда и социальной защиты населения г. Москвы совместно с Городским ресурсным центром поддержки семьи и детства «Отрадное» разработан и будет опубликован комплекс методических пособий, который является оригинальным опытом разработки и применения на практике технологий деятельности нового специалиста по работе с семьей в рамках реализации профессионального стандарта. Наиболее важными направлениями деятельности специалиста по работе с семьей, представленными в комплексе 18 методических пособий являются:

«Социальный аудит: инструмент оценки деятельности организаций поддержки семьи и детства»;

«Реинтеграция подростков, находящихся в конфликте с законом и их семей»;

«Организация работы с детьми и женщинами, подвергшимися жестокому обращению»;

«Инновационные технологии работы с детьми из разных этнокультур и их семьями в мегаполисе»;

- «Технологии профилактической работы с зависимыми подростками»;
- «Раннее развитие позитивных интересов и творческого потенциала семьи и детей»;
- «Социальное партнерство с НКО — инструмент повышения эффективной работы с семьей»;
- «Эффективные методики работы с семьями, воспитывающими “особого” ребенка»;
- «Развитие сети взаимопомощи семьям с детьми “Семья — семье”»;
- «Дети в неполных семьях: проблемы, решения»;
- «Комплексная модель социальной реабилитации родителей, страдающих алкогольной зависимостью»;
- «Инновационные методы работы с подростками и их семьями»;
- «Шаг в будущее»;
- «Технологии работы с молодыми семьями»;
- «Счастливое родительство»;
- «Профилактика отказов от новорожденных среди молодых матерей в контексте проблем социального сиротства»;
- «Раннее выявление семейного неблагополучия»;
- «Шаги навстречу»;
- «Комплексная работа с семьей на территории муниципального образования»;
- «Мой двор — мой подъезд»;
- «Выездные технологии работы с семьей и детьми»;
- «Маршрут доверия»;

Данные методические пособия охватывают оригинальный авторский опыт всех направлений работы специалистов по работе с семьей и детьми. Авторы каждого методического пособия удачно спланировали возможность создания реального продукта: это оригинальная технология работы специалиста по работе с семьей.

Положительным моментом является то, что Департамент труда и социальной защиты населения г. Москвы разрабатывает политику максимально эффективной помощи семье и ребенку для самостоятельного нахождения семьей решения проблем с использованием собственных ресурсов и возможностей.

Литература

1. Джудит С.Р., Рональд С. Социально-психологическая помощь семьям и детям групп риска: практическое пособие: в 4 т. М.: Национальный фонд защиты детей от жестокого обращения, 2008.
2. 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

3. «Концепция государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года», утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 25 августа 2014 года № 1618-р.

4. *Курфтяк Е.В.* Исследование устойчивости семьи при воздействии трудностей [Электронный ресурс] // Психологические исследования: электронный научный журнал. 2010. № 6 (14).

5. *Рубцов В.В.* О межведомственном взаимодействии в реализации социальной и образовательной инклюзии для социально уязвимых групп населения // Психологическая наука и образование. 2016. Т. 21. № 1. С. 87–93.

6. Семья в современном социуме: междисциплинарные связи: коллективная монография / Под ред. М.В. Носковой, Е.П. Шиховой. Екатеринбург: УГМУ, 2014. 312 с.

7. *Шинина Т.В.* Семейведение. Теория и практика: учебник для академического бакалавриата / Под ред. О.Г. Прохоровой, Е.И. Холостовой. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2014. 379 с.

8. *Шульга Т.И.* Работа с неблагополучной семьей: учеб. пособие. 2-е изд., стер. М., 2007. 254 с.

9. *Шульга Т.И.* Специфика оказания помощи семьям группы риска // Вестник Московского государственного областного университета. Серия «Психологические науки». 2010. № 4. С. 40–44.

10. *Шульга Т.И.* Новые направления кадровой политики специалистов социальной сферы. К проблеме разработки профессиональных стандартов // Вестник МГОУ. Серия: Психологические науки. 2013. № 3. С. 23–32.

11. *Шульга Т.И., Семья Г.В.* Особенности сопровождения замещающих семей, воспитывающих детей с ОВЗ: метод. Рекомендации. М.: ИИУ МГОУ, 2015. 204 с.

12. *Шульга Т.И.* Особенности социального рекрутмента семей для подростков-сирот и подростков, оставшимся без попечения родителей / Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 2014. № 3. С. 40–51.

13. *Шульга Т.И.* Социально-психологические технологии помощи детям и семьям групп социального риска: монография. М.: Издательство МГОУ, 2010. 198 с.

14. *Шульга Т.И.* Специфика оказания помощи семьям группы риска. Электронный научный журнал «Психология» Вестник МГОУ., № 3, 2011. С. 136–141.

15. Укрепляя семейные связи. Из опыта регионов. Семья и дети. М.: Фонд Тимченко. 2015. 115 с.

16. Эффективные региональные модели и лучшие практики профилактики социального сиротства, устройства в семьи детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и их сопровождения. Сборник материалов «круглого стола» 4 апреля 2013 г. М.: АНО «Совет по вопросам управления и развития»; ООО «Вариант», 2013. 196 с.

Возможности и перспективы внедрения нового профессионального стандарта специалиста по реабилитационной работе в социальной сфере

Ослон В.Н.,

ФГБОУ ВО МГППУ, Москва, Россия

Щербакова А.М.,

ФГБОУ ВО МГППУ, Москва, Россия

Представлен профессиональный стандарт специалиста по реабилитационной работе в социальной сфере¹. Описывается модель (характеристика квалификации) данного вида профессиональной деятельности. Отмечается, что «специалист по реабилитационной работе в социальной сфере» — новая профессия, целью которой является «предоставление комплексной (социально-психологической, социально-педагогической, социально-трудовой) реабилитационной помощи уязвимым категориям населения». Раскрывается содержание образовательных программ, обеспечивающих профессиональную подготовку и переподготовку в сфере психологической реабилитации.

Ключевые слова: реабилитация, психологическая реабилитация, профессиональный стандарт, модель профессиональной деятельности, трудовые функции, социальная сфера.

В 2013 г. [3] в нашей стране профессиональным стандартом (ПС) была институционализована новая профессия «Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере». ПС стал условием решения важнейшей государственной задачи: создание равных возможностей всем российским гражданам и повышение качества их жизни, независимо от их медицинских, социальных, психологических и иных проблем. Законодательное оформление данной специальности позволило выделить реабилитацию в качестве самостоятельной отрасли, дало возможность преодолеть узкопрофессиональные границы и выйти на мультидисциплинарный и межотраслевой уровень реабилитационной помощи. Профессиональный стандарт был разработан по поручению заместителя Председателя Правительства Российской Федерации О.Ю. Голодец и вошел в перечень новых специальностей в социальной сфере, носящих межведомственный характер.

Новый вид профессиональной деятельности был сформулирован как «предоставление комплексной реабилитационной помощи уязвимым категориям граждан». Его «основной целью» стала «социальная реабилитация категорий

¹ Профессиональный стандарт «Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере» разработан рабочей группой сотрудников МГППУ (Ослон В.Н., Селениной Е.В., Щербаковой А.М., Шехориной А.В.).

граждан, которые находятся в ситуации социальной дезадаптации или в ситуации риска ограничения жизнедеятельности». В соответствии с принятой в РФ социально-демографической структурой общества к ним были отнесены «уязвимые» группы детского, трудового населения, пожилых людей с тяжелыми хроническими заболеваниями [3].

Методологической «платформой» данного вида профессиональной деятельности стал «целостный», системный подход, позволяющий актуализировать ресурсы всей экологической системы реабилитанта. Этот подход представляется наиболее адекватным сущности человека как целостной биопсихосоциальной системы. Поскольку на социализацию личности и ее нарушения оказывают влияние факторы различных контекстов: исторических, культурных, социальных, семейных, интерперсональных, интрапсихических, генетических и т. д., — то и реабилитация (абилитация) должна носить целостный, «многоконтекстный» характер. В соответствии с положениями социально-экологического подхода [5] к субъектам реабилитации можно отнести ближайшее окружение реабилитанта, реабилитационную службу, а также местное сообщество и общество в целом с их социальными установками, конвенциональными и не конвенциональными нормами в отношении уязвимых к дезадаптации групп населения. Изменяющиеся потребности всех субъектов реабилитационного процесса, направленные на целостное восстановление статуса реабилитанта и интеграцию/реинтеграцию его в социум, рассматриваются в качестве *предмета* деятельности нового специалиста. Методологическим основанием нового вида профессиональной деятельности стал и ресурсный подход [7; 6; 2], в соответствии с которыми важнейшими задачами специалиста являются выявление и оценка личностных и средовых ресурсов реабилитантов, а также их мобилизация для сохранения, восстановления или расширения сферы жизнедеятельности, преодоления (профилактики) ситуации *социальной дезадаптации, максимально возможной интеграции в обществе*.

В соответствии с профессиональным стандартом, особенностью организации деятельности специалиста по реабилитационной работе в социальной сфере является его включенность в работу «мультидисциплинарной реабилитационной команды», в которой совместно трудятся специалисты, представляющие различные направления реабилитации, объединенные в соответствии с потребностями реабилитанта. Они разделяют единый методологический подход к деятельности по реабилитации, понимают ее как совместную работу и профессионально отождествляют себя с ней. Эта команда может быть «собрана» под «реабилитационный случай» из специалистов как одного учреждения, так и разных организаций (независимо от форм собственности и ведомственной принадлежности).

В профессиональном стандарте описана модель нового вида профессиональной деятельности: реабилитация в социальной сфере. В рамках задач данной статьи необходимо развести такие понятия, как профессиональный стандарт и должностные обязанности специалиста. Профессиональный стандарт представляет собой «типовое описание» [1] вида профессиональной деятельности, его обобщенную модель. В рамках модели «нивелируется» все «специфическое», что различает содержание

деятельности одного и того же специалиста в разных организациях. Поэтому «конкретный работник может полностью себя и не «увидеть» или «увидеть» чуть больше, чем он делает, умеет, знает, так как он выполняет *реальную* деятельность (работу по должности), которая отличается от модели деятельности» [1].

Структура любого профессионального стандарта включает в себя «обобщенные трудовые функции» (ОТФ), которые, в свою очередь, состоят из конкретных «трудовых функций», «трудовых действий», а также требований к знаниям и умениям специалиста. В профессиональный стандарт специалиста по реабилитационной работе в социальной сфере были включены две обобщенные трудовые функции: «социальная реабилитация уязвимых категорий граждан с предоставлением социальных услуг в различных формах социального обслуживания», а также «организация реабилитационной помощи уязвимым категориям граждан». Реализация первой обобщенной функции предполагает проведение социально-психологической, социально-педагогической, социально-трудовой реабилитации, реализация второй — «организацию и управление реабилитационным случаем», а также «консультирование специалистов учреждений социальной сферы». Трудовые действия в рамках первой ОТФ включают в себя: диагностику и оценку психосоциального статуса реабилитанта, выявление и оценку его ресурсов, составление прогноза, программ реабилитации, их реализацию, мониторинг и оценку результатов реабилитации, дальнейшую поддержку в постреабилитационный период и т. д. В рамках второй — должны проводиться аккумуляция необходимых ресурсов (инфраструктуры, окружения, личностных), управление ими, организация и координация деятельности мультидисциплинарной реабилитационной команды, состав которой будет корректироваться в соответствии с изменяющимися потребностями реабилитанта. Для выполнения трудовых действий специалист должен квалифицированно разбираться в специфике различных видов реабилитации, владеть основными методиками и технологиями реабилитации, уметь квалифицированно оценивать состояние, жизненную ситуацию, ресурсы и изменяющиеся потребности самого реабилитанта и его ближайшего окружения и адекватно на них реагировать, мобилизовывать их личностный и сетевой потенциал; привлекать, распределять и управлять ресурсами реабилитационной инфраструктуры, договариваться и разрешать конфликтные ситуации с работодателями, страховщиками, местным сообществом и т. д.

За 2,5 года стандарт претерпел несколько редакций в связи с изменениями в российском законодательстве и предложениями экспертов. Представители социальных ведомств 83-х регионов приняли активное участие в его обсуждении. В результате были расширены классификаторы видов экономической деятельности специалиста. Они включили в себя: деятельность в области обязательного социального обеспечения, предоставление социальных услуг, предоставление социальных услуг с обеспечением проживания, предоставление социальных услуг без обеспечения проживания. Были отменены требования к стажу работника, а также расширены возможности получения профессиональной подготовки с применением программ профессиональной переподготовки (получение новой квалификации). Изменения также коснулись формулиро-

вок трудовых действий и требований к специалисту. Они были приведены в соответствие с актуальным законодательством.

В 2015 г. специальность была включена в справочник востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий [4]. Однако возможности стандарта в данном справочнике не были реализованы, так как специалист оказался ограничен исключительно работой с инвалидами. Ему предписывалось занимать только такие должности, как руководитель реабилитационного учреждения, специалист по реабилитации инвалидов, консультант по профессиональной реабилитации инвалидов, специалист по профессиональной ориентации инвалидов. Это искусственно сузило область применения стандарта учреждениями социального обслуживания лиц с ограниченными возможностями, что противоречит его межотраслевому и межведомственному характеру.

На самом деле характеристики квалификации, описанные в стандарте, позволяют специалисту быть востребованным в различных видах организаций социальной сферы, под которой понимаются и социальная защита, и образование, и медицина, и культура... К организациям социальной сферы можно отнести: специализированные организации для несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации; учреждения социального обслуживания лиц с ограниченными возможностями; комплексные учреждения общего типа, предоставляющие семье весь комплекс социальных услуг; специализированные учреждения: кризисный центр помощи женщинам (для женщин с детьми, для жертв домашнего насилия, вынужденных мигрантов); специальные (коррекционные) общеобразовательные школы и специальные (коррекционные) профессиональные училища для детей и подростков с ограниченными возможностями здоровья (задержкой психического развития и легкими формами умственной отсталости), совершивших общественно опасные деяния; учреждения дополнительного образования, культуры и спорта; центры занятости населения; организации, оказывающие паллиативную помощь; социально ориентированные благотворительные и некоммерческие организации. Специалист может также принимать участие в экспертизах профессиональной пригодности, экспертизах связи заболевания с профессией и др.

В настоящее время идет внедрение стандарта в учреждениях социального обслуживания лиц с ограниченными возможностями. Однако, как показал опрос представителей социальных ведомств 83-х регионов, в его внедрении заинтересованы организации социальной сферы различной ведомственной принадлежности. Поэтому в новый справочник востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, который будет издан в 2016 г., будут внесены изменения в коды ОКЗ и перечень должностей, что позволит расширить область применения стандарта. В соответствии с рекомендациями Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации этап внедрения стандарта продлится до 2018 г. Обязательным условием его внедрения является наличие подготовленных специалистов, способных осуществлять и реализовывать мультидисциплинарный (интегрированный) подход.

Работа по созданию образовательных программ для подготовки специалистов, компетентных в сфере реабилитации, была начата в Московском город-

ском психолого-педагогическом университете в 2007 г. в рамках Национального инновационного проекта «Образование» (направление — Психологическая реабилитация). Была разработана модель деятельности психолога-реабилитолога, специализация — Психологическая реабилитация и коррекция, которая осуществлялась на базе основной образовательной программы по специальности «Клиническая психология» в 2009–2015 гг. Основная задача психолога-реабилитолога понималась как вовлечение пациента в решение задач своей судьбы, в результате чего он становится субъектом собственной активности. В учебный план специализации были включены вновь разработанные дисциплины, такие как Реабилитационная психология, Психология устойчивости, Культурологические основы реабилитации, Методы и техники психологической реабилитации и др. Одновременно была создана программа профессиональной переподготовки «Клинико-психолого-педагогические основы реабилитации творческими видами деятельности», реализуемая до настоящего времени.

С 2014 г. в Московском городском психолого-педагогическом университете реализуется магистерская программа «Психологическая реабилитация в социальной сфере», ориентированная на подготовку квалифицированных кадров для работы в области восстановления психического здоровья и эффективного социального поведения детей и взрослых уязвимых категорий, в том числе людей с ограниченными возможностями здоровья.

Опыт МГППУ в разработке и реализации программ высшего профессионального образования, направленных на подготовку специалистов и магистров в сфере психологической реабилитации, обеспечивает базу для создания программ профессиональной подготовки и переподготовки реабилитолога в социальной сфере в соответствии с требованиями нового профессионального стандарта.

Литература

1. Волошина И.А., Прянишникова О.Д., Клиник О.Ф., Зайцева О.М. Методические рекомендации по формированию содержания профессиональных стандартов. М.: ФГБУ «Научно-исследовательский институт труда и социального страхования» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, 2016. 23 с.
2. Маклаков А.Г. Личностный адаптационный потенциал: его мобилизация и прогнозирование в экстремальных условиях // Психологический журнал. 2008. Т. 22. № 1.
3. Приказ Минтруда России от 18.11.2013 № 681н «Об утверждении профессионального стандарта “Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере”» [Электронный ресурс] http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_156951 (дата обращения: 10.04.2016).
4. Приказ Минтруда России № 832 от 2 ноября 2015 г. «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования [Электронный ресурс]. http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_194216 (дата обращения: 10.04.2016).

5. Bronfenbrenner U. The ecology of human development. Cambridge: MA, 1979. 330 p.
6. Antonovsky A. (1990). Personality and health: Testing the sense of coherence model. In H.S. Friedman (Ed.), Personality and disease (pp. 155–177). New York: John Wiley & Sons.
7. Hobfoll S.E. (2001). The Influence of Culture, Community, and the Nested-Self in the Stress Process: Advancing Conservation of Resources Theory. Applied Psychology: An International Review, 50 (3), 337–421.

Региональная модель применения профессиональных стандартов на основе системы аттестации педагогических работников Московской области

Долгоаршинных Н.В.,

*ГБОУ ВО МО «Академия социального управления» Россия,
Московская область*

Фролова С.Л.,

*ГБОУ ВО МО «Академия социального управления» Россия,
Московская область*

Представлен опыт решения проблем аттестации педагогических работников в контексте решения задачи введения профессионального стандарта педагога. Используя основные идеи комплексного подхода, положения других подходов (системного, компетентностного, аксиологического, акмеологического), авторами обосновывается региональная модель введения профессиональных стандартов в системе аттестации педагогических работников Московской области, разработанная сотрудниками научно-методического центра экспертной оценки педагогической деятельности ГБОУ ВО МО «АСОУ». Приведены результаты ее внедрения в Московской области, подтверждения ее эффективности.

Ключевые слова: аттестация педагогических работников, профессиональный стандарт, качество профессиональной деятельности.

Московская область — одна из самых густонаселенных. В ней проживают более семи миллионов человек, поэтому насчитывается большое количество образовательных организаций, педагогических работников, обучающихся и воспитанников. Система аттестации педагогов Подмосковья создавалась с учетом большой численности населения региона. Сегодня можно сказать, что здесь создана и успешно функционирует система аттестации педагогических работников, учитывающая осо-

бенности региона и опирающаяся на фундаментальные методологические подходы: системный, компетентностный, аксиологический, акмеологический и другие.

О масштабах деятельности регионального научно-методического центра экспертной оценки педагогической деятельности позволяют судить следующие цифры. Московская область поделена на семь зональных объединений, в каждом из которых действует 27 экспертных монопредметных групп, включающих более 7 000 специалистов, деятельностью которых руководят 165 председателей. К основным направлениям деятельности специалистов экспертной группы относятся: посещение учебных занятий, изучение учебно-педагогической деятельности аттестуемого педагога и ее результатов; анализ материалов аттестационного портфолио педагога; экспертная оценка уровня квалификации аттестуемого педагога.

Результатом процедуры экспертизы является оформление специалистами экспертных групп на аттестуемых лиц экспертных заключений, которые затем рассматриваются на заседаниях аттестационных комиссий в Министерстве образования Московской области. Работа по реформированию системы аттестации в Московской области началась в 2011 г. в связи с принятием нового порядка аттестации педагогов (Приказ № 209) и явилась своеобразным стартап-проектом со всеми его признаками: новизной, креативностью, скоростью реализации. Определение перспективных путей реализации порядка аттестации осуществлялось посредством создания трех взаимосвязанных моделей:

- региональной модели аттестации;
- эталонной модели компетентностей педагогического работника;
- модели мотивации и поддержки профессионального роста педагогов [3].

Благодаря реализации данных моделей, аттестация педагогов Московской области рассматривается как система, в единстве и комплексе с системой методического сопровождения аттестации педагогов. Она обеспечивается контрольно-измерительными, диагностическими методическими, инструктивными материалами, программами курсов повышения квалификации, научными и научно-методическими публикациями, индивидуальными и групповыми консультациями, что создает благоприятные условия профессионального роста педагогов.

На основе эталонной модели компетентностей педагогического работника разработан диагностический инструментарий для проведения экспертизы профессиональной деятельности педагогов. На сегодняшний день это пакет контрольно-измерительных материалов, включающий 81 комплект-форм экспертных заключений и приложений к ним для всех категорий педагогических работников (согласно номенклатуре должностей педагогических работников от 08.08.2013 № 678).

Учитывая, что аттестация даже для весьма подготовленного педагога сопряжена со стрессовыми ситуациями, в 2015 г. сотрудниками центра была разработана безрисковая модель экспертизы педагогической деятельности (рис. 1). Данная модель рассматривается и реализуется нами в комплексе с другими моделями, позволяя механизму аттестации педагогов Московской области функционировать достаточно эффективно, что показано в табл. 1.



Рис. 1. Безрисковая модель экспертизы педагогической деятельности

Безрисковая модель экспертизы педагогической деятельности выступает как управленческий инструмент. Ее реализация позволяет выявлять риски и создавать стратегию управления ими. В модели представлены цель и основные принципы экспертизы, выделены зоны риска, определены организационно-методические условия безрисковой экспертизы, направления ее совершенствования и результат.

Целью экспертизы педагогической деятельности является установление соответствия уровня квалификации педагога заявленной квалификационной категории (первой или высшей) [2]. Важную роль в управлении рисками играют основные принципы экспертизы: коллегиальности и объективности, гласности и открытости.

Принципы коллегиальности и объективности, при которых экспертиза педагогической деятельности осуществляется в совещательной форме группой экспертов, обеспечивают беспристрастное отношение к педагогическим работникам и недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

Принципы гласности и открытости означают гарантированную возможность получения исчерпывающей и объективной информации о порядке аттестации и ходе ее проведения всеми заинтересованными лицами. Реализация принципов гласности и открытости способствует более качественной подготовке педагогических работников к аттестации, позволяет снизить уровень стресса, который, как правило, в большей степени сопровождает этот процесс, если аттестуемый не знает, что он должен делать, или какие материалы нужно представить экспертам.

Анализ показал, что к зонам вероятностных рисков в экспертизе можно отнести: некомпетентность экспертов, некачественный диагностический инструментарий, низкий уровень подготовки педагога к аттестации, отсутствие анализа качества экспертизы.

Особая роль в представленной модели принадлежит организационно-методическим условиям безрисковой экспертизы педагогической деятельности.

Первое условие. Экспертизу педагогической деятельности должен осуществлять компетентный эксперт.

Второе условие. Должны быть определены четкие требования к системе оценки качества педагогической деятельности: система оценки качества педагогической деятельности должна иметь жесткую структуру; число критериев оценки качества педагогической деятельности и степени сложности системы должно исходить из принципа разумной достаточности.

Третье условие. Педагог должен знать о том, как проходит экспертиза педагогической деятельности и как к ней готовиться.

Четвертое условие. Своевременное выявление рисков и проведение мероприятий по их устранению.

В соответствии с организационно-методическими условиями в безрисковой модели определены направления совершенствования экспертизы педагогической деятельности: выбор состава экспертов и их обучение, обществен-

но-профессиональная экспертиза КИМов, информационное и методическое сопровождение аттестации педагогов, система мониторинговых исследований.

Основной эффект реализации безрисковой модели экспертизы педагогической деятельности заключается в ежегодном увеличении количества педагогических работников, успешно прошедших аттестацию на первую и высшую квалификационные категории (табл. 1).

Таблица 1

Количество педагогических работников образовательных организаций Московской области, прошедших экспертизу педагогической деятельности на первую и высшую квалификационные категории в период с 2011 по 2015 год

Годы	Первая кв. кат.	Высшая кв. кат.	Итого
2011	1330	1393	2723
2012	5140	4705	9845
2013	7054	5864	12918
2014 г.	9044	7778	16822
2015	10843	10317	21160
Всего	33411	30057	63468

В 2016 г. актуальной представляется задача введения профессиональных стандартов как инструмента оценки качества педагогической деятельности [5].

Важной задачей экспертизы при этом становится необходимость определения уровня соответствия трудовых функций педагога требованиям профессионального стандарта и выявление тех показателей, которые оказали максимальное влияние на этот уровень [4].

В связи с этим была разработана пилотная региональная модель введения профессиональных стандартов на основе сформировавшейся системы аттестации педагогических работников Московской области (табл. 2).

Данная модель, с нашей точки зрения, позволяет показать сложное многомерное пространство введения профессиональных стандартов как структурированное явление и обеспечивает системный подход к решению задач. Модель включает взаимосвязанные компоненты: *содержательный, деятельностный и результативный*, а также блоки: *информационный, интеграционный и инновационный*.

В содержательном компоненте информационный блок представлен профессиональными стандартами в сфере образования и другими документами.

Деятельностный компонент включает организацию и проведение мероприятий по информированию педагогических работников о содержании профес-

**Региональная модель введения профессиональных стандартов
на основе сформировавшейся системы аттестации педагогических
работников Московской области**

Содержательный компонент	Деятельностный компонент	Результативный компонент
ИНФОРМАЦИОННЫЙ БЛОК		
<p>Профессиональные стандарты в сфере образования.</p> <p>Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников ОО (№ 3241п-П8 от 28 мая 2014 г.).</p> <p>Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда на 2012–2018 годы (№ 2190-р от 26 ноября 2012 г.) и др.</p>	<p>Организация и проведение мероприятий по информированию педагогических работников о содержании профессиональных стандартов в сфере образования, этапах их введения и о нормативно-правовых документах</p>	<p>Информированность педагогического сообщества о содержании профессиональных стандартов в сфере образования, этапах их введения и о нормативно-правовых документах</p>
ИНТЕГРАЦИОННЫЙ БЛОК		
<p>Критериальная база оценки уровня квалификации педагогов, созданная на основе интеграции требований профессиональных стандартов и региональных особенностей аттестации педагогических работников Московской области</p>	<p>Разработка диагностического инструментария оценки уровня квалификации педагогических работников Московской области с учетом требований профессиональных стандартов и региональных особенностей аттестации.</p> <p>Подготовка специалистов экспертных групп по аттестации и представителей независимых профессиональных ассоциаций педагогов к проведению оценки уровня квалификации работников системы образования</p>	<p>Наличие разработанного диагностического инструментария оценки уровня квалификации педагогов, созданного с учетом требований профессиональных стандартов и региональных особенностей аттестации.</p> <p>Готовность специалистов экспертных групп по аттестации и представителей независимых профессиональных ассоциаций педагогов к проведению оценки уровня квалификации работников системы образования</p>

Содержательный компонент	Деятельностный компонент	Результативный компонент
ИННОВАЦИОННЫЙ БЛОК		
<p>Инновационная модель оценки уровня квалификации педагогических работников Московской области с учетом требований профессиональных стандартов и региональных особенностей аттестации педагогических работников Московской области</p>	<p>Организация деятельности пилотных площадок по апробации инновационной модели оценки квалификации педагогических работников Московской области с учетом требований профессиональных стандартов и региональных особенностей аттестации педагогических работников Московской области</p>	<p>Готовность работников системы образования Московской области к введению профессиональных стандартов</p>

сиональных стандартов в сфере образования, этапах их введения и о нормативно-правовых документах.

Результативный компонент предполагает информированность педагогического сообщества о профессиональных стандартах.

Интеграционный же блок в содержательном компоненте включает в себя критериальную базу оценки уровня квалификации педагогов, созданную на основе интеграции требований профессиональных стандартов и региональных особенностей аттестации педагогических работников Московской области.

Деятельностный компонент предполагает разработку диагностического инструментария оценки уровня квалификации педагогических работников Московской области с учетом требований профессиональных стандартов и региональных особенностей аттестации, подготовку специалистов экспертных групп по аттестации и представителей независимых профессиональных ассоциаций педагогов к проведению оценки уровня квалификации работников системы образования.

Результативный компонент представляет собой наличие разработанного диагностического инструментария оценки уровня квалификации педагогов, созданного с учетом требований профессиональных стандартов и региональных особенностей аттестации, и готовность специалистов экспертных групп по аттестации и представителей независимых профессиональных ассоциаций педагогов к проведению оценки уровня квалификации работников системы образования.

Содержательный компонент инновационного блока включает в себя инновационную модель оценки уровня квалификации педагогических работников Московской области с учетом требований профессиональных стандартов и региональных особенностей аттестации.

Деятельностный компонент реализуется посредством организации деятельности пилотных площадок по апробации инновационной модели оценки квали-

фикации педагогических работников Московской области с учетом требований профессиональных стандартов и региональных особенностей аттестации.

Как итог реализации модели рассматривается готовность работников системы образования Московской области к введению профессиональных стандартов.

Анализ опыта аттестации педагогических работников в Московской области на протяжении пяти лет позволил выделить три решения, которые, с нашей точки зрения, могут позволить повысить эффективность системы аттестации.

Решение 1. Организация монопредметных экспертных групп. Привлечение в их состав лидеров профессиональных педагогических сообществ.

Решение 2. Разработка собственной методики экспертной оценки педагогической деятельности.

Решение 3. Привлечение к разработке форм экспертных заключений представителей педагогических сообществ Подмосковья, методистов, ученых.

Как известно, профессиональные стандарты являются неким эталоном профессиональной деятельности. С точки зрения акмеологии, профессиональный стандарт, которого достигает педагог, и есть уровень «акме», т. е. высшая точка профессионального развития [1]. У каждого педагога она своя. Каждый педагог «примеривает» на себя профессиональный стандарт. Задача аттестации, во-первых, помочь педагогу «увидеть» себя в профессиональном стандарте, во-вторых, повысить свой профессиональный уровень до состояния «акме», в-третьих, доказать коллегам, обучающимся, экспертам, администрации образовательной организации свою профессиональную компетентность. Конечно, аттестация направлена на оценку качества деятельности педагога. Но главная ее цель, стимулировать его профессиональный рост. Региональная модель введения профессиональных стандартов на основе сформировавшейся системы аттестации педагогических работников Московской области позволяет решать эти задачи в комплексе.

Литература

1. *Деркач А.А.* Акмеология: личностное и профессиональное развитие человека. Методолого-прикладные основы акмеологических исследований. М. [б.и.], 2000. 391 с.
2. *Долгоаршинных Н.В., Семенова И.И.* Новый порядок аттестации педагогических работников: нормативные акты и процедура экспертизы профессиональной деятельности: метод. пособие. М.: УЦ «Перспектива», 2015. 188 с.
3. *Долгоаршинных Н.В., Фролова С.Л.* Моделирование процесса аттестации педагогических работников в Московской области // Академический вестник. 2013. № 1(7). С. 12–28.
4. *Нечаев М.П.* Методика самооценки соответствия педагога требованиям профстандарта (трудовая функция «Воспитательная деятельность») // Воспитание школьников. 2015. № 3. С. 22–27.
5. Профессиональный стандарт педагога (Концепция и содержание) // Вестник образования. 2013. С. 3–47.

Сопровождение применения профессиональных стандартов работников образования и социальной сферы (опыт Тульской области)

Краюшкина С.В.,

ФГБОУ ВО ТГПУ имени Л.Н. Толстого, Тула, Россия

Шаин Е.Г.,

ФГБОУ ВО ТГПУ имени Л.Н. Толстого, Тула, Россия

Представлены направления работы по внедрению профессиональных стандартов работников образования и социальной сферы в Тульской области. Дается краткое описание системы образования и социального обслуживания области как сферы применения профессиональных стандартов. Излагается содержание необходимой разъяснительной работы среди руководителей организаций сферы образования и социального обслуживания населения. Приводится пример соотнесения требований ФГОС ВО и профессионального стандарта через формулирование результатов обучения в основной профессиональной образовательной программе.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, социальный работник, педагог, педагог-психолог, основная профессиональная образовательная программа, результат обучения.

Процесс реализации профессиональных стандартов работников образования и социальной сферы в Тульской области находится на начальной стадии. Масштаб предстоящей работы становится понятен при оценке количества работников, занятых в сфере образования и социальной работы. Так, по данным Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Тульской области на начало 2015/2016 учебного года в регионе работал 10091 учитель в 517 общеобразовательных организациях. Помимо них, в нашем регионе реализовывали программы высшего образования 20 вузов и филиалов с общим количеством студентов 35 тысяч человек и 474 дошкольных образовательных организации, в которых в указанный период обучалось более 60 тысяч детей [1].

По данным Министерства труда и социальной защиты населения Тульской области единая государственная система социального обслуживания населения в регионе по состоянию на 1 сентября 2016 года включает 26 учреждений, в том числе 11 стационарных учреждений социального обслуживания (дома-интернаты) и 15 полустационарных учреждений социального обслуживания.

В первую группу входят детский дом-интернат для умственно отсталых детей плановой численностью 142 воспитанника, 5 домов-интернатов для пре-

старелых и инвалидов плановой численностью 1229 мест, 5 психоневрологических интернатов и 2 психоневрологических филиала в двух домах-интернатах общего профиля плановой численностью 1625 мест.

Во вторую группу входят 3 центра социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов, 6 комплексных центров социального обслуживания населения, в составе которых функционируют отделения социального обслуживания семьи и детей; 4 социально-реабилитационных центра для несовершеннолетних, 1 кризисный центр помощи женщинам, 1 региональный ресурсный центр.

Социальные услуги в 2015 г. в указанных учреждениях получили:

- в домах-интернатах — 3647 человек;
- в полустационарных учреждениях социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов — более 23 тысяч пенсионеров;
- в учреждениях социального обслуживания семьи и детей — 34708 человек, в том числе 10856 несовершеннолетних.

Все указанные учреждения представляют собой крупные организации со штатной численностью, исчисляемой, как правило, сотнями сотрудников. Среди них в штатных расписаниях числятся:

- *социальные педагоги* (8 ставок в «Комплексном центре социального обслуживания населения № 1», 17 ставок в «Социально-реабилитационном центре для несовершеннолетних № 1» и т. д.);
- *педагог-психолог* (10 ставок в «Комплексном центре социального обслуживания населения № 1», 14 ставок в «Социально-реабилитационном центре для несовершеннолетних № 1» и т. д.);
- *специалисты по социальной работе* (643 ставки в «Комплексном центре социального обслуживания населения № 1», 29 ставок в «Социально-реабилитационном центре для несовершеннолетних № 1», 9 ставок в «Центре социального обслуживания населения № 1», 4 ставки в «Тулском психоневрологическом интернате» и т. д.);
- *социальный работник* (5 ставок в «Социально-реабилитационном центре для несовершеннолетних № 1», 281 ставка в «Центре социального обслуживания населения № 1» и т. д.).

Первым этапом внедрения профессиональных стандартов в регионе органы государственной власти Тульской области видят широкую разъяснительную работу. В этой связи в октябре 2016 г. Министерство труда и социальной защиты населения Тульской области планирует провести специальное внеплановое заседание Общественного совета при министерстве, посвященное указанной проблеме. В сентябре 2016 г. Обком профсоюзов работников образования Тульской области планирует обсудить вопросы внедрения профессиональных стандартов на одном из семинаров с профсоюзными лидерами образовательных организаций.

Для применения профессиональных стандартов в деятельности организаций образования и социальной сферы мы считаем необходимым довести до

заинтересованных лиц информацию о необходимости проведения следующих обязательных шагов.

1. Подготовка приказа о создании рабочей группы по внедрению профстандартов. Руководителем группы рекомендуется назначить должностное лицо не ниже заместителя руководителя организации. В состав группы желательно включить руководителей (специалистов) отдела кадров, бухгалтерии, планово-финансового и юридического отделов.

2. Разработка плана по внедрению профессиональных стандартов, включающего в себя определение перечня профстандартов, соответствующих должностям, имеющимся в организации и т. д.

3. Проверка соответствия названия должностей работников организации с наименованиями должностей в профстандарте и принятие решения о необходимости переименования должностей.

4. Проверка сотрудников на соответствие базовым требованиям профессиональных стандартов.

5. В случае обнаружения несоответствия квалификации работника утвержденному стандарту — направление этого работника на соответствующую переподготовку или повышение квалификации. При невозможности такого решения — обсуждение варианта перехода сотрудника на другое место работы.

Следует также отметить, что внедрение профессиональных стандартов должно также изменить подготовку специалистов в организациях профессионального образования. На это прямо указывает Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» [2], который определяет, что образовательные организации должны в своей работе при подготовке кадров руководствоваться требованиями профессиональных стандартов. В п. 7 статьи 11 говорится, что «...при формировании федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования учитываются положения соответствующих *профессиональных стандартов*». Статья 73 закона гласит, в частности, что «...продолжительность профессионального обучения определяется конкретной программой профессионального обучения, разрабатываемой и утверждаемой на основе установленных квалификационных требований (профессиональных стандартов) организацией, осуществляющей образовательную деятельность, если иное не установлено законодательством Российской Федерации». И в продолжение, в статье 74 говорится, что «квалификационный экзамен независимо от вида профессионального обучения включает в себя практическую квалификационную работу и проверку теоретических знаний в пределах квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартов по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих». Аналогичные требования содержатся в пунктах 9 и 10 статьи 76, где указано, что содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать профессиональные стандарты, а результаты программ профессиональной переподготовки разрабатываются на основании установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов и требований соответствующих федеральных го-

сударственных образовательных стандартов среднего профессионального и (или) высшего образования к результатам освоения образовательных программ.

Во исполнение Федерального закона в Тульском государственном педагогическом университете имени Л.Н. Толстого была проведена большая работа по включению требований профессиональных стандартов в основные профессиональные образовательные программы. Так например, профессорско-преподавательский состав кафедры социальных наук при разработке основных профессиональных образовательных программ по направлению подготовки «Социальная работа» (бакалавриат, магистратура) интегрировал в наборе компетенций, которыми должны обладать выпускники в соответствии с требованиями государственных образовательных стандартов высшего образования, содержащиеся в характеристике обобщенных трудовых функций, данных в профессиональном стандарте «Специалист по социальной работе», необходимые умения, необходимые знания и другие характеристики специалиста. В учебный план подготовки магистров по профилю «Педагогические основы социальной работы» включена дисциплина «Социально-педагогические технологии работы с проблемными семьями», в перечень планируемых результатов обучения по которой внесены необходимые умения, необходимые знания и другие характеристики из профессионального стандарта «Специалист по работе с семьей»: определять потребность в помощи разных типов семьи и подбирать виды помощи, направленные на решение проблем семьи и детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации; находить контакт с разными типами семей и детьми разных возрастов; выявлять потенциал и ресурсы разных типов семей с детьми; создавать межведомственную команду по оказанию помощи семье с ребенком, оказавшимся в трудной жизненной ситуации и т. д. В соответствии с профессиональными стандартами было пересмотрено содержание всех видов практик, предусмотренных учебными планами по направлению подготовки «Социальная работа», деятельности студентов по подготовке выпускных квалификационных работ.

В настоящее время перед вузами стоит проблема — как объединить между собой эти два важнейших документа — федеральный государственный образовательный стандарт и профессиональный стандарт, которые являются обязательными ориентирами в области подготовки кадров, но сложно коррелируют между собой. В результате проделанной работы, после долгого обсуждения в профессиональном сообществе предлагается при проектировании образовательной программы определить измеряемую часть формируемых компетенций — результаты обучения — в категориях «знать» и «уметь (владеть)» с опорой на профессиональные стандарты, которые формулируют необходимый уровень профессиональных знаний и умений. В качестве примера приведем следующий вариант (табл.) соотношения Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.03.01 «Педагогическое образование» с профессиональным стандартом «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (утвержденным Приказом Минтруда РФ от 18.10.2013 № 544н).

Таблица

Содержание компетенции по ФГОС ВО	Содержание профессионального стандарта	Результаты обучения	Дисциплина (модуль)
<p>способностью использовать основы философских и социогуманитарных знаний для формирования научного мировоззрения (ОК-1)</p>	<p>А/02.6. Находить ценностный аспект учебного знания и информации, обеспечивать его понимание и переживание обучающимися</p> <p>А/02.6. Научное представление о результатах образования, путях их достижения и способах оценки</p>	<p>Умеет находить ценностный аспект учебного знания и информации</p> <p>Владеет научными представлениями о результатах образования, путях их достижения и способах оценки</p>	<p>Философия</p> <p>Философия</p>
<p>способностью анализировать основные этапы и закономерности исторического развития для формирования патриотизма и гражданской позиции (ОК-2)</p>	<p>В/03.6. Формирование общекультурных компетенций и понимания места предмета в общей картине мира</p> <p>В/03.6. Владеть методами убеждения, аргументации своей позиции</p> <p>А/03.6. Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни</p>	<p>Имеет опыт формирования общекультурных компетенций и понимания места предмета в общей картине мира</p> <p>Владеет методами убеждения, аргументации своей позиции</p> <p>Имеет опыт формирования у обучающихся гражданской позиции, способности к труду и жизни в условиях современного мира</p>	<p>Методика обучения предметам</p> <p>Философия</p> <p>История</p>

Содержание компетенции по ФГОС ВО	Содержание профессионального стандарта	Результаты обучения	Дисциплина (модуль)
<p>способностью использовать естественнонаучные и математические знания для ориентирования в современном информационном (ОК-3)</p>	<p>А/01.6. Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями (далее – ИКТ)</p>	<p>Владеет навыками, связанными с информационно-коммуникационными технологиями</p>	<p>Информационные технологии в образовании и основы математической обработки информации</p>
	<p>А/01.6. Владеть ИКТ-компетенциями: общепользовательская ИКТ-компетенность; общепедагогическая ИКТ-компетенность; предметно-педагогическая ИКТ-компетенность (отражающая профессиональную ИКТ-компетенность соответствующей области человеческой деятельности)</p>	<p>Владеет ИКТ-компетенностями: общепользовательская ИКТ-компетенность; общепедагогическая ИКТ-компетенность; предметно-педагогическая ИКТ-компетенность (отражающая профессиональную ИКТ-компетенность соответствующей области человеческой деятельности)</p>	<p>Умеет применять современные образовательные технологии, включая информационные, а также цифровые образовательные ресурсы</p>
	<p>В/03.6. Владеть основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерными, мультимедийным оборудованием</p>	<p>Владеет основами работы с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием</p>	<p>Информационные технологии в образовании и основы математической обработки информации</p>

Содержание компетенции по ФГОС ВО	Содержание профессионального стандарта	Результаты обучения	Дисциплина (модуль)
<p>способностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач межличностного и межкультурного взаимодействия (ОК-4)</p>	<p>В/03.6. Применение специальных языковых программ (в том числе русского как иностранного), программ повышения языковой культуры и развития навыков поликультурного общения</p>	<p>Умеет применять специальные языковые программы (в том числе русского как иностранного), программы повышения языковой культуры, и развития навыков поликультурного общения</p>	<p>Русский язык и культура речи</p>
	<p>В/03.6. Совместное с учащимися использование иноязычных источников информации, инструментов перевода, произношения</p>	<p>Умеет использовать иноязычные источники информации, инструменты перевода, произношения</p>	<p>Иностраннный язык</p>
	<p>В/03.6. Владеть технологиями диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и решения</p>	<p>Владеет технологиями диагностики причин конфликтных ситуаций, их профилактики и разрешения</p>	<p>Психология</p>
<p>способностью работать в команде, толерантно воспринимать социальные, культурные и личностные различия (ОК-5)</p>	<p>А/03.6. Формирование и реализация программ развития универсальных учебных действий, образов и ценностей социального поведения и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения</p>	<p>Владеет навыками развития универсальных учебных действий, образов и ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, формирование толерантности и позитивных образцов поликультурного общения</p>	<p>Психология</p>

Содержание компетенции по ФГОС ВО	Содержание профессионального стандарта	Результаты обучения	Дисциплина (модуль)
<p>способностью использовать базовые правовые знания в различных сферах деятельности (ОК-7)</p>	<p>А/01.6. Приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, нормативных документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, законодательства о правах ребенка, трудового законодательства</p>	<p>Знает приоритетные направления развития образовательной системы Российской Федерации; владеет навыками реализации законов и иных нормативных правовых актов, регламентирующих образовательную деятельность в Российской Федерации, нормативных документов по вопросам обучения и воспитания детей и молодежи, федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, законодательства о правах ребенка, трудового законодательства</p>	<p>Правоведение</p>
	<p>А/02.6. Защищать достоинство и интересы обучающихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях</p>	<p>Владеет правовыми навыками защиты достоинства и интересов обучающихся, помощи детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и/или неблагоприятных условиях</p>	<p>Правоведение</p>

Содержание компетенции по ФГОС ВО	Содержание профессионального стандарта	Результаты обучения	Дисциплина (модуль)
<p>способностью использовать приемы первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций (ОК-9)</p>	<p>А/03.6. Владеть профессиональной установкой на оказание помощи любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья</p>	<p>Владеет профессиональной установкой на оказание помощи любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состояния психического и физического здоровья</p>	<p>Безопасность жизнедеятельности</p>
<p>готовностью сознавать социальную значимость своей будущей профессии, обладать мотивацией к осуществлению профессиональной деятельности (ОПК-1)</p>	<p>А/01.6. История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных систем, роль и место образования в жизни личности и общества</p>	<p>Знает историю, теорию, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных систем, роль и место образования в жизни личности и общества</p>	<p>Педагогика</p>
<p>способностью осуществлять обучение, воспитание и развитие с учетом социальных, возрастных, психофизических и индивидуальных особенностей, в том числе особых образовательных потребностей обучающихся (ОПК-2)</p>	<p>А/01.6. Формирование универсальных учебных действий</p>	<p>Имеет опыт формирования универсальных учебных действий</p>	<p>Методика обучения предметам</p>

Содержание компетенции по ФГОС ВО	Содержание профессионального стандарта	Результаты обучения	Дисциплина (модуль)
	<p>A/01.6. Использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании; обучающихся, проявивших выходящие способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья</p>	<p>Умеет использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании; обучающихся, проявивших выходящие способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья</p>	<p>Методика обучения предметам</p>
	<p>A/01.6. Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития, социализация личности, индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни, их возможные девиации, а также основы их психодиагностики</p>	<p>Знает основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития, социализация личности, индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни, их возможные девиации, а также основы их психодиагностики</p>	<p>Психология</p>
	<p>A/02.6. Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития и социализации личности, индикаторы и индивидуальные особенности траекторий жизни и их возможные девиации, приемы их диагностики</p>	<p>Знает основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития, социализации личности, индикаторы и индивидуальные особенности траекторий жизни и их возможные девиации, приемы их диагностики</p>	<p>Психология</p>

Содержание компетенции по ФГОС ВО	Содержание профессионального стандарта	Результаты обучения	Дисциплина (модуль)
	<p>A/03.6. Освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренными детьми, социально уязвимыми детьми, детьми, попавшими в трудные жизненные ситуации, детьми-мигрантами, детьми-сиротами, детьми с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми с девиациями поведения, детьми с зависимостью</p>	<p>Имеет опыт освоения и применения психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренными детьми, социально уязвимыми детьми, детьми, попавшими в трудные жизненные ситуации, детьми-мигрантами, детьми-сиротами, детьми с особыми образовательными потребностями (аутисты, дети с синдромом дефицита внимания и гиперактивностью и др.), детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми с девиациями поведения, дети с зависимостью</p>	<p>Основы специальной психологии</p>
<p>готовностью к психолого-педагогическому сопровождению учебно-воспитательного процесса (ОПК-3)</p>	<p>A/01.6. Разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде</p>	<p>Умеет разрабатывать (осваивать) и применять современные психолого-педагогические технологии, основанные на знании законов развития личности и поведения в реальной и виртуальной среде</p>	<p>Психология</p>

Содержание компетенции по ФГОС ВО	Содержание профессионального стандарта	Результаты обучения	Дисциплина (модуль)
<p>готовностью к профессиональной деятельности в соответствии с нормативно-правовыми документами сферы образования (ОПК-4)</p>	<p>А/02.6. Определение и принятие четких правил поведения обучающимися в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации</p>	<p>Умеет определять и принимать четкие правила поведения обучающимися в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации</p>	<p>Правоведение</p>
<p>владением основами профессиональной этики и рефлексивной культуры (ОПК-5)</p>	<p>А/02.6. Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики</p>	<p>Владеет навыками соблюдения правовых норм</p>	<p>Правоведение</p>
<p>готовностью реализовать образовательные программы по предметам в соответствии с требованиями образовательных стандартов (ПК-1)</p>	<p>А/01.6. Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики</p> <p>А/02.6. Общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их</p>	<p>Владеет навыками соблюдения нравственных и этических норм, требований профессиональной этики</p>	<p>Философия</p>
<p>готовностью реализовать образовательные программы по предметам в соответствии с требованиями образовательных стандартов (ПК-1)</p>	<p>В/03.6. Проводить учебные занятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной физиологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий и методик обучения</p>	<p>Умеет общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их</p>	<p>Педагогика</p>

Содержание компетенции по ФГОС ВО	Содержание профессионального стандарта	Результаты обучения	Дисциплина (модуль)
	<p>В/03.6. Проводить учебные занятия, опираясь на достижения в области педагогической и психологической наук, возрастной физиологии и школьной гигиены, а также современных информационных технологий и методик обучения</p>	<p>Умеет проводить учебные занятия, опираясь на достижения в области возрастной физиологии и школьной гигиены</p>	<p>Возрастная анатомия и физиология с основами первой медицинской помощи</p>
	<p>В/03.6. Теория и методы управления образовательными системами, методика учебной и воспитательной работы, требования к оснащению и оборудованию учебных кабинетов и кабинетов и оборудованию учебных кабинетов и подсобных помещений к ним, средства обучения и их дидактические возможности</p>	<p>Знает методику учебной и воспитательной работы, требования к оснащению и оборудованию учебных кабинетов и подсобных помещений к ним, средства обучения и их дидактические возможности</p>	<p>Методика обучения предметам</p>
	<p>А/01.6. Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы</p>	<p>Умеет разрабатывать и реализовывать программы учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы</p>	<p>Методика обучения предметам</p>
	<p>А/01.6. Планирование и проведение учебных занятий</p>	<p>Имеет опыт планирования и проведения учебных занятий</p>	<p>Педагогическая практика</p>

Содержание компетенции по ФГОС ВО	Содержание профессионального стандарта	Результаты обучения	Дисциплина (модуль)
<p>способностью использовать современные методы и технологии обучения и диагностики (ПК-2)</p>	<p>А/01.6. Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей</p>	<p>Владеет методами объективной оценки знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей</p>	<p>Методика обучения предметам</p>
	<p>А/01.6. Основы методики преподавания, основные принципы деятельности педагогических технологий</p>	<p>Знает основные принципы деятельности педагогических технологий</p>	<p>Педагогика</p>
	<p>А/01.6. Владеть формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т. п.</p>	<p>Владеет формами и методами обучения, в том числе выходящими за рамки учебных занятий: проектная деятельность, лабораторные эксперименты, полевая практика и т. п.</p>	<p>Методика обучения предметам</p>
	<p>А/03.6. Выявление в ходе наблюдений поведенческих и личностных проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития</p>	<p>Умеет выявлять в ходе наблюдения поведенческие и личностные проблемы обучающихся, связанные с особенностями их развития</p>	<p>Психология</p>

Данный пример не исчерпывает возможностей соотношения образовательного и профессионального стандартов и может быть продолжен.

Таким образом, следует констатировать, что внедрение профессиональных стандартов представляет собой многоаспектный процесс, включающий в себя методологическую, организационно-правовую, правозащитную, обучающую и другие функции и требующий объединения усилий как органов власти, конкретных юридических лиц (предприятий, организаций и учреждений), так и профессиональных союзов и других общественных организаций.

Литература

1. Официальный сайт Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Тульской области // URL: http://www.tulastat.gks.ru/wps/wcm/co№№ect/rosstat_ts/tulastat/ru/statistics/sphere/.

2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

Опыт и перспективы межведомственного взаимодействия в практике внедрения профессионального стандарта педагога-психолога (пример Воронежской области)

*Худякова Т.Л.,
ФГБОУ ВО ВГПУ, Воронеж, Россия*

Представлен опыт внедрения профессионального стандарта педагога-психолога в Воронежской области. Описаны результаты мероприятий, посвященных различным аспектам апробации профессиональных стандартов с учетом специфики региона. В качестве конкретного примера рассмотрена модель межведомственного взаимодействия в процессе оказания психолого-педагогической помощи детям, пострадавшим от преступных посягательств.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, педагог-психолог, межведомственное взаимодействие.

Профессиональные стандарты работников образования находятся на этапе внедрения и реализации. На всероссийском съезде участников апробации и внедрения профессионального стандарта педагога (10–13 ноября 2015 г.) были разработаны рекомендации, определяемые государственной программой РФ «Развитие образования на 2013–2020 годы». Основными требованиями достижений результатов внедрения профессионального стандарта педагога (педагога-психолога) являются:

- правовое сопровождение применения профессионального стандарта;
- методическое обеспечение профессионального стандарта с учетом необходимых изменений федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС);
- разработка программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации;
- построение системы оценки профессиональной квалификации с учетом конкретных трудовых функций, что позволит модернизировать систему аттестации педагогов.

Необходимость апробации профессиональных стандартов с учетом региональной специфики определила разработку программы поэтапного их освоения для работников образования Воронежской области. Одним из значимых событий стала организация региональной научно-практической конференции «Профессиональный стандарт педагога — основа для повышения качества педагогической деятельности и непрерывного профессионального развития педагогов», проведенная в январе 2015 г. Основными направлениями работы конференции стали:

- обсуждение основных механизмов перестройки системы профессиональной подготовки педагогов, внесение изменений в основные образовательные программы, а также программы повышения квалификации и профессиональной переподготовки;
- учет требований профессионального стандарта педагога в реализации основной образовательной программы дошкольного образования;
- психологические аспекты взаимодействия педагогов в условиях реализации ФГОС и профессионального стандарта педагога.

Особое внимание на конференции было уделено механизмам и технологиям межведомственного взаимодействия при реализации образовательных услуг в условиях внедрения образовательных стандартов.

Опыт межведомственного взаимодействия педагогов-психологов и психологов, работающих в учреждениях здравоохранения, представлен в рамках организации деятельности психолого-медико-педагогической комиссии. В настоящее время в связи с появлением новых нормативных документов, определяющих психолого-педагогическое сопровождение детей с ОВЗ, проводится реорганизация деятельности центральной и региональных таких комиссий в Воронежской области. Регулярно проводятся городские научно-практические семинары, посвященные различным аспектам психолого-педагогического сопровождения детей с ОВЗ. Активное участие в работе семинаров принимают клинические психологи детского отделения Воронежского областного клинического психоневрологического диспансера, а также преподаватели кафедры практической психологии Воронежского государственного педагогического университета и педагоги-психологи образовательных учреждений г. Воронежа. Последние принимают участие в организации психолого-педагогического сопровождения детей, имеющих расстройства аутистического спектра, а также

в организации помощи их родителям. Осуществляется их взаимодействие с Воронежской региональной общественной организацией «АутМамы».

25 марта 2016 г. была организована региональная научно-практическая конференция «Современные тенденции, перспективы и условия образования и развития детей с ОВЗ в рамках реализации ФГОС». Работа конференции была представлена на следующих дискуссионных площадках:

- система ранней помощи детям с ОВЗ в структуре дошкольного образования;
- психолого-педагогическое сопровождение образовательного процесса детей с ОВЗ в условиях дошкольного, основного и дополнительного образования с учетом требований профессиональных стандартов;
- применение современных инновационных технологий в организации образовательного процесса в условиях инклюзивного обучения;
- межведомственное взаимодействие как условие решения проблем образования детей с ОВЗ.

Межведомственное взаимодействие с представителями системы исполнения наказаний осуществляется в рамках реализации программ повышения квалификации сотрудников УФСИН Воронежской области, в том числе на базе воспитательной колонии (г. Бобров Воронежской области).

В течение 2015–2016 гг. были реализованы следующие программы:

- «Психологические основы ресоциализации девиантной личности»;
- «Основы психолого-педагогической работы с несовершеннолетними девиантами»;
- «Психология девиантного поведения личности: диагностика, профилактика, коррекция».

Говоря о ближайших перспективах, отметим организацию научно-практической конференции. 20–22 октября 2016 г. в Воронеже состоится Всероссийская (с международным участием) научно-практическая конференция «Современная психология образования: проблемы и перспективы». В рамках ее работы планируется организация круглого стола, посвященного основным проблемам и перспективам внедрения профессионального стандарта педагога-психолога. К их обсуждению приглашены специалисты, принимающие непосредственное участие в процессе аттестации педагогических работников государственных, муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность на территории Воронежской области.

На конференции планируется работа секций и тематических круглых столов. На секции вынесены следующие вопросы:

- «Современная психология образования — когнитивный аспект»;
- «Психолого-педагогические технологии в работе психолога образования»;
- «Информационные технологии в деятельности психолога образования»;
- «Ценностные и смысложизненные ориентации участников образовательного процесса».

Темами круглых столов станут:

- «Безопасная образовательная среда: организация, экспертиза, результаты»;
- «Социальные и психологические риски профессионального становления психолога образования»;
- «Проблемы девиантного и делинквентного поведения современных подростков».

По результатам работы конференции будут сформированы проектные группы для создания ресурсных центров психологии образования, целью которых станет решение прикладных задач современного этапа модернизации отечественного образования. В качестве конкретного примера возможных вариантов решений рассмотрим модель межведомственного взаимодействия в процессе оказания психолого-педагогической помощи детям, пострадавшим от преступных посягательств.

В связи с вступлением в силу с 1 января 2015 г. Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 432-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях совершенствования прав потерпевших в уголовном судопроизводстве» в следственных действиях с участием несовершеннолетнего потерпевшего или свидетеля, не достигшего шестнадцати лет либо достигшего этого возраста, но страдающего психическим расстройством или отстающего в психическом развитии, по уголовным делам о преступлениях против половой неприкосновенности несовершеннолетнего участие психологов стало обязательным.

Утвержденный приказом Минтруда России от 24 июля 2015 года профессиональный стандарт «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)» также предусматривает оказание психолого-педагогической помощи несовершеннолетним обучающимся, признанным в случаях и в порядке, которые предусмотрены уголовно-процессуальным законодательством, подозреваемыми, обвиняемыми или подсудимыми по уголовному делу либо являющимися потерпевшими или свидетелями преступления.

С целью обеспечения гарантий государственной защиты прав и законных интересов детей, оказания своевременной психолого-педагогической помощи несовершеннолетним, пострадавшим от преступлений, на базе ГБУ ВО «Центр психолого-педагогической поддержки и развития детей» создан мониторинговый центр по оказанию психологической помощи пострадавшим детям (далее — Центр). Основной целью деятельности Центра является защита прав и законных интересов несовершеннолетних, пострадавших от преступных посягательств, нуждающихся в психолого-педагогической помощи.

Специалисты Центра:

- оказывают психолого-педагогическую помощь пострадавшим детям и членам их семей;
- оказывают экстренную психологическую помощь несовершеннолетним, пострадавшим от преступных посягательств и членам их семей по общероссийскому детскому телефону доверия с единым номером 8-800-2000-122;

- осуществляют информационное взаимодействие по вопросам оказания психолого-педагогической помощи пострадавшим, несовершеннолетним;
- оказывают методическую помощь педагогам-психологам в сложных случаях по вопросам психологического сопровождения несовершеннолетних, пострадавших от преступных посягательств;
- проводят выездные консультации при сопровождении следственных действий в отношении детей, подвергшихся насилию (в особо сложных случаях).
- организуют проведение совместных совещаний, консультаций, рабочих встреч, а также обучающих мероприятий для педагогов-психологов, участвующих в проведении следственных действий по вопросам психолого-педагогической поддержки детей, подвергшихся преступным посягательствам;
- проводят мониторинг оказания психолого-педагогической помощи детям, пострадавшим от преступных посягательств.

В Центре выделено специализированное помещение, оснащенное оборудованием, необходимым для работы психолога с ребенком, пострадавшим от насилия, (в том числе таким, как зеркало Гезелла, средства аудио и видеофиксации).

С января 2015 г. в рамках Соглашения о сотрудничестве в образовательных организациях муниципальных районов были назначены 74 педагога-психолога, ответственных за взаимодействие со следственными органами в вопросах исполнения федерального законодательства в отношении несовершеннолетних, которые принимают участие в проведении допроса, очной ставки, опознания и проверки показаний с участием несовершеннолетнего потерпевшего или свидетеля, не достигшего возраста шестнадцати лет, либо достигшего этого возраста, но страдающего психическим расстройством, или отстающего в психическом развитии, по уголовным делам о преступлениях против половой неприкосновенности несовершеннолетних.

В целях оказания методической помощи педагогам-психологам по вопросам участия педагогов-психологов в уголовном судопроизводстве, связанном с расследованием преступлений в отношении несовершеннолетних и оказания психолого-педагогической помощи детям, пострадавшим от преступных посягательств, на регулярной основе психологами Центра проводятся обучающие семинары:

- «Участие педагогов-психологов в уголовном судопроизводстве, связанном с расследованием преступлений в отношении несовершеннолетних»;
- «Методические и процессуальные аспекты участия педагога-психолога в производстве следственных действий с участием несовершеннолетних»;
- «Социально-психологические аспекты профилактики жестокого обращения и самовольных уходов несовершеннолетних».

На регулярной основе проводятся вебинары, освещающие вопросы оказания психологической помощи детям, пострадавшим от жестокого обращения. Разработаны методические рекомендации по психологическим особенностям

проведения допроса несовершеннолетних, сводящих к минимуму риск нанесения психологической травмы ребенку (данные рекомендации были направлены в муниципальные отделы образования). Педагогам-психологам, отвечающим за сопровождение несовершеннолетних, пострадавших от преступных посягательств, в следственных действиях, был продемонстрирован обучающий видеофильм «Участие в следственных действиях педагога-психолога и оказание психологической помощи детям, пострадавшим от жестокого обращения». За первое полугодие 2015 г. методическая помощь оказана 45 педагогам-психологам по вопросам психологического сопровождения несовершеннолетних, пострадавших от преступных посягательств.

В рамках межведомственного взаимодействия следователей и педагогов-психологов, ответственных за взаимодействие со следственными органами в вопросах исполнения федерального законодательства, проводятся семинары-совещания по вопросам обеспечения гарантий государственной защиты прав и законных интересов несовершеннолетних. Проводятся обучающие семинары-тренинги, на которых раскрываются особенности проведения допроса несовершеннолетних, сводящих к минимуму риск нанесения ребенку психологической травмы.

За первое полугодие 2015 г. педагогами-психологами было организовано психологическое сопровождение свыше 50 детей, пострадавших от преступных посягательств, в возрасте от 3 лет до 17 лет. Психологи Центра регулярно проводят в образовательных организациях мероприятия, направленные на профилактику виктимного поведения несовершеннолетних (Акция «Школа — территория без насилия», фотоконкурс «Скажи насилию «нет!»).

В целом, можно говорить о том, что создание регионального мониторингового центра психологической помощи пострадавшим детям позволило объединить усилия государственных органов и гражданского общества в работе по профилактике и пресечению преступлений насильственного и сексуального характера, в том числе совершенных с использованием информационно-телекоммуникационных сетей, а также повысить эффективность деятельности следственных органов при расследовании преступных посягательств в отношении детей.

Литература

1. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 432-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях совершенствования прав потерпевших в уголовном судопроизводстве».
2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 15 мая 2013 г. № 792-р «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы».
3. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.07.2015 г. № 514н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог-психолог (психолог в сфере образования)»».

Организация перехода на профессиональные стандарты работников образования и социальной сферы: опыт и перспективы (пример Воронежской области)

Ярецкий Ю.Л.,

АНОО ВО «Институт социального образования», Воронеж, Россия

Автором обобщен первый опыт практической работы по освоению и внедрению профессиональных стандартов работников организаций социального обслуживания и образования Воронежской области. Отмечается, что отдельные его элементы могут быть мультиплицированы на другие регионы страны.

Ключевые слова: профстандарты работников сферы образования, профстандарты работников системы соцобслуживания, квалификационные требования, профессиональное образование, допрофобразование.

Освоение профессиональных стандартов педагогического и социального профиля на протяжении последних двух лет осуществляется в регионе преимущественно по трем основным направлениям:

- 1) приведение квалификационных характеристик работников в соответствие с нормативными требованиями упомянутых стандартов;
- 2) разработка практических рекомендаций и обобщение опыта производственной деятельности с целью совершенствования этих стандартов;
- 3) обновление штатного расписания и должностных инструкций отраслевых организаций, подготовка положений для проведения процедуры аттестации работников этих организаций.

Наиболее результативной представляется работа в формате первого направления. Она велась отчасти посредством обучения по основным образовательным программам высшего и среднего профессионального образования (соответствующие ФГОС реализовывались Воронежским филиалом Российского государственного социального университета, местными педагогическим и классическим университетами, юридическим техникумом и педучилищами). Еще в большей степени эта работа проводилась через обучение по образовательным программам допрофобразования, а именно: повышения квалификации (ведущая образовательная организация области, задействованная в этой сфере — ведомственный институт развития образования) и профессиональной переподготовки (здесь наиболее заметную роль сыграли автономные некоммерческие образовательные организации высшего образования «Институт социального образования», «Воронежский институт высоких технологий», «Институт менеджмента, маркетинга и финансов»). Приведенные ниже учебно-тематические планы образовательных программ допрофобразования [6;

приложения 1–7], апробированные на примере обучения четырех тысяч работников образования и соцобслуживания, дают наиболее полное представление о содержательной составляющей обозначенного вида деятельности и, возможно, будут полезны в плане мультипликации другим образовательным организациям, занимающимся приведением в соответствие квалификационных характеристик аналогичной категории слушателей требованиям соответствующих профессиональных стандартов.

Известные результаты достигнуты специалистами области по вопросу доработки и адаптации под местные реалии отраслевых профессиональных стандартов. В наиболее емком виде рекомендации по адаптации к реалиям практики «психолого-педагогических» образовательных профстандартов, прежде всего профессионального стандарта «Педагог, педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании (воспитатель, учитель)» были обозначены в ходе специально организованной для обсуждения этого документа научно-практической конференции 23.01.2015 г. под названием: «Профессиональный стандарт педагога — основа для повышения качества педагогической деятельности и непрерывного профессионального развития педагогов». Изданные по результатам этой конференции материалы [7] представляют собой коллективный труд руководителей органов управления образованием и образовательных организаций, методических служб, органов самоуправления, педагогов, руководителей и членов советов образовательных учреждений, работников учреждений общего, профессионального и дополнительного образования, представителей муниципальных советов г. Воронежа и Воронежской области, объединивших усилия по трансформированию утвержденных профстандартов в практику производственной деятельности образовательных структур региона, продемонстрировавших намерение осмыслить широкий спектр проблем, с этим связанных. В центре внимания авторов материалов конференции:

- определение через призму профессиональных стандартов индикаторов эффективности качества труда педагогических работников;
- выработка механизмов внедрения указанных стандартов и принятие консолидированных административно-организационных решений, способствующих их оперативному освоению, а именно: подготовка тематических планов мероприятий и формирование межведомственной рабочей группы под обозначенное направление деятельности;
- определение пилотных площадок по апробации профстандартов;
- обеспечение широкой дискуссии с целью их обсуждения;
- создание системы педагогической логистики, включающей управление педагогическими потоками в процессе переподготовки и повышения квалификации кадров (ответственный — отраслевой департамент Правительства области), индивидуальный подход к обучению;
- адаптация образовательных программ подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников сферы образования под требования соот-

ответствующих профстандартов (ответственные — образовательные организации, реализующие обозначенные программы);

- методическое сопровождение и сетевое взаимодействие педработников подведомственных учреждений (ответственные — муниципальные органы управления образованием);

- обеспечение партнерского взаимодействия педработников с другими участниками образовательных отношений и участниками отношений в сфере образования в создании условий для реализации профстандарта педагога (ответственные — общеобразовательные организации) и др.

Важное значение в деле обсуждения профессиональных стандартов работников социальной сферы имели два ключевых мероприятия регионального масштаба:

- семинар в формате круглого стола ответственных работников областного департамента соцзащиты и руководителей подведомственных учреждений с участием вузовских ученых (30.03.2015 г.);

- региональная научно-практическая конференция ответственных работников подразделений соцзащиты органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации: Брянской, Воронежской, Калужской, Орловской, Ростовской областей и руководителей подведомственных этим подразделениям учреждений (07.08.2015 г.).

Они состоялись на базе Воронежского института социального образования.

Дополненные выводами рабочих совещаний по практике применения отраслевых профессиональных стандартов, регулярно проводившихся областным департаментом соцзащиты, и тематических дискуссий, организуемых Институтом социального образования, эти мероприятия на деле способствовали освоению упомянутых профессиональных стандартов, выявлению их сильных сторон, а также фрагментов, проработанных пока все еще недостаточно.

Опубликованные по результатам этих мероприятий предложения, касающиеся дальнейшей доработки профессиональных стандартов работников социальной сферы [см., напр.: 8]; были доведены до участников IV и V Съездов социальных работников и социальных педагогов страны и нашли отражение в их решениях.

Применительно к варианту редакции профстандартов, уже доработанному Рабочей группой Минтруда РФ по адаптации и внедрению профессиональных стандартов работников социальной сферы по состоянию на 01.08.2015 г., предложенному для обсуждения в регионы, актуальными остаются следующие предложения воронежских ученых и практиков.

1. В отношении профстандарта «Руководитель организации социального обслуживания».

По вопросу обеспечения квалификационного уровня — необходимо наряду с седьмым в части трудовой функции «Взаимодействие с клиентами организации социального обслуживания» обозначить шестой квалификационный подуровень, имея в виду, что должность руководителя (заместителя руково-

дителя, директора филиала) организации социального обслуживания могут занимать не только специалист или магистр (именно такой образовательный ценз предполагает заявленный в соответствующей редакции рассматриваемого документа седьмой уровень квалификации сотрудника), но и бакалавр, численность которых в перспективе, имея в виду «болонские инновации», будет только увеличиваться.

По вопросу образования — следовало бы в обязательном порядке прописать наличие у руководителя квалификации «менеджер» (специалист или магистр, допустимо — бакалавр), дополненное высшим или средним профессиональным образованием по специальности (направлению подготовки) «Социальная работа». Возможно наличие высшего образования любого профиля и уровня при условии освоения образовательной программы профессиональной переподготовки в рамках основной образовательной программы бакалавриата «Менеджмент», адаптированной под потребности производственной деятельности системы социального обслуживания граждан, или разработанной с учетом специфики образовательной программы бакалавриата «Социальная работа».

2. В отношении профстандарта «Специалист по работе с семьей».

Целесообразно в рамках требований к образованию и обучению внести некоторые уточнения для приведения этих требований к следующей редакции: «Высшее образование по профилю профессиональной деятельности: “Социальная работа” или “Социальная педагогика”, либо — любое высшее профессиональное образование с последующей профессиональной переподготовкой в рамках, обозначенных выше основных образовательных программ».

3. В отношении профстандарта «Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере».

По уровню квалификации, представляется корректным снижение его в части обобщенной трудовой функции «Организация реабилитационной помощи уязвимым категориям населения (код В)» на одну позицию и доведение до шестого.

Профильным образованием работника по настоящему стандарту уместно было бы рассматривать клиническую психологию, социальную работу, социальную психологию, социальную педагогику, специальную дошкольную педагогику и психологию, психологию, а также программы профессиональной переподготовки, выполненные в рамках, перечисленных выше основных образовательных программ высшего образования.

4. В отношении профстандарта «Специалист по социальной работе».

Заявленные уровни квалификации необходимо привести в соответствие с соответствующим этим уровням образовательным цензом, а именно: седьмой уровень квалификации заменить на шестой, а шестой — заменить на пятый, что одновременно корреспондировалось бы с более высоким уровнем квалификации по профстандарту «Руководитель организации социального обслуживания», обозначенным уже ранее;

В части образования следует внести уточнение профиля деятельности, которую оно обеспечивает, а именно: «Социальная работа».

5. В отношении профстандарта «Социальный работник».

В части требований к образованию и обучению представляется целесообразным наличие среднего профессионального образования по специальности «Социальная работа», наличие любой специальности уровня среднего профессионального образования с последующим освоением образовательной программы дополнительного профессионального образования в формате профессиональной переподготовки, выполненной с учетом основной образовательной программы среднего профессионального образования «Социальная работа», либо — в порядке исключения для работающих граждан пенсионного возраста, имеющих среднее общее образование — профессиональная подготовка-стажировка на рабочем месте в должности социального работника, прохождение учебных курсов: введение в специальность, по оказанию первой помощи до оказания медицинской помощи, основы права, основы психолого-педагогических знаний.

Не должна остаться без внимания формулировка приказа, утверждающего рассматриваемый профессиональный стандарт: «установлении систем *[множественное число!]* оплаты труда». Образовательный ценз и выполняемые трудовые функции — реальная основа для дифференциации оплаты труда занятых в этой сфере деятельности граждан.

6. В отношении профстандарта «Психолог в социальной сфере».

Представляется целесообразным, наряду с седьмым квалификационным уровнем, по которому рассматривается настоящий профстандарт, поставить еще квалификационный уровень «шесть», имея в виду, что работники могут иметь профессиональное психологическое образование уровня «бакалавр». Что касается квалификационных требований к образованию и обучению, наиболее правильной будет следующая редакция обозначенных позиций: «Высшее психологическое образование. В случае, если это образование уровня магистратуры, полученное на базе образовательных программ высшего образования более низкого уровня, последние должны быть исключительно психологические. Либо — освоение программ профессиональной переподготовки, выполненных в рамках основной образовательной программы бакалавриата «Психология».

Корректировки в обозначении уровня профстандартов, безусловно, можно избежать. Однако при этом возникает обязательное условие. Следует признать, что Приказ Минтруда РФ от 12.04.2013г. № 148н в части способа достижения соответствующего уровня квалификации имеет для разработчиков профстандартов не обязательный, а рекомендательный характер, что не исключает, например, возможность работы в должности по седьмому уровню не только специалистов и магистров, но и бакалавров.

И далее, имея в виду непростую ситуацию, связанную с процедурой аттестации воспитателей, работающих в организациях социального обслуживания, которые, как правило, не осуществляют образовательную деятельность, очевидна потребность в подготовке нового профессионального стандарта «Воспитатель учреждения социального обслуживания».

Все рекомендации, имеющие своей целью дальнейшее совершенствование профессиональных стандартов, представлены от региона в соответствующие рабочие группы Минтруда и Минобрнауки по адаптации и внедрению этих документов в практику.

Большая подготовительная работа по обновлению штатного расписания и должностных инструкций, подготовке положений для проведения процедуры аттестации работников была развернута в отношении сети подведомственных организаций областным департаментом соцзащиты в конце июня – начале июля 2016 г., т. е. в канун вступления в силу Федерального закона РФ от 2 мая 2015 г. № 122-ФЗ и сопровождающего этот документ Постановления Правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 584 [1; 2], обозначивших квалификационные требования профессиональных стандартов как обязательные для применения работодателями. Первым шагом на этом пути стала «инвентаризация» должностей работников организаций соцобслуживания (всего по результатам этой процедуры было выявлено сто восемьдесят одно наименование должности). Затем, путем сопоставления указанных наименований с наименованиями профстандартов и анализа трудовых функций-умений-знаний, в этих профстандартах обозначенных, под каждое наименование должности было «подведено» соответствующее ему наименование профстандарта (в тех случаях, когда профстандарта «под должность» не находилось, прибегали к аналогичным описаниям должностей, которые заимствовались из национального стандарта: социальное обслуживание, единых тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих [5; 3; 4]). Результатом проделанной работы стала добротная база, позволяющая выявить соответствие работников организаций отрасли квалификационным требованиям, которые предъявляются к каждому из них по занимаемой должности, и в случае обнаружившегося несоответствия – наметить пути устранения такового: пройти обучение по основной образовательной программе, либо освоить профильную программу допрофобразования.

В порядке ротации кадров, имея в виду известный дефицит специалистов, в полной мере соответствующих по уровню образования квалификационным требованиям профстандартов, но претендующих на замещение соответствующих этим профстандартам должностей, по линии Института социального образования предложен вариант их приема на работу по гражданско-правовому договору в качестве стажеров образовательной организации на срок прохождения профессиональной переподготовки в этой организации (при готовности последней адаптировать под сложившиеся обстоятельства необходимую образовательную программу).

По мере формирования межведомственной рабочей группы по внедрению профстандартов в производственную деятельность организаций социального обслуживания Воронежской области (в ее состав войдут ответственные работники департамента, руководители разнопрофильных организаций от-

расли, представители общественных и образовательных организаций, реализующих образовательные программы социальной направленности) предполагается утвердить Положение об отраслевой аттестационной комиссии Воронежской области, составить план мероприятий по внедрению профстандартов в деятельность сети организаций на период 2016—2020 гг., утвердить должностные инструкции и примерные типовые формы эффективных контрактов с работниками отрасли, обеспечить составление графиков проведения оценки условий труда.

Представляется, что своевременно организованные курсы профессиональной переподготовки руководителей, заместителей руководителей и специалистов, социальных работников организаций социального обслуживания во многом должны обеспечить понимание необходимости повсеместного внедрения норм профессиональных стандартов в производственную деятельность отрасли, содействовать их грамотному освоению на практике

Есть предположение, что федеральные структуры исполнительной власти, осуществляющие полномочия в части руководства системой соцзащиты (Минтруда) и сферой образования (Минобрнауки), учтут региональные наработки, имеющие место в деле апробации внедрения отраслевых профстандартов на местах, и выйдут с предложением инструкций по типовым процедурам, которые, аккумулируя различный опыт аналогичной деятельности, включая заявленный, обогатят повседневную производственную практику работников обозначенных отраслей в разрезе новых квалификационных требований, т. е. требований профессиональных стандартов.

Литература

1. О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»: федер. закон: [принят Гос. Думой 24 апреля 2015 г.]

2. Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственным 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 установленном капитале которых находится в государственной собственности или муниципальной собственности: Постановление Правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 584.

3. Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих (с изменениями на 24 нояб. 2008 г.): Постановление Министерства труда РФ от 10 ноября 1992 г. № 31.

4. Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих: Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 21 авг. 1998 г. № 37.

5. ГОСТ Р 52883-2007. Социальное обслуживание населения. Требования к персоналу учреждений социального обслуживания: Утвержден и введен в действие Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 27 дек. 2007 г. № 561ст.

6. *Корнев И.Г.* К вопросу об образовательной составляющей профессиональной квалификации работников системы социального обслуживания Воронежской области и ее производственных индикаторах / И.Г. Корнев, Ю.Л. Ярецкий // Социальное обслуживание. 2016. № 4. С. 76–82.

7. Профессиональный стандарт педагога — основа для повышения качества педагогической деятельности и непрерывного профессионального развития педагогов: материалы науч.-практ. конф. Воронеж: ВГПУ, 2015.

8. *Ярецкий Ю.Л.* К вопросу доработки профессиональных стандартов: (по материалам «круглого стола» ответственных работников департамента социальной защиты Воронежской области и руководителей подведомственных учреждений с участием Воронежского института социального образования. 30 марта 2015 г. // Работник социальной службы. 2015. № 5. С. 115–119.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Учебный план дополнительной образовательной программы профессиональной переподготовки «Педагогическая деятельность в дошкольном образовании» АНОО ВО «Институт социального образования» (г. Воронеж).

Квалификация – воспитатель учреждения дошкольного образования.

.....	Наименование модулей, разделов, тем	Всего, час.	В том числе часов аудиторных занятий		Самостоятельная работа	Форма контроля
			Лекции	Практические занятия		
БАЗОВАЯ ЧАСТЬ						
P1	Нормативно-правовой	40	12	-	28	-
01	Институт образования и нормативно-правовое регулирование образовательной деятельности	20	6	-	14	Зачет
02	Нормативно-правовое и информационное обеспечение качества образовательной деятельности	20	6	-	14	Зачет
P2	Психолого-педагогический	140	46	16	78	-
03	Психология	40	12	4	24	Экзамен
04	Педагогика	44	16	4	24	Экзамен
05	Возрастная анатомия, физиология и гигиена	20	6	4	10	Зачет
06	Основы медицинских знаний и здорового образа жизни	20	6	4	10	Зачет
07	Безопасность жизнедеятельности	16	6	-	10	Зачет
ПРОФИЛЬНАЯ ЧАСТЬ						
P3	Предметная деятельность	218	54	24	140	-
08	Теории и технологии обучения, воспитания и развития детей дошкольного возраста	48	14	4	30	Дифференцированный зачет
09	Методика обучения и воспитания в области дошкольного образования	34	8	4	22	Зачет
10	Дошкольная педагогика	34	8	4	22	Зачет

11	Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования. Моделирование образовательных программ	34	8	4	22	Зачет
12	Организация дошкольного образования	34	8	4	22	Зачет
13	Методическая работа в ДООУ	34	8	4	22	Зачет
Стажировка		394	-	394	-	Дифференцированный зачет
Итоговая аттестация		-	-	-	-	Экзамен
ИТОГО		792	112	434	246	-

Приложение 2

Учебный план дополнительной образовательной программы профессиональной переподготовки «Педагогическая деятельность в дополнительном образовании детей и взрослых» АНОО ВО «Институт социального образования» (г. Воронеж).

Квалификация — педагог дополнительного образования / методист.

.....	Наименование модулей, разделов, тем	Всего, час.	В том числе часов аудиторных занятий		Самостоятельная работа	Форма контроля
			Лекции	Практические занятия		
БАЗОВАЯ ЧАСТЬ						
.....	Наименование дисциплины	220	52	6	162	Форма контроля
01	Введение в специальность «Педагог дополнительного образования детей и взрослых». Требования профессионального стандарта	18	4	-	14	Зачет
02	Институт образования и нормативно-правовое регулирование образовательной деятельности	20	4	-	16	Зачет
03	Информационное обеспечение образовательного процесса	24	4	2	18	Зачет
04	Возрастная анатомия, физиология и гигиена	26	8	-	18	Зачет

05	Основы медицинских знаний и здорового образа жизни	20	4	-	16	Зачет
06	Основы безопасности жизнедеятельности	20	4	-	16	Зачет
07	Психология	46	12	2	32	Экзамен
08	Педагогика	46	12	2	32	Экзамен
ПРОФИЛЬНАЯ ЧАСТЬ						
.....	Наименование дисциплины	96	24	-	72	Форма контроля
09	История, теория и методология педагогической деятельности в дополнительном образовании детей и взрослых	32	8	-	24	Зачет
10	Организация учебно-воспитательного процесса в учреждениях дополнительного образования	32	8	-	24	Зачет
11	Теория и методика преподавания в системе дополнительного образования детей и взрослых	32	8	-	24	Зачет
ДИСЦИПЛИНЫ ПО ВЫБОРУ						
.....	Наименование дисциплины	28	4	4	20	Форма контроля
12	Разработка и оценка качества программ дополнительного образования*	28	4	4	20	Зачет
13	Методика преподавания дисциплин музыкального-хореографического профиля**	28	4	4	20	Зачет
14	Методика преподавания дисциплин изобразительно-художественного профиля**	28	4	4	20	Зачет
15	Методика преподавания дисциплин физкультурно-спортивного профиля**	28	4	4	20	Зачет
16	Методика преподавания дисциплин технико-технологического профиля**	28	4	4	20	Зачет
Стажировка		340	-	340	-	Дифференцированный зачет
Итоговая аттестация		-	-	-	-	Экзамен

ИТОГО	684	80	350	254	-
--------------	------------	-----------	------------	------------	----------

Примечание: «*» — дисциплина, осваиваемая слушателями-методистами; «**» — дисциплина, осваиваемая слушателями — педагогами дополнительного образования по соответствующему профилю (музыкально-хореографический, изобразительно-художественный, технико-технологический).

Приложение 3

Учебный план дополнительной образовательной программы профессиональной переподготовки «Социально-педагогическое сопровождение обучающихся» АНОО ВО «Институт социального образования» (г. Воронеж).

Квалификация — социальный педагог / педагог-организатор / старший вожатый / специалист по работе с молодежью / воспитатель (ГПД, интернатные учреждения).

Уровень квалификации — 5–6.

.....	Наименование модулей, разделов, тем	Всего, час.	В том числе часов аудиторных занятий		Самостоятельная работа	Форма контроля
			Лекции	Практические занятия		
БАЗОВАЯ ЧАСТЬ						
P1	Теоретические и методологические основы педагогической деятельности	68	24	2	42	
01	Введение в специальность «Специалист в области воспитания». Федеральный государственный образовательный и профессиональный стандарты	8	4	-	4	Зачет
02	Институт образования и нормативно-правовое регулирование образовательной деятельности	12	4	-	8	Зачет
03	Информационное обеспечение образовательного процесса	14	4	2	8	Зачет
04	Основы безопасности жизнедеятельности	22	8	-	14	Зачет
05	Организация и планирование воспитательного процесса в образовательном учреждении	12	4	-	8	Зачет
P2	Основы психолого-педагогических знаний	112	40	4	68	

06	Возрастная анатомия, физиология и гигиена	22	8	-	14	Зачет
07	Основы медицинских знаний и здорового образа жизни	18	4	-	14	Зачет
08	Психология	36	14	2	20	Экзамен
09	Педагогика	36	14	2	20	Экзамен
ПРОФИЛЬНАЯ ЧАСТЬ						
P3	Социально-педагогические основы воспитательной деятельности	116	32	-	84	
10	Специальная педагогика и психология	20	8	-	12	Зачет
11	Социальная педагогика	28	8	-	20	Зачет
12	Социально-педагогическая диагностика и мониторинг	20	4	-	16	Зачет
13	Социально-педагогическое сопровождение обучающихся и их семей	20	4	-	16	Зачет
14	Методика воспитательной деятельности	28	8	-	20	Дифференцированный зачет
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ЦИКЛ: ДИСЦИПЛИНЫ ПО ВЫБОРУ						
P4	Профиль: педагог-организатор, старший вожатый / воспитатель ГПД	48	12	4	32	
15	Теория, методика и организация социокультурной деятельности	24	6	2	16	Зачет
16	Методика организации коллективной творческой деятельности и организация досуга	24	6	2	16	Зачет
.....	Профиль: социальный педагог	48	12	4	32	
15	Социально-педагогическая и правовая защита детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации	24	6	2	16	Зачет
16	Социально-педагогическая работа с семьей	24	6	2	16	Зачет
Стажировка		340	-	340	-	Дифференцированный зачет
Итоговая аттестация		-	-	-	-	Экзамен
ИТОГО		684	108	350	226	-

Приложение 4

Учебный план дополнительной образовательной программы профессиональной переподготовки «Организация и предоставление психологических услуг» АНОО ВО «Институт социального образования» (г. Воронеж).

Квалификация – психолог / психолог в социальной сфере / педагог-психолог.

.....	Наименование модулей, разделов, тем	Всего, час.	В том числе часов аудиторных занятий		Самостоятельная работа	Форма контроля
			Лекции	Практические занятия		
P1	Нормативно-правовой цикл	24	10	-	14	
01	Введение в специальность. Профессиональные и образовательные стандарты по направлению подготовки «Психолог»	8	4	-	4	Зачет
02	Нормативно-правовое регулирование деятельности в сфере организации и предоставления психологических услуг	16	6	-	10	Зачет
03	Безопасность жизнедеятельности	14	4		10	Зачет
P2	Профессиональный цикл	927	265	8	654	
04	Анатомия ЦНС	18	6	-	12	Зачет
05	Нейрофизиология	28	8	-	20	Зачет
06	Психофизиология	16	6	-	10	Зачет
07	Общая психология	64	20	-	44	Экзамен
08	Зоопсихология и сравнительная психология	30	8	2	20	Зачет
09	Психодиагностика	34	12	2	20	Зачет
10	Социальная психология	40	20	-	20	Экзамен
11	Психология личности	54	12	2	40	Зачет
12	Экспериментальная психология	52	12	-	40	Зачет
13	Введение в клиническую психологию и патопсихологию	52	12	-	40	Зачет
14	Гендерная психология и психология семьи	52	12	-	40	Зачет
15	Психология развития и возрастная психология	40	20	-	20	Зачет
16	Организационная психология и психология труда	38	8	-	30	Зачет

17	Коммуникативная компетентность психолога и основы консультативной психологии	52	20	2	30	Зачет
18	Психология девиантного поведения	48	8	-	40	Зачет
19	Этнопсихология	48	8	-	40	Зачет
20	Специальная психология	36	8	-	28	Зачет
.....	Профильный цикл:	216	64	8	144	
21	Психология в социальной работе	54	16	2	36	Зачет
22	Педагогическая психология	54	16	2	36	Зачет
23	Психология здоровья	54	16	2	36	Зачет
24	Психология управления	54	16	2	36	Зачет
Стажировка		340	-	340	-	Дифференцированный зачет
Итоговая аттестация		-	-	-	-	Экзамен
ИТОГО		1296	278	356	662	-

Приложение 5

Учебный план дополнительной образовательной программы профессиональной переподготовки «Социально-педагогическое сопровождение детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации» АНОО ВО «Институт социального образования» (г. Воронеж).

Квалификация – воспитатель организации социального обслуживания
 Уровень квалификации – 5–6.

.....	Наименование модулей, разделов, тем	Всего, час.	В том числе часов аудиторных занятий		Самостоятельная работа	Форма контроля
			Лекции	Практические занятия		
БАЗОВАЯ ЧАСТЬ						
P1	Теоретические и методологические основы педагогической деятельности	66	24	2	40	

01	Введение в специальность «Специалист в области воспитания». Федеральный государственный образовательный стандарт	10	4	-	6	Зачет
02	Институализация социальной работы и социального образования	12	4	-	8	Зачет
03	Информационное обеспечение образовательного процесса	14	4	2	8	Зачет
04	Основы безопасности жизнедеятельности	18	8	-	10	Зачет
05	Организация и планирование воспитательного процесса	12	4	-	8	Зачет
P2	Основы психолого-педагогических знаний	102	40	4	58	
06	Возрастная анатомия, физиология и гигиена	18	8	-	10	Зачет
07	Основы медицинских знаний и здорового образа жизни	12	4	-	8	Зачет
08	Психология	36	14	2	20	Экзамен
09	Педагогика	36	14	2	20	Экзамен
ПРОФИЛЬНАЯ ЧАСТЬ						
P3	Социально-педагогические основы воспитательной деятельности	176	56	8	112	
10	Специальная педагогика и психология	20	8	-	12	Зачет
11	Социальная педагогика	20	8	-	12	Зачет
12	Социально-педагогическая диагностика и мониторинг	16	4	-	12	Зачет
13	Социально-педагогическое сопровождение детей и их семей	16	4	-	12	Зачет
14	Методика воспитательной деятельности	20	8	-	12	Дифференцированный зачет
15	Теория, методика и организация социокультурной деятельности	21	6	2	13	Зачет
16	Методика организации коллективной творческой деятельности и организация досуга	21	6	2	13	Зачет
17	Социально-педагогическая и правовая защита детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации	21	6	2	13	Зачет

18	Социально-педагогическая работа с семьей	21	6	2	13	Зачет
Стажировка		340	-	340	-	Дифференцированный зачет
Итоговая аттестация		-	-	-	-	Экзамен
ИТОГО		684	120	354	210	-

Приложение 6

Учебный план дополнительной образовательной программы профессиональной переподготовки «Педагогическая деятельность в среднем профессиональном образовании и профессиональном обучении» АНОО ВО «Институт социального образования» (г. Воронеж).

Квалификация – преподаватель среднего профессионального образования / профессионального обучения / мастер производственного обучения.

.....		Всего, час.	В том числе часов аудиторных занятий		Самостоятельная работа	Форма контроля
			Лекции	Практические занятия		
БАЗОВАЯ ЧАСТЬ						
P1	Нормативно-правовой	36	12	-	24	-
01	Институт образования и нормативно-правовое регулирование образовательной деятельности	9	3	-	6	Зачет
02	Нормативно-правовое и информационное обеспечение качества образовательной деятельности	9	3	-	6	Зачет
03	ФГОС как элемент гарантии качества при реализации компетентностно-ориентированных основных образовательных программ СПО (ПО)	9	3	-	6	Зачет
04	Основы делопроизводства СПО (ПО)	9	3	-	6	Зачет
P2	Психолого-педагогический	360	42	10	308	
05	Введение в профессионально-педагогическую специальность	50	6	-	44	Зачет

06	Методика профессионального обучения	50	6	-	44	Экзамен
07	Методика воспитательной работы	50	6	2	44	Экзамен
08	Психология профессионального образования	50	6	2	44	Экзамен
09	Моделирование в педагогической деятельности	24	4	-	20	Зачет
10	Возрастная физиология и психофизиология	50	6	2	44	Экзамен
11	Основы безопасности жизнедеятельности	50	6	2	44	Экзамен
12	Инновационные процессы в образовании и информационные технологии в профессиональной деятельности преподавателя СПО (ПО)	36	2	2	32	Зачет
ПРОФИЛЬНАЯ ЧАСТЬ						
РЗ	Дисциплины по выбору (в зависимости от направленности (профиля), соответствующего преподаваемому курсу, дисциплине (модулю))	90	20	2	68	-
13	Основы профориентологии	36	8	-	28	Зачет
14	Методика и технологии преподавания в формате учебных дисциплин: — науки о Земле; — архитектуры; — техники и технологии строительства; — информатики и вычислительной техники; — информационной безопасности; — электроники, радиотехники и систем связи; — фотоники, приборостроения, оптических и биотехнических систем и технологий; — электро— и теплоэнергетики; — ядерной энергетики и технологий; — машиностроения;	54	12	2	40	Экзамен

<ul style="list-style-type: none"> — химических технологий; — промышленной экологии и биотехнологий; — техносферной безопасности и природообустройства; — прикладной геологии, горного дела, нефтегазового дела и геодезии; — технологии материалов; — техники и технологий наземного транспорта; — авиационной и ракетно-космической техники; — аэронавигации и эксплуатации авиационной и ракетно-космической техники; — техники и технологии кораблестроения и водного транспорта; — управления в технических системах; — технологии легкой промышленности; — клинической медицины; — науки о здоровье и профилактической медицины; — фармации; — сестринского дела; — сельского, лесного и рыбного хозяйства; — ветеринарии и зоотехнии; — экономики и управления; — социологии и социальной работы; — юриспруденции; — средств массовой информации и информационно-библиотечного дела; — сервиса и туризма; — образования и педагогических наук; — истории и археологии; — физической культуры и спорта; — искусствознания; 					
--	--	--	--	--	--

	<ul style="list-style-type: none"> — культуроведения и социокультурных проектов; — сценического искусства и литературного творчества; — музыкального искусства; — изобразительного и прикладного вида искусств; — экранных искусств; — обеспечения государственной безопасности 					
Стажировка		306	-	306	-	Дифференцированный зачет
Итоговая аттестация		-	-	-	-	Экзамен
ИТОГО		792	74	318	400	

Приложение 7

Учебный план дополнительной образовательной программы профессиональной переподготовки «Деятельность по организации и установлению выплат социального характера» АНОО ВО «Институт социального образования» (г. Воронеж).

Квалификация — специалист (инспектор) по организации и установлению выплат социального характера.

.....	Наименование модулей, разделов, тем	Всего, час.	В том числе часов аудиторных занятий		Самостоятельная работа	Форма контроля
			Лекции	Практические занятия		
P1	Базовая часть	234	44	-	190	-
01	Введение в специальность. Институализация социальной работы и социального образования. Федеральный государственный образовательный и профессиональный стандарты	14	4		10	Зачет
02	История и теория социальной работы	58	4	-	54	Экзамен
03	Основы права	72	12	-	60	Зачет
04	Основы психологии	72	8	-	64	Зачет

05	Основы безопасности жизнедеятельности	18	4		14	Зачет
P2	Профильная часть	198	28	4	166	Зачет
06	Право и организация социального обеспечения	98	16	-	82	Экзамен
07	Информационные технологии в организации социального обслуживания и документооборот	100	12	4	84	Зачет
Стажировка		360	-	360	-	Дифф. зачет
Итоговая аттестация		-	-	-	-	Экзамен
ИТОГО		792	76	364	352	-

Проблемы и перспективы внедрения профессиональных стандартов работников социальной сферы в организациях поддержки семьи и детства социальной сферы г. Москвы

Евстешина О.И.

*ГБУ «Городской ресурсный центр поддержки семьи и детства
«Отрадное», Москва, Россия*

Рассмотрены практические аспекты внедрения профессиональных стандартов в организациях поддержки семьи и детства Департамента труда и социальной защиты населения г. Москвы, осуществляющих социальную профилактическую и реабилитационную работу с семьями и детьми. Отмечены основные проблемы в области внедрения профессиональных стандартов и обозначены направления их возможного решения.

Ключевые понятия: профессиональные стандарты, социальная сфера, социальное обслуживание, организации поддержки семьи и детства, социальная профилактическая и реабилитационная работа с семьями и детьми.

Разработка, апробация и внедрение профессиональных стандартов является одной из приоритетных задач кадровой политики организаций социального обслуживания населения. В настоящее время в г. Москве процесс перехода на новые профессиональные стандарты осуществляется поэтапно, с учетом действующих нормативно-правовых оснований, а также социальных гарантий для работников.

Однако остается ряд нерешенных проблем и противоречий, затрудняющий процесс перехода и создающий определенные препятствия для их внедрения в организациях социального обслуживания.

Нормативно-правовые основания деятельности организаций социального обслуживания

В основу создания новой системы поддержки семьи и детства в г. Москве легли следующие правовые документы:

- Национальная стратегия действий в интересах детей на 2012–2017 годы (Указ Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. № 761);
- Концепция государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года. (Распоряжение Правительства РФ от 25 августа 2014 г. № 1618-р);
- Федеральный закон № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»;

- Федеральный закон №48-ФЗ «Об опеке и попечительстве» и Закон г. Москвы № 12 «Об организации опеки, попечительства и патронажа в городе Москве»;
- Федеральный закон № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»;
- Закон г. Москвы № 34 «О социальном обслуживании граждан в городе Москве»;
- Стратегия Правительства Москвы по реализации государственной политики в интересах детей «Московские дети» на 2008—2017 гг., утвержденная постановлением Правительства Москвы от 25 марта 2008 г. № 195-ПП;
- Постановление Правительства города Москвы № 829-ПП «О социальном обслуживании в городе Москве».

После введения Федерального закона № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» была определена задача разрешения существующих и возможных противоречий, возникающих в результате правоприменительной практики.

Для решения этой задачи была создана рабочая группа, в состав которой вошли специалисты-практики, преподаватели ГАУ ИДПО и АНО «Совет по вопросам управления и развития». В каждом административном округе проведены фокус-группы среди специалистов, сформулированы актуальные вопросы, которые легли в основу разработки методических рекомендаций по организации практической работы с семьями и детьми в условиях реализации Федерального закона от 28.12.2014 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации». Тем самым, в Москве созданы условия для регулирования разных правовых форм поддержки семьи и детства.

Одновременно с этим существует проблема организации деятельности по социальному сопровождению семей, которое является одной из важных составляющих профилактической работы. Статья 22 Федерального закона № 442-ФЗ трактует социальное сопровождение как только содействие в получении помощи, не относящейся к социальным услугам, что создает значительные помехи в деятельности организаций. В связи с этим был разработан новый пакет предложений, касающийся социального сопровождения семей с детьми, для внесения поправок в федеральный закон от 28 ноября 2015 г. № 358-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»».

Данные положения непосредственно касаются специалистов, осуществляющих свою деятельность в организациях социального обслуживания и диктуют непосредственные действия по уточнению их трудовых функций.

Структура организаций

В рамках одной организации социального обслуживания, относящейся к сфере поддержки семьи и детства, могут осуществляться различные направле-

ния деятельности. Последние, в свою очередь, позволяют учреждать структуру организации. В такого рода организациях представлен весь спектр видов социального обслуживания и видов профилактической работы, исключая обслуживание на дому, которые регламентированы действующим законодательством (ФЗ-442, ФЗ-120, Закон города Москвы № 12).

В соответствии с этим в структуре организаций сферы поддержки семьи и детства могут быть созданы подразделения, деятельность которых отражает все этапы работы с детьми и семьями и учитывает основные категории.

Возможные наименования такого рода подразделений.

1. Отделение социальной поддержки семьи и детей (ранней профилактики семейного неблагополучия) — обеспечивает такое направление деятельности, как работа с семьей на стадии возникновения потенциального риска семейного неблагополучия.

2. Отделение социальной профилактики (отделение дневного пребывания) — обеспечивает индивидуальную профилактическую работу несовершеннолетних получателей социальных услуг и их семей (дети и семьи в трудной жизненной ситуации).

3. Отделение социальной реабилитации (где имеется стационар) — обеспечивает комплексную социальную реабилитацию несовершеннолетних, относящихся к категориям беспризорные, безнадзорные, дети в социально опасном положении.

4. Отделение социальной реабилитации детей-инвалидов — обеспечивает комплексную социальную реабилитацию, направленную на повышение социальной компетентности получателей социальных услуг.

5. Отделение социальной диагностики (отделение выявления детского и семейного неблагополучия) — обеспечивает работу на территории с целью раннего выявления детского и семейного неблагополучия.

6. Отделение сопровождения замещающих семей (при наличии статуса уполномоченной организации по данному направлению деятельности) — обеспечивает подготовку замещающих родителей и последующее социальное сопровождение детей, находящихся под опекой/попечительством.

Изменение подходов к формированию кадровой политики организаций социального обслуживания в связи с введением профессиональных стандартов

Профессиональный стандарт представляет собой документ, содержащий в соответствии со статьей 195.1 Трудового кодекса РФ (ТК РФ) характеристику профессиональных навыков, опыта, умений и знаний, необходимых для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, описывающих в соответствии с макетом содержание конкретных трудовых функций, ранжированных по уровням квалификации в зависимости от сложности и ответственности выполняемой работы, в соответствии с которой работнику устанавливается трудовая функция.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, применение профессиональных стандартов обязательно.

В социальной сфере с 01 января 2015 г. вступили в силу профессиональные стандарты в социальной сфере, которые могут быть применены в области работы с семьями и детьми.

К ним относятся:

- «Руководитель организации социального обслуживания»;
- «Социальный работник»;
- «Специалист по социальной работ»;
- «Специалист по работе с семьей»;
- «Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере»;
- «Психолог в социальной сфере».

В ТК РФ внесены поправки, согласно которым в части предъявления требований к квалификации работников подлежат применению профессиональные стандарты с 01 июля 2016 г.

Данные должности относятся к основному персоналу организаций социального обслуживания, который оказывает социальные услуги и осуществляет индивидуальную профилактическую работу. Эти должности соответствуют ОКВЭД 85.30 (предоставление социальных услуг).

Помимо данных специалистов функции по оказанию социальных услуг могут быть возложены на следующих работников.

1	Воспитатель	На данный момент воспитатель относится к номенклатуре должностей педагогических работников, т.е. может быть в организациях, осуществляющих образовательную деятельность. В настоящее время создана рабочая группа по разработке, апробации и внедрению нового профессионального стандарта «Воспитатель в социальной сфере». Предполагаемая новая должность не имеет права на социальные льготы, трудовые права и гарантии, связанные со статусом педагогического работника (режим рабочего времени, отпуск), а также, согласно новым системам оплаты труда, данная должность не входит в квалификационную профессиональную группу по оплате труда, в которую ранее входили педагогические работники
2	Руководитель кружка, культурный организатор, аккомпаниатор	Данные должности относятся к разделу Единого квалификационного справочника «Должности специалистов в области культуры, искусства и кинематографии». При этом, учитывая наличие в перечне социальных услуг культурно-досуговой деятельности, возможно введение в штатное расписание данных должностей. В перспективе предполагается организация сотрудничества организаций социальной сферы с организациями культуры для осуществления данной деятельности как соответствующей виду экономической деятельности в данной области (аутсорсинг)

3. Инструктор по спорту	Данные должности относятся к разделу Единого квалификационного справочника «Должности специалистов в области физкультуры и спорта». При этом, учитывая наличие в перечне социальных услуг оздоровительной деятельности, проведение спортивных мероприятий, возможно введение в штатное расписание данных должностей. В перспективе предполагается организация сотрудничества организаций социальной сферы с организациями физкультуры и спорта для осуществления данной деятельности как соответствующей виду экономической деятельности в данной области (аутсорсинг)
-------------------------	---

Для обслуживания деятельности организаций социального сервиса необходимо наличие специалистов, служащих, относящихся к общепрофессиональным должностям, как, например: бухгалтер, специалист по кадрам, юрист-консультант, специалист по охране труда, специалист гражданской обороны, секретарь и т. д.

Наличие медицинской службы, включающей медицинских работников, необходимо при наличии в организации стационара и лицензии на медицинскую деятельность.

В связи с новыми требованиями к профессиональной деятельности специалистов социальной сферы возникают вопросы о необходимости специальных мер для приведения должностного функционала сотрудников в соответствие с профессиональными стандартами и другими нормативно-правовыми документами.

В 2015 г. начался процесс перехода на новые профессиональные стандарты, при этом возникло противоречие: с одной стороны, социально-педагогическая услуга входит в перечень ведомственных услуг и является востребованной, а с другой стороны, педагогические должности исключены из штатного расписания организаций поддержки семьи и детства, а также Центров содействия семейному воспитанию (табл. 1). Данное противоречие создает ограничение в получении социально-педагогических услуг детьми. При этом у специалистов-профессионалов изменяется продолжительность рабочей недели, которая стала для всех сотрудников одинаковой — 40 часов (ранее: логопед — 18 часов, воспитатель — 30 часов, педагог-психолог — 36 часов) и продолжительность отпуска (вместо 56 дней — 28). В то же время они выполняют самую сложную социально-педагогическую работу, особенно в стационарах.

Вопрос о педагогических должностях в социальной сфере и о новых профессиональных стандартах является открытым и требует детального рассмотрения.

Возникающие в связи с переходом на новые профессиональные стандарты вопросы рассматриваются руководителями организаций социального обслуживания последовательно и с учетом требований к образованию работников организаций социального обслуживания. Основные из них представлены в табл. 2, а требования — в табл. 3.

Таблица 1

Информация о специалистах, занимающих педагогические должности на начало 2016 г. (воспитатель, социальный педагог, педагог-психолог)

№ п/п	Перечень должностей на 01.01.2015 г.	Количество сотрудников, занимающих эти должности на 01.01.2015 г.	Переведены на не-педагогические должности	Количество сотрудников, переведенных на эти должности с 01.01.2015 г. по 01.01.2016 г.	Уволены с 01.01.2015 г. по 01.01.2016 г.
1.	Воспитатель	215	Специалист по работе с семьей	60	17
			Специалист по реабилитационной работе		
			Младший воспитатель	2	
			Воспитатель		7
			Помощник воспитателя		
2.	Социальный педагог	199	Специалист по реабилитационной работе	22	16
			Специалист по работе с семьей	22	2
			Специалист по социальной работе	1	
			Социальный педагог		5
			Социальный педагог, д/о	1	
п3.	Педагог-психолог	134	Психолог	31	24
Итого		538		139	81

Таблица 2

Часто задаваемые вопросы и ответы на них в связи с переходом на новые профессиональные стандарты работников организаций социального обслуживания

На какие должности возможен перевод социального педагога в соответствии с профессиональным стандартом?	Без профессиональной переподготовки	Специалист по работе с семьей. Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере. Социальный работник
--	-------------------------------------	--

		После профессиональной переподготовки с изменением должностного функционала и целевой группы клиентов	Специалист по социальной работе
2	На какие должности возможен перевод логопедов, дефектологов?	Без профессиональной подготовки	Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере. Социальный работник
		После профессиональной переподготовки с изменением должностного функционала и целевой группы клиентов	Специалист по работе с семьей. Специалист по социальной работе
3	На какие должности возможен перевод воспитателей и других педагогических работников (методист, инструктор по труду, физкультуре, музыкальный работник и т. д.)?	Без профессиональной переподготовки	Социальный работник
		После профессиональной переподготовки с изменением должностного функционала и целевой группы клиентов	Специалист по работе с семьей. Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере. Специалист по социальной работе
4	На какие должности возможен перевод педагогов-психологов?	Без профессиональной переподготовки	Психолог в социальной сфере. Социальный работник
		После профессиональной переподготовки с изменением должностного функционала и целевой группы клиентов	Специалист по работе с семьей. Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере. Специалист по социальной работе
5	Поможет ли получение образовательной лицензии организацией сохранить в штатном расписании педагогические должности?		Образовательная лицензия выдается только организациям, осуществляющим обучение по образовательным программам

Таблица 3

Требования к образованию в соответствии с профессиональными стандартами специалистов социальной сферы

.....	Должность	Требования к образованию
1	Руководитель организации социального обслуживания	Высшее образование либо профессиональная переподготовка в соответствии с профилем деятельности, дополнительные профессиональные программы: 040100.62; 040400.62;

.....	Должность	Требования к образованию
		39.03.02. Социальная работа (бакалавр): 040100.68; 040400.68; 39.04.02. Социальная работа (магистр): 040101.65. Социальная работа (специалист): 080504.65. Менеджмент (специалист): 080504.62; 38.03.02, Менеджмент (бакалавр): 080504.68; 38.04.02. Менеджмент (магистр): 080504.65. Государственное и муниципальное управление (специалист): 081100.62; 38.03.04. Государственное и муниципальное управление (бакалавр): 081100.68; 38.04.04. Государственное и муниципальное управление (магистр)
2	Специалист по работе с семьей	Высшее образование по профилю профессиональной деятельности: 040111 — социальная работа; 050711 — социальная педагогика
3	Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере	Высшее образование или дополнительное профессиональное образование по специальным программам: 030302 — клиническая психология; 050716 — специальная психология; 220004 — социальная структура, социальные институты и процессы; 050711 — социальная педагогика; 050700 — специальное (дефектологическое) образование; 050717—специальная дошкольная педагогика и психология
4	Специалист по социальной работе	Высшее (бакалавриат, специалитет) или среднее профессиональное образование либо профессиональная переподготовка в соответствии с профилем деятельности: 040100 — социальная работа; 040101 — социальная работа. 39.03.02 — социальная работа

.....	Должность	Требования к образованию
5	Психолог в социальной сфере	030300 — психология; 040100 — социальная работа
6	Социальный работник	Среднее профессиональное образование — программы подготовки рабочих, служащих либо среднее общее образование и профессиональная подготовка (стажировка) на рабочем месте. Прохождение учебного курса по оказанию первой помощи до оказания медицинской помощи: 040101.51 — социальная работа; 040101.52; 39.02.01; 39.01.01

Однако далеко не все организации располагают средствами для обучения или профессиональной переподготовки своих работников, что является препятствием для планомерного и успешного перехода на новые профессиональные стандарты.

Комментарии в части отдельных профессиональных стандартов в связи с их внедрением в организациях поддержки семьи и детства

В соответствии с профессиональным стандартом *«Специалист в области реабилитационной работы в социальной сфере»* трудовая функция работника предполагает предоставление комплексной реабилитационной помощи уязвимым категориям населения. В организациях социальной сферы для несовершеннолетних такая функция предполагает *социально-психологическую и социально-педагогическую реабилитация несовершеннолетних получателей социальных услуг*, куда входят: дети с ограниченными возможностями здоровья и (или) с инвалидностью, психическими расстройствами, пострадавшие вследствие участия в военных конфликтах, террористических актах, после различных типов аварий и катастроф, ставшие жертвами домашнего, сексуального и физического насилия; дети и подростки — сироты; дети и подростки, не имеющие постоянного места жительства, с различными видами тяжелой зависимости (алкоголизм, наркомания и другие зависимости); несовершеннолетние, находящиеся в конфликте с законом, условно осужденные или находящиеся в пенитенциарной системе.

Данная целевая группа и трудовая функция специалиста по реабилитационной работе в социальной сфере полностью соответствует виду экономической деятельности социальных учреждений и действующему законодательству, а также обеспечивает потребности несовершеннолетних получателей социаль-

ных услуг, составляющих контингент социальных организаций. Требования к образованию специалиста по реабилитационной работе в социальной сфере предполагают наличие образования по специальностям: клиническая психология, специальная психология, социальная педагогика, специальная дошкольная психология и педагогика, а также *наличие* специального (дефектологического) образования. В связи с этим логопеды (дефектологи) социальных организаций могут быть переведены на должность специалиста по реабилитационной работе без прохождения программ дополнительного профессионального образования.

В связи с приведением в соответствие с действующим законодательством кадровой политики социальных организаций возникла проблема сохранения в штатном расписании организаций со стационарными формами обслуживания должности **«воспитатель»**, при безусловной необходимости выполнения данной трудовой функции в организациях, обеспечивающих стационарные формы обслуживания детей и подростков.

Трудовая функция воспитателя предполагает социально-педагогическую поддержку, социальное воспитание и социальную адаптацию детей и подростков, а также обеспечение жизнедеятельности детей и подростков, направленное на их воспитание и социализацию. Без выполнения такой функции реабилитационная работа в учреждениях, оказывающих стационарные услуги детям и подросткам, становится лишней важной составляющей, стационар становится преимущественно местом проживания детей в ситуации разлучения с семьей. Профессиональные стандарты специалиста по социальной работе, специалиста по реабилитационной работе, специалиста по работе с семьей и психолога в социальной сфере не предполагают выполнение этой функции.

Разрешение данного противоречия возможно в случае разработки проекта нового профессионального стандарта «Специалист в области воспитания в социальной сфере» («Воспитатель в социальной сфере») с подачей заявки в Министерство труда и социальной защиты РФ.

С учетом актуальной ситуации обсуждения данного вопроса в настоящее время предлагается оставить без изменения наименование должности «воспитатель» в социальных организациях, обеспечивающих стационарные формы обслуживания, до конца 2016 года, до урегулирования вопроса о соответствии трудовой функции воспитателя действующим профессиональным стандартам.

В качестве иллюстрации актуального положения в области кадровой работы приводим примерное штатное расписание центра поддержки семьи и детства с указанием структурных подразделений и должностей (табл. 4).

Одним из самых актуальных является вопрос об оценке квалификации специалистов организаций социального обслуживания, их аттестации или сертификации, а также об образовательных программах, необходимых для формирования соответствующих компетенций специалистов в рамках существующих профессиональных стандартов. Остается ряд вопросов, требующих дополнительного рассмотрения в рамках специальных межведомственных рабочих групп.

**Примерное штатное расписание Городского ресурсного центра
поддержки семьи и детства**

№ П/п	Наименование должности	Количество штатных единиц	Примечание
РУКОВОДСТВО			
1	Директор	1,00	
2	Заместитель директора по общим вопросам и безопасности	1,00	
3	Заместитель директора по экспериментально-методической работе	1,00	
4	Заместитель директора по социальной работе	1,00	
5	Главный бухгалтер	1,00	
БУХГАЛТЕРИЯ			
1	Бухгалтер	3,00	
2	Экономист	2,00	
3	Контрактный управляющий	1,00	
КАДРОВО-ПРАВОВАЯ СЛУЖБА			
1	Специалист по кадрам	1,00	
2	Юрисконсульт	1,00	
3	Делопроизводитель	1,00	
4	Секретарь руководителя	1,00	
5	Специалист по охране труда	1,00	
6	Специалист гражданской обороны	1,00	
ХОЗЯЙСТВЕННАЯ СЛУЖБА			
1	Заведующий хозяйством	1,00	
2	Заведующий складом	2,00	
3	Администратор	1,00	
4	Шеф-повар	1,00	
5	Повар	3,00	
6	Мойщик посуды	2,00	
7	Кухонный рабочий	2,00	
8	Дворник	1,00	

№ П/п	Наименование должности	Количество штатных единиц	Примечание
9	Водитель	3,00	(1 ст. на 1автомобиль)
10	Рабочий по стирке и ремонту спецодежды	1,5	
11	Рабочий по комплексному обслуживанию здания	2,00	
12	Уборщик служебных помещений	5,00	(1ст на 500 кв.м ²)
МЕДИЦИНСКАЯ СЛУЖБА			
1	Врач-педиатр	1,00	
2	Врач-психиатр	0,5	
3	Врач-психотерапевт	0,5	
4	Медицинская сестра	5,00	
5	Медицинская сестра диетическая	1,00	
6	Старшая медицинская сестра	1,00	
ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ДИАГНОСТИКИ И СОПРОВОЖДЕНИЯ ЗАМЕЩАЮЩИХ СЕМЕЙ			
1	Заведующий отделением	1,00	
2	Специалист по социальной работе	3,00	(1 ст. на 5 семей, 15 детей – соц. патронат; 1ст. на 17 семей – сопровождение замещающих семей; 1 ст. на 30 семей – служба индивидуальной профилактической работы с семьями с детьми)
3	Специалист по работе с семьей	3,00	(1 ст. на 5 семей, 15 детей –соц. патронат; 1 ст. на 17 семей – сопровождение замещающих семей; 1 ст. на 15 семей – служба индивидуальной профилактической работы с семьями с детьми)
4	Психолог в социальной сфере (психолог)	9,00	(1 ст. на 5 семей, 15 детей – соц. патронат; 1ст. на 17 семей – сопровождение замещающих семей; 1 ст. на 15 семей – служба индивидуальной профилактической работы с семьями с детьми; 1 ст. на группу 15чел – школа подготовки; 1 ст. – срочные социальные услуги)

№ П/п	Наименование должности	Количество штатных единиц	Примечание
5	Юрисконсульт	1,00	
6	Социальный работник	2,00	
ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ			
1	Заведующий отделением	1,00	
2	Воспитатель	28,00	(4 ст. на 1 группу, сменный график работы, согласно ежемесячно утвержденному графику с суммированным учетом рабочего времени (с учетом ночи) за учетный период равный месяцу)
3	Помощник воспитателя	7,00	(1 ст. на 1 группу)
4	Специалист по социальной работе	7,00	(1 ст. на 1 группу)
5	Специалист по реабилитационной работе	7,00	(1 ст. на 1 группу)
6	Социальный работник	7,00	(1 ст. на 1 группу)
7	Специалист по работе с семьей	7,00	(1 ст. на 1 группу)
8	Психолог в социальной сфере (психолог)	7,00	(1 ст. на 1 группу)
9	Юрисконсульт	1,00	(1 ст. при наличии ресурсов и потребности)
ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПРОФИЛАКТИКИ*			
1	Заведующий отделением	1,00	
2	Социальный работник	2,00	(1 ст. на 20 детей)
3	Специалист по социальной работе	2,00	(1 ст. на 20 детей)
4	Психолог в социальной сфере (психолог)	3,00	(1 ст. на 15 детей)
5	Специалист по работе с семьей	3,00	(1 ст. на 20 детей)
6	Специалист по реабилитационной работе	3,00	(1 ст. на 15 детей)
ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ СЕМЬИ И ДЕТЕЙ*			
1	Заведующий отделением	1,00	
2	Специалист по социальной работе	4,00	(1 ст. на 20 клиентов)
3	Специалист по работе с семьей	3,00	(1 ст. на 20 клиентов)

№ П/п	Наименование должности	Количество штатных единиц	Примечание
4	Специалист по реабилитационной работе	4,00	(1 ст. на 15 клиентов)
5	Психолог в социальной сфере (психолог)	6,00	(1 ст. на 15 клиентов)
6	Социальный работник	2,00	(1 ст. на 20 детей)
ОТДЕЛЕНИЕ СОЦИАЛЬНОЙ РЕАБИЛИТАЦИИ ДЕТЕЙ-ИНВАЛИДОВ			
1	Заведующий отделением	1,00	
2	Социальный работник	2,00	(1 ст. на 20 детей)
3	Специалист по работе с семьей	2,00	(1 ст. на 20 детей)
4	Психолог в социальной сфере (психолог)	3,00	(1 ст. на 15 детей)
5	Специалист по реабилитационной работе	2,00	(1 ст. на 15 детей)
6	Специалист по социальной работе	2,00	(1 ст. на 20 детей)

Примечание. Директор учреждения, исходя из производственной необходимости и по согласованию с Департаментом, может в пределах установленного фонда заработной платы вводить в штат учреждения должности, не предусмотренные примерным штатным расписанием, или вводить дополнительные должности за счет ассигнований, выделенных из соответствующего бюджета на эти цели.

«*» отделение дневного пребывания

«*» отделение ранней профилактики семейного неблагополучия.

Литература

1. Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253 «Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=196694&div=LAW&dst=0%2C0&rnd=224476.5162589413920124> (дата обращения: 26 августа 2016 г.).

2. Постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов 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 соб-

ственности или муниципальной собственности» // Собрание законодательства РФ, № 27 (часть III), ст. 4484, 04.07.2016.

3. Приказ Минтруда России от 18.11.2014 № 889н «Об утверждении рекомендаций по организации межведомственного взаимодействия исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации при предоставлении социальных услуг, а также при содействии в предоставлении медицинской, психологической, педагогической, юридической, социальной помощи, не относящейся к социальным услугам (социальном сопровождении)».

4. Трудовой кодекс Российской Федерации, 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) // Российская газета. 2001. 31 дек. № 256.

5. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в ред. от 03.07.2016) // Российская газета. 2012. 31 дек. № 303.

Организация перехода на профессиональный стандарт педагога: опыт и перспективы (на материале стажировочной площадки Республики Мордовия)

Самсонова Т.В.,

*ГБУ ДПО «Мордовский республиканский институт образования»,
г. Саранск, Республика Мордовия, Россия*

Представлено описание основных результатов апробации модели экспериментального внедрения профессионального стандарта педагога в условиях деятельности федеральной стажировочной площадки Республики Мордовия, созданной на базе государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования «Мордовский республиканский институт образования» с целью реализации в 2014–2015 гг. Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 годы. Раскрыты особенности применения квалификационных требований, заявленных в профессиональном стандарте педагога. Рассматриваются механизмы привлечения представителей системы государственно-общественного управления образованием (представители работодателей, потребителей профессиональных ассоциаций, профсоюзов, педагогических коллективов, экспертов и др.) к процедурам независимой оценки компетенций педагогов. Показаны предварительные результаты применения требований профессионального стандарта педагога к содержанию профессиональной педагогической деятельности в системе управления образованием Республики Мордовия.

Ключевые слова: педагог, профессиональный стандарт, сертификация, дополнительная профессиональная программа, компетенция, аудит.

В Республике Мордовия в рамках темы Федеральной целевой программы развития образования на 2011–2015 гг. «Создание эффективных моделей государственно-общественного управления образованием, обеспечивающих его модернизацию как института социального развития» была создана и действовала стажировочная площадка Министерства образования и науки Российской Федерации. В 2014–2015 гг. она была включена в проект, где проходил апробацию и экспериментальное внедрение профессиональный стандарт педагога «Педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (далее — профессиональный стандарт педагога), в ту его часть, которая касалась профессиональных компетенций, разработки региональных профессиональных компетенций, а также экспертном обсуждении принципов независимой добровольной сертификации педагогов.

Концепция профессионального стандарта педагога [1] указывает, что переход к нему ставит перед педагогами новые задачи, которые они не решали ранее: «Расширяя границы свободы педагога, профессиональный стандарт одновременно повышает его ответственность за результаты своего труда, предъявляя требования к его квалификации, предлагая критерии ее оценки» [4].

В этой связи перед научно-методическими центрами региональной системы управления образованием поставлены задачи элиминации возможных рисков при переходе общеобразовательных организаций на работу в условиях профессионального стандарта педагога. В Республике Мордовия они решались в рамках деятельности стажировочной площадки, целью которой является создание на региональном уровне принципиально новых механизмов повышения эффективности работы педагогов с опорой на положения профессионального стандарта. В соответствии с этим здесь решались следующие задачи:

- подготовка и апробация проектов локальных нормативных актов, закрепляющих требования к квалификации педагогов, соответствующих задачам образовательной организации с учетом региональной специфики;
- апробация механизмов внедрения профессионального стандарта педагога;
- организация разработки и обсуждения критериев регионального компонента профессиональной деятельности педагога (региональных профессиональных компетенций);
- создание и апробация организационных и технологических механизмов добровольной сертификации педагогов;
- организация общественного обсуждения механизмов внедрения профессионального стандарта педагога.

На подготовительном этапе деятельность стажировочной площадки заключалась в проведении разъяснительной работы с педагогами в отношении содержательных аспектов профессионального стандарта, а также его квалификационных требований. В этом процессе, а также в процессе профессионально-общественного обсуждения идеологии и методологии профессионального стандарта с педагогами было проведено пилотное исследование их отношения

к внедряемому стандарту. Полученные здесь результаты позволили определить шаги по его внедрению в региональную систему управления образованием.

Подготовительный этап деятельности стажировочной площадки включал в себя следующую работу:

- организация процесса изучения содержания профессионального стандарта педагога в педагогических коллективах на предметных методических объединениях;
- обсуждение путей применения профессионального стандарта педагога учителем в условиях конкретной деятельности в конкретной образовательной среде и ситуации;
- обсуждение на педсоветах, круглых столах и других площадках путей реализации профессионального стандарта педагога.

Рабочей группой по внедрению профессионального стандарта, выполняющей роль координатора стажировочной площадки Республики Мордовия, было проведено социологическое исследование общественного мнения по вопросам апробации и внедрению профессионального стандарта педагога. В решении данной задачи также принимали участие гражданские институты.

Результаты проведенного анкетирования представлены ниже (см. диаграммы на рис. 1–5).

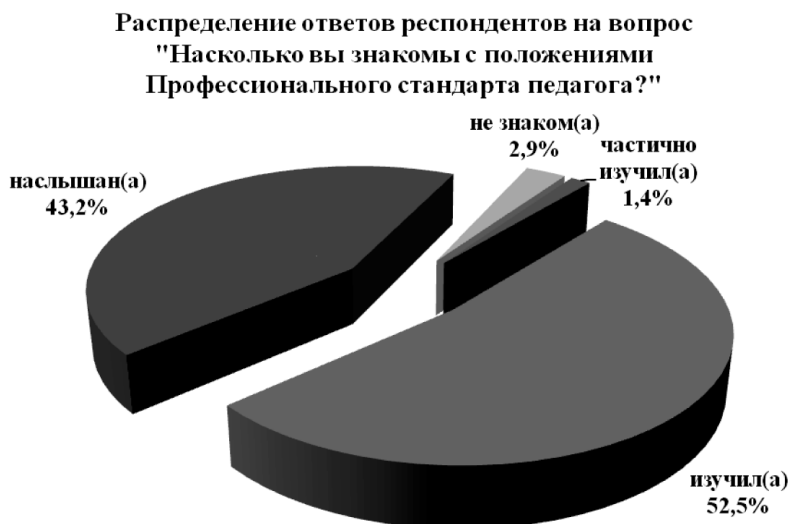


Рис. 1

В целом опрос показал следующее.

1. На вопрос «Нужны ли, по-вашему мнению, профессиональные стандарты?» 97,1% респондентов ответили «да», 2,9% респондентов ответили «нет».

При этом 80,6% считают, что отношение к профессиональному стандарту педагога в профессиональном сообществе позитивное.

2. На вопрос «С чем связано негативное отношение части профессионального сообщества к ПСП?» были получены следующие результаты (диаграмма на рис 2):

- с неосведомленностью педагогов о содержании профессионального стандарта педагога (25,9%);
- с непониманием цели и задач профессионального стандарта педагога (21,6%);
- с невыполнимостью ряда требований, заявленных в профессиональном стандарте педагога (25,9%);
- с излишней регламентацией деятельности учителя (26,6%);
- с несоответствием требований профессионального стандарта педагога современным условиям для их реализации (17,3%);
- с несоответствием образовательным потребностям общества (7,2%).

**Распределение ответов респондентов на вопрос
"С чем, на ваш взгляд, связано негативное отношение части
профессионального сообщества к Профессиональному стандарту
педагога?"**

(допускался выбор нескольких вариантов ответа)

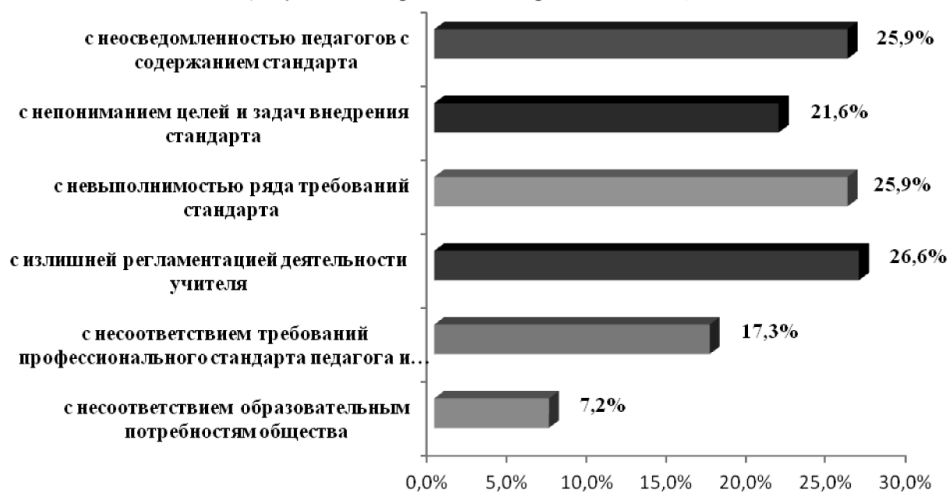


Рис. 2

На основе анализа полученных по результатам анкетирования данных, были определены направления работы (шаги) по организации внедрения профессионального стандарта педагога [2; 3].

Первым из направлений работы стала апробация основных положений профессионального стандарта педагога, а также дополнение квалификационной

рамки профессионального стандарта региональными требованиями, основу которых составляют работа учителя в сельской местности или мегаполисе, моноэтнический или полиэтнический состав учащихся и т. п., а также специфика реализуемых в регионе образовательных систем и программ.

По результатам такой работы были выделены и описаны региональные базовые компетенции, которыми должен обладать педагог, работающий в поликультурном образовательном пространстве Республики Мордовия, население которой на 98,3% составляют три основные национальности: мордва, русские и татары.

Компетенции, которыми должен обладать педагог, работающий с моноэтническим или полиэтническим составом учащихся, должны позволять развивать, сохранять и изучать родные языки, историю и культуру мордовского народа, родного мордовского края.

Ниже названные компетенции обеспечивают содержание поликультурного образования:

- отражение в учебном материале гуманистических идей, идей свободы и ненасилия;
- соблюдение уникальных этнических, национальных самобытных традиций народов России и мира;
- раскрытие процесса глобализации, взаимозависимости стран и народов в современных условиях.

Важнейшим интегральным показателем реализации поликультурного образования в общеобразовательной организации является сформированность межкультурной толерантности у учащихся, уровень которой определяется ежегодно при проведении специальных мониторинговых исследований.

Дополнительное включение требований к региональным компетенциям при переходе общеобразовательных организаций на работу в условиях профессионального стандарта педагога потребует совокупных творческих усилий учителей, администраторов, родительской общественности, экспертного сообщества и должно быть принято и утверждено на основе консенсуса.

Большое значение для внедрения положений профессионального стандарта педагога в региональную систему образования имели созданные организационные, методические, кадровые и информационные условия.

Организованная рабочей группой системная информационно-организационная деятельность обеспечила подготовку управленческих кадров к переходу на профессиональный стандарт педагога. Предусмотренные изменения в системе подготовки и повышения квалификации педагогических кадров, в организации и оплате труда на реальных рабочих местах, определение должностных обязанностей и соотнесение их с квалификационными требованиями и профессиональными компетенциями, формирование индивидуальной карьеры педагога и ряд других вопросов стали темами ряда мероприятий регионального значения, например, вебинара для руководителей муниципальных методических служб с подключением руководителей муниципальных обще-

образовательных учреждений по теме «Модернизация педагогического образования и внедрение стандарта профессиональной деятельности педагога» (25.12.2014), дискуссионной площадки по теме: «Профессионализм педагога как условие качественного образования» (19.08.2015), обсуждения на сайте сетевых сообществ педагогов форматов их профессионального развития в условиях реализации профессионального стандарта педагога (всего в регионе функционирует 21 сетевое сообщество педагогов).

Создание кадровых условий обеспечивалось разработкой дополнительной профессиональной программы повышения квалификации руководителей общеобразовательных учреждений по теме «Деятельность школьной методической службы в условиях реализации образовательных и профессиональных стандартов» (38 часов). Одновременно во все дополнительные профессиональные образовательные программы повышения квалификации для руководителей общеобразовательных организаций включены следующие темы учебных занятий:

- «Профессиональный стандарт педагога как основа для совершенствования деятельности школьной методической службы»;
- «Требования ФГОС ОО и профессионального стандарта к кадровым условиям»;
- «Профессиональный стандарт педагога как инструмент оценки эффективности деятельности педагога»;
- «Моделирование инновационных форм управления образовательной организацией» (на примере коучинга как средства управления профессиональным развитием педагогов) – практическое учебное занятие и др.

Активный процесс обсуждения положений стандарта, изучение нормативных и рекомендательных документов позволил выработать некоторый алгоритм подготовки педагога в общеобразовательной организации к переходу на профессиональный стандарт педагога.

1. Самоанализ уровня подготовки педагога. Педагог анализирует, каким требованиям профстандарта он отвечает, а где у него проблемы. Определяются пути решения проблемы: пойти на курсы, посетить семинары, тренинги, пройти дистанционное обучение и т.д.

2. Анализ проблем педагогов на методических объединениях и определение возможности решения их на уровне самой образовательной организации: мастер-классы, стажировки, взаимопосещение уроков, мероприятий, диссеминация опыта и т.д.

3. Анализ подготовки педагога администрацией образовательной организации на основе анализа посещенных уроков, мероприятий, результатов обучения и т. д.

4. Совместное обсуждение результатов анализа и предложений всех трех сторон, разработка оптимальных путей устранения проблем для каждого педагога. В том числе составление индивидуальной образовательно-методической траектории развития педагога.

Были также определены приоритетные формы развития профессионализма педагога: *самообразование, целевые курсы, курсы переподготовки, стажировочные площадки, работа в мастер-классах, дистанционное обучение, коучинг-сессии* и т. д.

Важными элементами работы также могут быть командные и групповые формы работы, в том числе через приглашение специалистов методических служб непосредственно в общеобразовательную организацию для работы с педагогами по заданной теме (направлению), в том числе и на платной основе.

Методические условия применения профессионального стандарта педагога заключались в организации оценки соответствия педагога требованиям профстандарта на основе внутреннего и внешнего аудита. С этой целью были разработаны макеты диагностических карт, карт самоанализа и др. Оба вида аудита включают в себя анализ планов и отчетов, посещение проводимых уроков, результатов обучения, воспитания и развития обучающихся. Сбор данных для оценивания также может осуществляться путем «результативного» опроса, выслушивания, наблюдений, анализа документов, записей и документированных данных. В качестве внешнего аудита могут быть использованы также результаты аттестации педагогов.

По отношению к обучающимся, имеющим особенности и ограниченные возможности здоровья, в качестве критериев успешной работы педагогов совместно с психологами могут рассматриваться интегративные показатели, свидетельствующие о положительной динамике развития ребенка.

Предварительные результаты анализа подходов к профессиональной деятельности педагога дошкольного образования показали необходимость проведения комплексной оценки. Оценка включает сочетание показателей динамики развития интегративных качеств ребенка, например, любознательности, активности, эмоциональной отзывчивости, положительного отношения к детскому саду и высокой степени активности и вовлеченности родителей в решение образовательных задач и жизнь детского сада.

Интегративные показатели оценки деятельности педагога преобладают и в начальной школе.

Итоговая оценка профессиональной деятельности педагога производится по результатам обучения, воспитания и развития учащихся.

Оценивая профессиональные качества педагога, необходимо обеспечить обратную связь с «потребителями» его деятельности. В качестве таких потребителей выступают сами обучающиеся и их родители.

Вторым направлением работы стажировочной площадки Республики Мордовия стало создание механизмов привлечения работодателей, потребителей, профессиональных ассоциаций, профсоюзов, представителей педагогических коллективов, экспертов к процедурам независимой оценки компетенций педагогов.

В частности, в обсуждении вопросов оценки качества профессиональной педагогической деятельности Республики Мордовия в 2014–2015 гг. были

приняли активное участие Общественная палата Республики Мордовия, Мордовская республиканская организация профсоюза работников народного образования и науки, НО «Ассоциация лучших школ Республики Мордовия», Республиканский общественный совет, Республиканское отделение общероссийской общественной организации «Всероссийское педагогическое собрание», Республиканский родительский комитет, Республиканский совет отцов и другие представители экспертного и профессионально-экспертного сообщества.

Данное направление работы было основано на проведении профессионально-общественного обсуждения принципов системы сертификации и аттестации специалистов, заявленных в законопроекте «Об оценке профессиональной квалификации на соответствие профессиональным стандартам и внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»:

- вопросы добровольности прохождения оценки и сертификации профессиональных квалификаций;
- проблемы объективности и независимости оценочных процедур;
- вопросы применения согласованного экспертным сообществом комплекса оценочных средств и методов.

По результатам работы проделанной стажировочной площадкой Республики Мордовия были определены приоритетные вопросы организации перехода общеобразовательных организаций к деятельности в условиях действия профессионального стандарта педагога:

- изменение программ подготовки учителей;
- создание новых дополнительных профессиональных образовательных программ;
- совершенствование системы повышения квалификации педагогических и руководящих кадров.

На данном этапе деятельности стажировочной площадки получены следующие наиболее важные результаты:

- разработаны проекты локальных нормативных актов, закрепляющих требования к квалификации педагогов, соответствующие задачам образовательной организации и специфике ее деятельности;
- в 2015 г. проведено обучение и повышение квалификации субъектов государственно-общественного управления образованием по модульным образовательным программам повышения квалификации (1100 человек). В том числе из других субъектов РФ (не менее 70% от общего количества слушателей). Во все курсы повышения квалификации включены занятия по практическому обсуждению профессионального стандарта педагога, в том числе дискуссионная площадка «Профессиональный стандарт педагога: обсуждаем форматы оценки квалификации педагогов»;
- подготовлен методический инструментарий для проведения регионального мониторинга «Определение уровня сформированности компетенций педагога в соответствии с профессиональным стандартом».

Литература

1. *Забродин Ю.М., Ямбург Е.А., Гаязова Л.А.* О разработке профессионального стандарта педагога (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель) (пояснительная записка к профессиональному стандарту) // Бюллетень Учебно-методического объединения вузов РФ по психолого-педагогическому образованию. 2013. № 2. С. 5–21.
2. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций» (утв. Правительством РФ 28.05.2014 № 3241п-П8) [Электронный ресурс] // Портал сопровождения проектов модернизации педагогического образования. URL: <http://педагогическоеобразование.рф/documents/show/48> (дата обращения: 12.02.2016).
3. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2013, 28 янв. № 4. Ст. 293.
4. Приказ Минтруда России № 544н от 18 октября 2013 г. «Об утверждении профессионального стандарта “Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)”» [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты. Банк Документов. URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/129> (дата обращения: 27.04.2016).

Применение профессиональных стандартов и оценка квалификации сотрудников в учреждениях социальной сферы (опыт Самарской области)

Расходова О.А.,

*ГБУ Самарской области «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов городского округа Сызрань»,
Сызрань, Россия*

Рассматриваются подходы эффективности деятельности учреждения социального обслуживания при апробации профессиональных стандартов в социальной сфере во взаимосвязи с профессиональной компетентностью специалистов учреждения, их умениями, опытом и личностными особенностями. Предложен алгоритм внедрения профессиональных стандартов для обеспечения единства должностных обязанностей и квалификационных требований по профессиям работников, занятых на различных предприятиях в производственных условиях, но являющихся обладателями одной и той же профессии.

Ключевые слова: компетенции, уровень квалификации, профессиональный стандарт, социальная работа, аттестация, качество предоставляемых услуг.

Государственная политика в области стратегического развития Российской Федерации основана на инновационном пути развития, а также использовании концепции импортозамещения. Для этого необходимо наличие квалифицированных кадров, отвечающих текущим и стратегическим потребностям национальной экономики.

В настоящее время в России осуществляется масштабное обновление национальной системы квалификации работников и формирование системы профессиональных стандартов, затрагивающее практически все отрасли российской экономики и социальной сферы. Планируется, что в ближайшее время профессиональные стандарты заменят привычные для всех квалификационные справочники. Создана и продолжает совершенствоваться нормативно-правовая база, сделаны существенные практические шаги в этом направлении на основе интеграции усилий органов государственной власти, работодателей, профсоюзов и системы образования [1].

Применяются следующие нормативно-правовые акты:

- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Федеральный Закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2012 г. № 2204, утвердившее План разработки профессиональных стандартов на 2012–2015 годы;
- Приказ Минтруда России от 30 ноября 2012 г. № 565 «Об утверждении плана-графика подготовки профессиональных стандартов в 2013–2014 годах»;
- Приказ Минтруда России № 148н от 12 апреля 2013 г. «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки профессиональных стандартов»;
- Приказ Минтруда России № 170н от 29 апреля 2013 г. «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта»;
- Приказ Минтруда России № 147н от 24 мая 2013 г. «Об утверждении Макета профессионального стандарта».

Понятия *«квалификация работника»* и *«профессиональный стандарт»* определены в ст. 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Согласно указанной статье квалификация работника — это уровень его знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы.

В свою очередь, профессиональные стандарты — это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида

профессиональной деятельности. Такое определение дает ч. 2 ст. 195.1 Трудового кодекса. Это новое понятие, внесенное в Трудовой кодекс только в конце 2012 г.

Необходимость введения профессиональных стандартов была обусловлена тем, что характеристики должностей, содержащиеся в Единых квалификационных справочниках, не соответствовали современной ситуации на рынке труда. Описание требований к специалисту в профессиональных стандартах носит комплексный характер. В них используются более современные конструкции в виде сочетания требований к знаниям, умениям, профессиональным навыкам и опыту работы [9].

Другими словами, профессиональные стандарты приобретают ключевое значение, так как работодатели должны применять их во всех аспектах своей работы с персоналом.

В соответствии с поручением заместителя Председателя Правительства Российской Федерации О.Ю. Голодец в 2013 г. был сформирован перечень специальностей в социальной сфере и разработаны соответствующие профессиональные стандарты работников социальной сферы: «Психолог в социальной сфере», «Специалист по работе с семьей», «Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере», «Социальный работник», «Специалист по социальной работе», «Руководитель организации социального обслуживания», «Специалист органа опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних» и др. А также ряд межотраслевых профессиональных стандартов, применимых к организациям любой формы собственности: «Специалист в области охраны труда» «Специалист по управлению персоналом» «Бухгалтер» и др.

Положительный эффект применения профессиональных стандартов:

- 1) детализировано описывается деятельность специалиста, ее содержание связывается с владением теми или иными знаниями и умениями;
- 2) при введении профессиональных стандартов льготы будут зависеть не от названия должности, а от функционала сотрудника, его профессионализма;
- 3) произойдет соотнесение российских специальностей и международных требований;
- 4) исключается дублирование трудовых функций по должностям;
- 5) работодатели получают качественные критерии для оценки персонала, с помощью которых они смогут контролировать профессионализм работников, повышать качество их работы, ее эффективность и безопасность;
- 6) профессиональные стандарты помогут решить проблему кадрового дефицита, «настроить» систему образования под требования рынка труда;
- 7) профессиональные стандарты унифицируют трудовые функции – работник будет лучше знать круг своих задач и обязанностей;
- 8) профессиональные стандарты призваны заменить квалификационные справочники (тарифно-квалификационные справочники работ и рабочих профессий (ЕТКС) и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. В справочниках описано свыше 7,5 ты-

сяч профессий и должностей, при введении профессиональных стандартов их останется чуть более 2000 (план). Профессиональные стандарты включают более укрупненные характеристики квалификационных требований по сравнению с теми, что используются в справочниках, поэтому более универсальны.

Данные изменения затронут каждый элемент организационной архитектуры и регулирования социально-трудовых отношений организации и рабочего места и изменят рынок труда и образование.

Важнейшим 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 в условиях экономического роста.

На данном этапе развития России существует множество социальных проблем, в том числе касающихся рынка труда. Прежде всего, к ним относят невозможность многих граждан реализовать свои профессиональные знания, найти такую работу, которая позволяла бы им иметь достойную заработную плату, развиваться, строить карьеру. Помимо этого, необходимость изучения профессиональных стандартов по социальной работе обусловлена несколькими причинами:

- во-первых, отсутствием единого стандарта образования, из-за чего обладатели дипломов разных учебных заведений имеют совершенно разный багаж опыта и знаний;

- во-вторых, возрастанием потребности в высококвалифицированных специалистах по социальной работе, поскольку возрастает спрос населения на получение квалифицированной социальной помощи;

- в-третьих, сейчас по Трудовому кодексу работодатель имеет право провести аттестацию человека на предмет его квалификации. Это довольно трудно для учреждения, которое не обладает достаточным опытом, результате могут возникнуть судебные споры. За 2011 год в судах общей юрисдикции было рассмотрено свыше 864 тысяч трудовых споров, а за первое полугодие 2012 года — около 406 тысяч. Появление законодательного поля и внедрение профессионального стандарта снимет все противоречия и поможет избежать многих судебных разбирательств;

- в-четвертых, в настоящее время очень остро встает вопрос о сертификации профессиональных квалификаций (в том числе и специалистов в области социального обслуживания населения), которая невозможна без опоры на профессиональные стандарты. Данное мероприятие будет проводиться на основе уже имеющихся профессиональных стандартов по социальной работе.

Все эти проблемы, поставили остро вопрос введения профессиональных стандартов, особенно в сфере социального обслуживания населения. Они могут стать одним из элементов системы контроля за качеством рабочей силы. Их внедрение создаст необходимые условия для совершенствования системы, как аттестации персонала организаций (при контроле со стороны государства),

так и формирования системы независимой сертификации (контроля со стороны бизнес-сообщества). Таким образом, предлагаемый механизм взаимосвязи рынка труда и образования позволит проводить подготовку квалифицированной рабочей силы, соответствующей новым экономическим условиям [7].

При едином подходе к применению профессиональных стандартов в государственных учреждениях и некоммерческих организациях работодатели смогут оценить и повысить профессионализм своих работников, активизировать их мотивацию, добиться повышения эффективности и качества труда, а организации профессионального образования — скорректировать федеральные образовательные стандарты и образовательные программы всех уровней профессионального образования, принять участие в разработке методических материалов и выборе форм и методов обучения в системе профессионального образования и внутрифирменного обучения персонала [5].

Специалисты, прежде всего, получают возможность трудоустройства в организации разных ведомств: органов управления социальной защиты населения, образования, здравоохранения, органов опеки и попечительства и др.

Методический алгоритм содержит теоретические материалы описывающие этапы внедрения профессиональных стандартов и практические материалы, которые станут подспорьем в практической деятельности работодателя.

Методический алгоритм применения профессиональных стандартов для руководителей и сотрудников учреждений всех форм собственности, отвечающих за внедрение профессиональных стандартов в социальной сфере, является обобщением наработанного материала и опыта практической деятельности.

Применение в работе данного алгоритма откроет новые перспективы для руководителей учреждений социальной сферы.

Практическое применение:

- для работодателя — формулировка квалификационных требований к работникам, формирование кадровой политики, организация обучения и аттестации работников, разработка должностных инструкций, присвоение тарифных разрядов работникам и установление систем оплаты труда;
- для работника — оценка соответствия имеющихся у него компетенций требованиям рынка труда и конкретного работодателя»;
- для системы профессионального образования — разработка образовательных стандартов и программ, соответствующих требованиям рынка труда.

Для достижения поставленной цели планируется решение следующих задач:

- организация оценки квалификации работников учреждения в соответствии с требованиями профессионального стандарта;
- совершенствование системы аттестации работников учреждения на основе профессионального стандарта.

Индикаторы:

- проведение повышения квалификации работников в соответствии с профессиональным стандартом;

- совершенствование персонифицированных моделей повышения квалификации на основе профессионального стандарта;
- внедрение пакета типовых документов организации, работающей в условиях профессионального стандарта;
- апробация методики оценки соответствия работников уровню квалификации в соответствии с требованиями профессионального стандарта.

Значение профессиональных стандартов:

- *для граждан — получателей социальных услуг и социальной помощи* стандарты позволяют получить представление о сущности работы специалиста, к которому они обращаются со своими проблемами, сформировать обоснованные социальные ожидания и получение квалифицированной помощи.
- *для специалиста* — позволяют получить алгоритм профессиональной деятельности, который дает возможность в многообразии индивидуальных особенностей конкретной ситуации найти правильное решение и реализовать адекватные профессионально обоснованные действия.
- *для работодателя* — позволяют оценить и повысить профессионализм своих работников, активизировать их мотивацию, добиться повышения эффективности и качества труда.
- *для системы образования* — позволяют скорректировать образовательные стандарты и образовательные программы, разрабатывать методические материалы и определять формы и методы обучения, прогнозировать реальные и измеримые результаты обучения в системе профессионального образования.

Описание модели применения профессиональных стандартов

ЭТАП 1

Приступая к работе над профессиональными стандартами, необходимо, прежде всего определить, их роль в деятельности организации.

Если требования профессионального стандарта обязательны, то их должны применять все работодатели, независимо от организационно правовой формы и формы собственности: коммерческие, государственные муниципальные.

Профессиональные стандарты вводятся в действие поэтапно в соответствии с утвержденным графиком:

- 2013 г. — 3;
- 2014 г. — 404;
- 2016 г (план) — 434.

В дальнейшем Министерством труда планируется довести их число до 2000.

ЭТАП 2

Работа по внедрению профессиональных стандартов в учреждении требует участия специалистов разных подразделений. Хорошо, если в этом процессе

будут задействованы кадровые служащие, бухгалтеры, юристы, рядовые сотрудники, члены профсоюза (если он есть в учреждении). Также должны быть определены лица, ответственные за передачу принятых решений руководителю, соблюдение сроков, оформление необходимых документов.

- определить ответственных за внедрение профессиональных стандартов в организации ;
- создать приказ по основной деятельности об утверждении состава рабочей группы по внедрению профессиональных стандартов;
- в рабочую группу должны входить руководители подразделений, представитель кадровой службы, ответственные за введение профессиональных стандартов, рядовые сотрудники. Включение в ее состав рядовых сотрудников будет способствовать лучшей информированности о процессе внедрения профессиональных стандартов, а также обеспечить учет мнения рядового персонала;
- ознакомить сотрудников, указанных в приказе, с его содержанием под подпись.

ЭТАП 3

План действия может быть составлен на заседании комиссии (рабочей группы) и утвержден руководителем. Для этого необходимо осуществить следующие шаги.

Шаг 1. Обсудить план будущей работы на заседании комиссии.

Шаг 2. Составить проект плана.

Шаг 3. Утвердить план работы руководителем.

Шаг 4. Ознакомить сотрудников, ответственных за выполнение отдельных этапов работы, с планом под подпись. Выдать им заверенную копию плана.

Алгоритм, помогающий быстрее адаптироваться на первом этапе — при донесении положений профессионального стандарта до сотрудников:

- предоставление полной информации о профессиональном стандарте под подпись, поскольку это нормативный документ, обязательный к исполнению;
- обсуждение путей реализации профессионального стандарта в профессиональных сообществах;
- информирование клиентов и других заинтересованных лиц о переходе на профессиональные стандарты.

ЭТАП 4

- проведение самооценки работника/специалиста на соответствие его компетенций квалификационным требованиям профессионального стандарта (изучение % выполнения стандарта по каждому требованию стандарта в целом по учреждению и для каждого работника);
- проведение оценки работника/специалиста на соответствие его компетенций квалификационным требованиям профессионального стандарта в рамках внутреннего аудита организации;

- целесообразно провести оценку с точки зрения соответствия текущего состояния профессиональным стандартам, чтобы увидеть зоны наиболее сильных расхождений с их требованиями и обратить на них внимание персонала;
- кроме «прямой» оценки, предоставляемой руководителями подразделений, в рамках внутреннего аудита можно использовать, например, перекрестную процедуру «Mystery shopping».

ЭТАП 5

Профессиональные стандарты могут служить основой для разработки должностных инструкций, рабочих инструкций, рабочих карт и других документов, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников с учетом особенностей организации производства, труда и управления (при их использовании в организации).

Изменения в локальные нормативные акты вносятся в том же порядке, в котором они утверждались. Если при утверждении документа требовалось учесть мнение представительного органа работников, следует сделать это при его изменении.

С внесенными изменениями и дополнениями все сотрудники должны быть ознакомлены под подпись.

Общие требования

Шаг 1. Составить и подписать проект изменений в локальный нормативный акт или подловить новую редакцию документа.

Шаг 2. Согласовать проект изменений в документ или иную редакцию со всеми заинтересованными должностными лицами.

Шаг 3. Утвердить у руководителя или иного уполномоченного лица проект изменений в документ или иную редакцию.

Шаг 4. Зарегистрировать документ.

Шаг 5. Ознакомить сотрудников, ответственных за выполнение отдельных работ, с документом под подпись (если требуется).

Шаг 6. Ознакомить сотрудников, чьи должности затрагивают внесение изменений, с новой редакцией локального нормативного акта под подпись.

Внесение изменений в штатное расписание организации

Шаг 1. Создать приказ по основной деятельности об изменении в штатном расписании.

Шаг 2. Зарегистрировать приказ (поставить номер и дату).

Шаг 3. Ознакомить заинтересованных должностных лиц с содержанием приказа под подпись.

Профессиональный стандарт поможет составить должностную инструкцию

При заполнении раздела должностной инструкции, содержащего общие положения, рекомендуется отражать основополагающие организационно-право-

вые документы, на основании которых работник осуществляет свою деятельность и реализует свои полномочия, а также условия и характер выполняемой работы. Эти сведения могут быть получены из блоков «Условия допуска к работе», «Трудовые действия», «Необходимые умения» и «Необходимые знания» разделов II и III профессионального стандарта.

В должностных обязанностях работника рекомендуется указывать выбранные из раздела III профессионального стандарта трудовые действия, относящиеся к определенной трудовой функции из соответствующей обобщенной трудовой функции, которые работник должен выполнять в рамках своей должности с учетом задач и функций конкретного структурного подразделения. Перечень трудовых действий по трудовой функции конкретного профессионального стандарта является минимально необходимым и может быть дополнен трудовыми действиями из другой обобщенной трудовой функции этого же профессионального стандарта в зависимости от условий деятельности работодателя.

При определении квалификационных требований к работнику работодатель указывает уровень образования и дополнительной профессиональной подготовки работника, необходимый для выполнения предусмотренных должностных обязанностей, уровень квалификации, требования к опыту (стажу) работы и необходимую специализацию, достаточную для полного и качественного выполнения работы.

Вышеуказанные квалификационные требования выбираются из соответствующих блоков раздела III профессионального стандарта: «Уровень квалификации», «Требования к образованию и обучению», «Требования к опыту практической работы», «Дополнительные условия допуска к работе», — и могут быть дополнены с учетом специфики деятельности работодателя.

При указании в должностной инструкции информации относительно необходимых знаний и умений работника, работодатель руководствуется подразделами «Трудовая функция» и блоками «Необходимые умения», «Необходимые знания», «Другие характеристики», содержащимися в разделе III профессионального стандарта.

Работодатель, кроме случаев, предусмотренных федеральными законами, может распределять трудовые действия, содержащиеся в описании отдельных трудовых функций, предусмотренных профессиональными стандартами, между несколькими должностями, профессиями, специальностями, самостоятельно определяя содержание и объем выполняемой работником работы.

Работодатель, кроме случаев, предусмотренных федеральными законами, с учетом специфики деятельности, может расширять перечень трудовых действий по отдельным должностям, профессиям, специальностям по сравнению с перечнем, предусмотренным профессиональными стандартами по соответствующим трудовым функциям.

В этом случае работодатель определяет соответствие работника требованиям к образованию и обучению, к опыту практической работы и особые условия

допуска к работе, в том числе с учетом положений профессиональных стандартов, предусматривающих данные трудовые действия.

В случаях, когда принятие работодателем решения о применении профессионального стандарта может привести к изменению трудовой функции, ранее выполняемой работником, в том числе к выполнению работы, не обусловленной трудовым договором, изменение трудовой функции работника, а также иных определенных сторонами условий трудового договора осуществляется в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

ЭТАП 6

Аттестация работника (специалиста) проводится в целях определения уровня профессиональной подготовки работника и выдачи ему квалификационного аттестата.

Шаг 1. Разработка положений о работе аттестационных комиссий.

Шаг 2. Составление плана-графика аттестации работников/специалистов учреждения.

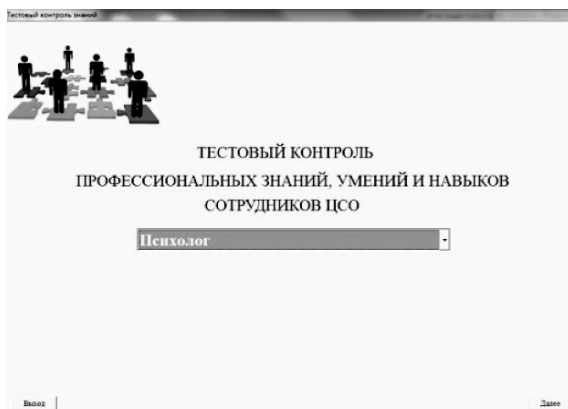
Шаг 3. Уведомление работника/специалиста о дате проведения аттестации.

Шаг 4. Разработка тестовых заданий для проведения аттестации персонала.

Компьютерное тестирование

Программа «Тестовый контроль знаний, умений и навыков сотрудников» — авторская, разработана с учетом действующего законодательства и специфики работы.

Разработчик программы — директор ГБУ СО «ЦСО г.о. Сызрань» О.А. Расходова (кандидат психологических наук).



Возможности программы

- регистрация аттестуемого с сохранением информации в базе данных (дополнительный модуль);

- проверка знаний тестируемого специалиста с выставлением результата тестирования, процентного соотношения верных (неверных) ответов и общим временем тестирования;
- просмотр и вывод на печать результатов тестирования;
- сохранение результатов тестирования каждого специалиста в log-файле на логическом диске.

Достоинства программы

- минимум временных затрат на получение надежных итогов контроля;
- более справедливый метод, он ставит всех сотрудников в равные условия, как в процессе контроля, так и в процессе оценки, практически исключая субъективизм аттестационной комиссии;
- снижение эмоциональной тревожности.

При выходе на аттестацию необходимо иметь

- результат тестового контроля;
- портфолио (см. требования);
- представление на аттестуемого (отдел кадров);
- заключение по результатам психологического обследования (психолог учреждения);
- отзыв на аттестуемого (руководитель отделения).



Требования к портфолио

Оценить знания, умения, опыт и личностные качества помогает ставшее в последнее время популярным «Портфолио».

Портфолио (от франц. *Porter* – излагать, формировать, нести и *folio* – лист, страница) – средство оценки развития профессиональной деятельности сотрудников социального учреждения.

Портфолио представляет собой папку-накопитель собранных аттестуемым документов и материалов, свидетельствующих об уровне его профессиональной компетентности и результатах деятельности.

Методические рекомендации к оформлению портфолио

При оформлении портфолио следует соблюдать:

- достоверность представленных сведений;
- аккуратность и эстетичность оформления;
- целостность и завершенность представленных материалов;
- наглядность (таблицы, диаграммы, копии приказов, протоколы и т. д.).

Перечень документов и материалов портфолио составляется в строгом соответствии с критериями и показателями оценки, характеризующими качество профессиональной деятельности работника.



I раздел. Портрет-паспорт

Раздел, раскрывает личность владельца портфолио, здесь могут быть размещены фотографии, автобиография, информация и документы об увлечениях, интересах.

Титульный лист.

На титульном листе:

- указываются фамилия, имя, отчество аттестуемого, год рождения;
- место работы, должность;
- помещается фото.

Общие сведения о специалисте:

- автобиография;
- сведения об образовании (что и когда закончил, полученная специальность и квалификация по диплому);
- сведения о повышении квалификации;
- общий трудовой стаж, стаж работы в социальной сфере (в занимаемой должности);
- награды, ученые и почетные звания.

II раздел. Достижения

Официальные документы (раздел, куда собираются документы, подтверждающие наличие результатов в различных сферах деятельности. Это могут быть сертификаты и дипломы, отзывы, свидетельства о прохождении курсов, грамоты).

III раздел. Информационно-аналитическая справка

Информационно-аналитическая справка должна отражать самооценку результатов деятельности работника в соответствии с критериями и показателями оценки, характеризующими качество профессиональной деятельности аттестуемого *за последние годы работы. (3 года)*.

Структура информационно-аналитической справки должна полностью соответствовать критериям и показателям оценки качества профессиональной деятельности работника. В содержании информационно-аналитической справки следует делать ссылки на прилагаемые документы и материалы, содержащиеся в приложениях.

Требования к оформлению информационно-аналитической справки:

- по объему текст составляет не более 10 страниц машинописного текста (компьютерного);
- требования к бумаге: формат А4 (210 × 297 мм);
- шрифт Times New Roman, размер шрифта 14 пт., начертание шрифта — обычное; полуторный междустрочный интервал;
- текст печатается с абзацами — 1,25 см;
- нумерация страниц выполняется арабскими цифрами;
- заголовки печатаются заглавными буквами без точки в конце, шрифт Times New Roman, размер шрифта 14 пт., начертание шрифта — полужирное; одинарный междустрочный интервал;

- подзаголовки печатаются строчными буквами без точки в конце, шрифт Times New Roman, размер шрифта 12 пт., начертание шрифта — полужирное и курсив; одинарный междустрочный интервал;
- текст печатается без пропусков, каждый основной пункт работы начинается с новой страницы.

Приложение

(документы и материалы, подтверждающие результаты профессиональной деятельности)

В данном разделе аттестуемый представляет документы и материалы, подтверждающие качество результатов его профессиональной деятельности, необходимые для подтверждения общих сведений и данных информационно-аналитической справки.

Документы и материалы оформляются как приложения к информационно-аналитической справке.

Банк идей

Раздел, в котором владелец портфолио формирует банк идей, выстраивает планы: программа деятельности, размышления; фиксирует полезную информацию: ссылки на ресурсы Интернет и литературные источники, высказывания философов, ученых, и т. д.).

ЭТАП 7

Создание индивидуальных планов развития профессиональной компетенции работников/специалистов с учетом требований профессиональных стандартов для проведения обучения недостающим знаниям и навыкам, при необходимости — коррекции системы мотивации.

Взаимодействие с образовательными учреждениями, осуществляющими подготовку и профессиональную переподготовку кадров по реализации индивидуальных планов развития профессиональной компетенции и плана учреждения с учетом требований профессиональных стандартов.

Разработка/внесение изменений в план повышения уровня профессиональной компетенции представителей организации, учитывающий необходимость повышения компетенции работников и специалистов в соответствии с профессиональными стандартами.

Литература

1. *Зайцева Н.А., Ушанов Ю.В.* Национальная система профессиональных квалификаций: организационно-методические основы создания: монография. М.: РУСАЙНС, 2016. с. 3.
2. Постановление Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов».

3. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования» № 92 от 10.02.2014.

4. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов» от 12 апреля 2013 г. № 148н.

5. Распоряжение Правительства Российской Федерации № 487р от 31 марта 2014 г. «Комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014–2016 годы».

6. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

7. Указ Президента Российской Федерации от 16.04.2014 № 249 «Положение о Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям».

8. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 30.12.2015).

9. Федеральный закон № 122 от 02.05.2015 г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона “Об образовании в Российской Федерации”».

Региональная модель внедрения профессиональных стандартов работников сферы образования в Свердловской области

Минюрова С.А.,

ФГБОУ ВО УрГПУ, Екатеринбург, Россия

Васягина Н.Н.,

ФГБОУ ВО УрГПУ, Екатеринбург, Россия

Мурзина И.Я.,

ФГБОУ ВО УрГПУ, Екатеринбург, Россия

Представлен опыт внедрения профессиональных стандартов работников сферы образования в Свердловской области. Обращается внимание на то, что авторами разработана региональная модель внедрения профессиональных стандартов, которая включает структурно-функциональный, мотивационный, содержательно-смысловой компоненты. Модель

построена на основе принципов единства централизации и децентрализации, межведомственного и сетевого взаимодействия. В статье раскрываются основные формы и методы работы по внедрению стандартов, приводятся результаты деятельности стажировочной площадки по выявлению кадровых дефицитов и построению персонифицированных моделей подготовки и переподготовки работников сферы образования области. В качестве приоритетных направлений обозначена направленность на развитие региональной системы непрерывного педагогического образования.

Ключевые слова: региональная модель внедрения профессиональных стандартов, профессиональные стандарты работников сферы образования, региональная система непрерывного педагогического образования.

Региональное разнообразие России становится фактором, без учета которого невозможна реализация управленческих решений. Опора на особенности социальной, экономической, культурной, политической жизни отдельных регионов, входящих в Российскую Федерацию, позволяет сделать политику более адресной. Апробация и внедрение профессиональных стандартов в сфере образования (профессиональные стандарты педагога, педагога-психолога, руководителя образовательной организации, педагога дополнительного образования) предполагает, с одной стороны, формулирование общих для всего образовательного пространства страны требований к педагогам всех уровней, с другой стороны, создает условия для существования множественных моделей, соответствующих целям и задачам регионального развития.

Координация деятельности по апробации и внедрению профессиональных стандартов работников сферы образования в Свердловской области закреплена за ФГБОУ ВО «Уральский государственный педагогический университет» (далее — УрГПУ). Для реализации данной деятельности была разработана многокомпонентная модель, которая основана на принципах *единства централизации и децентрализации, межведомственного и сетевого взаимодействия*, включает в себя *структурно-функциональный, мотивационный, содержательно-смысловой* компоненты.

Принцип централизации предполагает наличие единого управления всеми событиями и процессами. Таким органом управления апробацией и внедрением профессиональных стандартов работников сферы образования в Свердловской области является Координационный совет, созданный при Министерстве общего и профессионального образования и возглавляемый заместителем министра. В состав Совета вошли представители регионального министерства, муниципальных управлений образования, высших и средних профессиональных учебных заведений, осуществляющих профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников сферы образования, представители образовательных организаций, областных и городских психо-

лого-педагогических и медико-социальных центров (далее — ППМС-центров). На заседаниях Координационного совета как коллегиального органа управления принята и утверждена концепция деятельности по апробации и внедрению профессиональных стандартов работников сферы образования на территории Свердловской области на 2015–2017 гг., определены ее цели, задачи, разработана и утверждена дорожная карта.

В качестве основных целевых ориентиров деятельности определены: во-первых, обеспечение условий для эффективного внедрения профессиональных стандартов работников сферы образования с учетом региональных особенностей реализации образовательного процесса, оказания психолого-педагогической помощи; во-вторых, содействие планомерному освоению педагогами, педагогами-психологами трудовыми функциями, развитию навыков системной рефлексии собственной профессиональной деятельности и самооценки результатов, придание структурной целостности профессиональной деятельности в соответствии со спецификой обобщенных трудовых функций, что в совокупности обеспечит внедрение профессиональных стандартов работников сферы образования и выполнение их требований.

Обозначенные целевые ориентиры послужили основанием для закрепления статуса ведущих учреждений с четко очерченным кругом полномочий и ответственности (*принцип децентрализации*). Так, для апробации и внедрения профессионального стандарта «Педагог-психолог» статус основной региональной организации закреплен за УрГПУ (г. Екатеринбург), а базовой региональной организацией стал ППМС — центр «Ладо» (г. Полевской Свердловской области). Эти организации имеют материальные, организационные, кадровые ресурсы для эффективной реализации целей и позиционируются как «узлы», связывающие в единое сетевое пространство участников проекта (*принцип сетевого взаимодействия*) и образующие ассоциативное сетевое объединение образовательных организаций. В деятельность по внедрению профессиональных стандартов также активно включилась Профсоюзная организация работников сферы образования Свердловской области (*принцип межведомственного взаимодействия*). Взаимодействие с органами управления образованием на разных уровнях (Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, муниципалитетами, районными управлениями) позволяет не только информировать коллег, но и привлекать руководителей образовательных организаций и отдельных педагогов к обсуждению стоящих перед ними задач.

Структурно-функциональный компонент модели деятельности по апробации и внедрению профессиональных стандартов работников сферы образования в Свердловской области проявляется в организации и структурировании сети базовых площадок из числа образовательных организаций региона, а также в определении функционала каждой из них в процессе этой деятельности. Были созданы 32 базовые площадки, из них: в педагогических колледжах — 12, в общеобразовательных организациях (школах, гимназиях, лицеях) — 15, в дошкольных образовательных учреждениях — 4, в учреждении дополнительного

образования — 1. Для педагогического вуза и колледжей была поставлена задача поиска новых эффективных методов и технологий подготовки обучающихся на основе сопоставления требований, с одной стороны, профессиональных стандартов работников сферы образования, а с другой стороны, ФГОС ВО и СПО по подготовке педагогических работников на разных уровнях профессионального образования. Педагогические коллективы общеобразовательных организаций и дошкольных учреждений подключились к обсуждению процедуры аттестации и введения профессионального экзамена педагога, к разработке персонифицированных моделей профессионального развития, к созданию проектов локальных нормативных актов, обеспечивающих внедрение профессиональных стандартов.

Мотивационный компонент модели деятельности по апробации и внедрению профессиональных стандартов работников сферы образования в Свердловской области предполагает активное вовлечение в эту деятельность педагогической общественности региона [4]. Для широкого освещения деятельности стажировочной площадки и информационного сопровождения проекта на официальном сайте УрГПУ была создана специальная веб-страница «Профессиональный стандарт педагога» [12]. Здесь в оперативном режиме размещаются новости, пресс-релизы, анонсы, связанные с всероссийскими и региональными мероприятиями, посвященными апробации и внедрению профессиональных стандартов работников сферы образования, публикуется нормативно-правовая и научно-методическая информация, осуществляется консультационно-методическое сопровождение базовых площадок (рубрики «вопросы–ответы», «обратная связь» и т. п.).

В 2015/2016 учебном году в Екатеринбурге на площадке УрГПУ для педагогической общественности региона были организованы форумы «За качественное педагогическое образование» (октябрь 2015 г.), «Профессиональный стандарт педагога: вызовы и перспективы» (февраль 2016 г.), «Педагогические мастерские: эффективная подготовка педагогических кадров» (март 2016 г.). Деятельность по апробации и внедрению профессиональных стандартов работников сферы образования систематически обсуждалась на заседаниях Коллегии Министерства общего и профессионального образования Свердловской области, на совещаниях областного, муниципального уровней, на семинарах в учебно-методических районных центрах, на собраниях педагогических коллективов в отдельных образовательных организациях. Педагогическая общественность Свердловской области присоединилась к активному обсуждению первых итогов апробации профессиональных стандартов работников сферы образования [5]. Готовность к постоянному сетевому взаимодействию с аналогичными пилотными, стажировочными, базовыми площадками, где решается проблема освоения профессиональных стандартов работников сферы образования, воплотилась в проведении рабочих встреч в форме вебинаров по обмену опытом с представителями других российских регионов (Москва, Калининград, Нижний Новгород, Ямал, Южно-Сахалинск).

Содержательно-смысловой компонент модели деятельности по апробации и внедрению профессиональных стандартов работников сферы образования в Свердловской области предполагает актуализацию осознания необходимости новых подходов к работе с педагогическими кадрами. Требуется специально организованная деятельность по информированию педагогов о введении дифференцированных уровней квалификации педагога, о новой процедуре аттестации педагогов в форме профессионального экзамена, о современных требованиях к организации педагогической деятельности [3; 9].

Результаты проведенных нами в 2015/2016 учебном году опросов педагогических работников Свердловской области свидетельствуют о следующем уровне информированности о содержании и деятельности по внедрению профессиональных стандартов. Подавляющее большинство работников «слышали» о стандартизации профессиональной деятельности (84,3%), осведомлены о внедрении на территории Свердловской области профессионального стандарта (79,9%), однако профессиональный стандарт педагога-психолога «еще не видели» (92,4%), «ощущают тревогу», «неуверенность», считают, себя «уязвимыми» (95%). Сложности с введением профессионального стандарта отчасти связаны с неготовностью педагогов, первоначально относившихся к появлению профессионального стандарта как к стремлению дополнительно регламентировать их деятельность. Следующие высказывания педагогических работников, полученные в ходе опроса: «они бы еще стандарт композитора, придумали», или «мне до пенсии недолго, я уволюсь, как только начнут повсеместное внедрение профессиональных стандартов», — можно считать своеобразным маркером отношения к внедрению профессионального стандарта как к деятельности внешней по отношению к конкретному педагогу, свидетельством проявления слишком высокого уровня тревожности и недостаточной информированности о происходящем. Дополнительный негативный «фон» создают недостаточная подготовленность педагогов и педагогов-психологов к новому уровню требований, отсутствие единой системы критериев оценки работы, недостаточная разработанность критериев и показателей эффективности профессиональной деятельности, осложняющаяся в том числе отсутствием стандартизованного и сертифицированного инструментария. При этом педагогическими работниками осознается задача саморазвития, связанная с необходимостью осваивать трудовые функции и соответствовать им.

Соответственно, актуальной задачей деятельности стажировочной площадки продолжает оставаться работа с педагогическими кадрами региона. Внедрение профессионального стандарта ставит задачу выявления кадровых дефицитов и построения персонифицированной модели подготовки и переподготовки специалистов [11]. В рамках этого направления деятельности в Свердловской области запущен мониторинг обеспеченности педагогическими кадрами образовательных организаций региона, ведется системная работа по выявлению потребности в педагогических кадрах с тем, чтобы организовать адресную работу с муниципалитетами, образовательными организациями и отдельными

педагогами. При расчете потребности в педагогических кадрах в Свердловской области было учтено реальное количество работающих педагогов (по данным на 2014/2015 учебный год), а также количество учителей пенсионного возраста, что позволило не только понять, учителей каких школьных предметов не хватает, и выявить, каких специалистов в ближайшее время затребуется региональный рынок труда, но и определить, в каком направлении необходимо вести работу по развитию профессиональных компетенций педагогов.

Поэтапное введение федерального образовательного стандарта, на который постепенно переходят образовательные организации (если в 2015 г. большинство школ работали по ФГОС с 1-го по 5-й класс, то к 2020 г. будет работать вся основная школа), безусловно, оказывает существенное влияние на оценку качества подготовленности педагогических кадров к работе в меняющихся условиях. Прежде всего изменения могут коснуться обеспечения вариативной части учебного плана (части, формируемой участниками образовательных отношений). Процесс внедрения профессиональных стандартов должен учитывать сложившиеся в регионе реалии и предлагать при подготовке и переподготовке педагогов курсы, способствующие овладению трудовыми функциями и расширяющие образовательно-познавательные горизонты педагогов. Тем самым, разнообразие курсов/спецкурсов/факультативов расширяет предметно-содержательное поле образования и одновременно создает дополнительные условия для самореализации педагогов. Для Свердловской области решение этой задачи связано с включением регионального материала в содержание образования, с ориентацией на региональный образовательный проект «Уральская инженерная школа». Таким образом, стало возможным создавать персонифицированные модели профессионального роста педагогов, связанные с потребностями территории.

Для выявления проблемного поля в сфере подготовки, профессиональной переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров сотрудниками лаборатории региональных образовательных проектов УрГПУ проведено анкетирование, в котором приняли участие студенты и преподаватели педагогического вуза, педагоги образовательных организаций среднего, дошкольного, дополнительного образования Свердловской области (всего — 1350 человек).

Анкетирование студентов показало недостаточный уровень соответствия подготовки выпускников педагогического вуза требованиям профессионального стандарта педагога. По результатам исследования были внесены коррективы в образовательные программы направлений подготовки «Образование и педагогические науки». Особый акцент при этом сделан на усилении практической подготовки будущих педагогов. В 2015/2016 учебном году в УрГПУ был реализован инновационный образовательный проект «Педагогическая интернатура», ориентированный на приведение содержания и технологий подготовки учителей в соответствие с профессиональными стандартами и новыми федеральными стандартами школьного образования за счет насыщения про-

грамм педагогического образования разветвленной системой практик и стажировок на принципах школьно-университетского партнерства. Важно отметить, что принцип партнерства исключает принятую ранее пассивную и подчиненную роль школы в отношениях с вузом. Напротив, школа оказывается ключевым источником важнейших компонентов содержания профессионально-ориентированных программ подготовки и может рассматриваться в них в качестве равного, если не главного партнера университета [7]. В России апробированы две модели реализации педагогической интернатуры: последовательная и параллельная [1; 2; 10]. Нами разработана и апробирована программа педагогической интернатуры, которая осуществлена в рамках параллельной модели обучения на платформе дополнительного образования [8].

Программа интернатуры включает пять модулей, разработанных совместно с работодателями и направленных на формирование определенного набора трудовых функций, соответствующих требованиям профессионального стандарта педагога и отраслевой специфике образовательной среды.

Модуль 1 — «Углубленная профильная подготовка» — направлен на формирование трудовых функций, позволяющих успешно осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с требованиями ФГОС общего образования по конкретному педагогическому профилю обучения. Спектр данных профилей не является фиксированным и может варьироваться в соответствии с запросами интернов, потребностями образовательной организации.

Модуль 2 — «Психолого-педагогические технологии работы с различными контингентами обучающихся» — нацелен на формирование трудовых функций, обеспечивающих владение современными педагогическими технологиями работы с обучающимися с учетом их возрастных и индивидуальных особенностей.

Модуль 3 — «Практическая педагогическая деонтология» — включает теоретическое освоение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики, основ психологии общения и конфликтологии. На основе усвоенных знаний предполагается практическая отработка навыков владения технологиями выявления и профилактики конфликтных ситуаций, тренинг коммуникативной компетентности на всех уровнях профессионального взаимодействия (педагог—педагог, педагог—администрация, педагог—ученик, педагог—родитель, ученик—ученик, ребенок—родитель и т. п.). Важной составляющей модуля является обучение интернов навыкам профессиональной рефлексии и проектирования личностно-профессионального развития.

Модуль 4 — «Современные формы и методы воспитательной работы» — нацелен на формирование у интернов трудовых функций, направленных на практическое овладение технологиями организации культурно-образовательных, досуговых проектов, экспедиций, экскурсий, походов и т. п. Этим трудовым функциям в современной концепции образования уделяется особое внимание как средству формирования у обучающихся ценностных установок, развития инициативности, способности творчески мыслить, находить нестандартные

решения, умений выбирать профессиональный путь, готовности обучаться в течение всей жизни.

Модуль 5 – «Информационно-документационное обеспечение деятельности учителя» – предусматривает обучение интернов работе с информационными системами, нормативной базой, которые являются неотъемлемой частью деятельности в современной образовательной организации. Опыт показывает, что недостаточная сформированность умений организовать этот аспект профессиональной деятельности вызывает у начинающих педагогов значительные трудности, являясь одной из причин увольнения в первый год профессиональной деятельности.

Каждый модуль включает теоретические дисциплины (30% от общего объема модуля) и практическую подготовку (70% от общего объема модуля).

Практика в рамках интернатуры реализуется в двух вариантах: рассредоточенная и методом погружения. Это позволяет закрепить как отдельные образовательные результаты каждого модуля, так и интегрировано реализовать накопленный в ходе интернатуры опыт в реальной профессиональной деятельности под руководством опытного наставника. Такое насыщение обучения системой практик соответствует деятельностной парадигме модернизации педагогического образования. Научно-исследовательская деятельность как основание для развития рефлексии представлена в программе интернатуры в двух формах: коллективной и индивидуальной. В первом случае обсуждение проблемных вопросов происходит на научно-исследовательских семинарах с участием интернов, педагогов образовательной организации-базы интернатуры и преподавателей вуза. Индивидуальная работа интерна заключается в планировании и реализации исследования педагогической проблемы, проектировании технологий ее решения. Итогом научно-исследовательской деятельности является защита выпускной квалификационной работы, тема которой формулируется в соответствии с практическими профессиональными задачами и утверждается совместно представителями образовательной организации и вуза.

Потребности педагогических работников образовательных организаций Свердловской области в определенных формах, содержании программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации позволило выявить специально организованное анкетирование [6]. Анализ показал, что большинство педагогических работников осознают необходимость систематического повышения уровня профессионального развития и ориентированы на прохождение курсов повышения квалификации в объеме 72 часов (46% от всей выборки). Примерно одинаковое количество респондентов указали на то, что нуждаются в курсах повышения квалификации объемом 144 часа (29%) и программах профессиональной переподготовки объемом 520 часов (24%). При этом предпочтительнее всего оказались заочная и дистанционная формы обучения (80%). Большинство респондентов указали каникулярное время как наиболее удобный период для повышения квалификации. В качестве актуального содержания для программ дополнительного образования респонден-

ты обозначают следующее: разработка программ индивидуального развития ребенка (15%), разработка и реализация программы развития образовательной организации (14%), проектирование рабочих программ в соответствии с ФГОС (14%), инновационные педагогические технологии (14%), организация контроля и оценки учебных достижений обучающихся (10%), инклюзивное образование (10%), теория и практика обучения по предметным областям (8%), проектная и исследовательская деятельность в школе (7%). Кроме этого, участники анкетирования отмечают, что хотели бы получить знания и приобрести умения в таких областях как «Психолого-педагогическая диагностика и мониторинг в ДОО», «Психолого-педагогическое сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья», «Менеджмент в образовании», «Внутренняя система оценки качества образовательной деятельности в ДОО», «Система оценки качества профессиональной деятельности педагога» и др. На вопрос, связанный с потребностью пройти обучение в педагогической магистратуре, положительно ответили 34% респондентов, отрицательно — 57%, при этом 1/3 из них указали, что уже имеют диплом магистра.

Расширение направлений деятельности стажировочной площадки на базе УрГПУ в последнее время связано с утверждением профессионального стандарта педагога дополнительного образования. Работа с педагогами школ искусств по проблемам внедрения профессионального стандарта дополнительного образования была организована по уже наработанной схеме: информирование через организацию совещаний, дискуссионных площадок, разработка дорожной карты, консультирование образовательных организаций, изучение их потребности в повышении педагогическими кадрами квалификации, обеспечение возможности разработки индивидуальных персонифицированных образовательных маршрутов для педагогов, в том числе совместно с ресурсными центрами по художественному образованию.

Таким образом, реализация региональной модели апробации и внедрения профессиональных стандартов работников сферы образования в Свердловской области позволяет констатировать продуктивность осуществляемой деятельности. Проведение масштабных форумов для педагогической общественности региона способствует формированию у работников психологической готовности к внедрению профессиональных стандартов. Реализация пилотного проекта педагогической интернатуры на основе скоординированного взаимодействия образовательных организаций на принципах школьно-университетского партнерства позволяет выйти на новый уровень практической подготовки студентов педагогического вуза. Расширение спектра программ повышения квалификации, профессиональной переподготовки для педагогических работников содействует формированию нового опыта в соответствии с требованиями профессионального стандарта, отраслевой квалификационной рамки профессиональных компетенций, необходимых для успешной практической деятельности в современных условиях. В качестве приоритетных направлений дальнейшей работы по внедрению профессиональных стандартов педагогических

работников в Свердловской области следует акцентировать нацеленность на развитие региональной системы непрерывного педагогического образования на основе принципов сетевого и межведомственного взаимодействия.

Литература

1. *Геворкян Е.Н., Савенков А.И., Егоров И.В., Вацкова С.Н.* Интернаттура как форма организации последиplomной практики в системе высшего профессионального образования [Электронный ресурс]. <http://www.km.ru/referats/335013-internatura-kak-forma-organizatsii-poslediplomnoi-praktiki-v-sisteme-vysshego-professionalnog> (дата обращения: 16.07.2015).
2. *Дубинина В.Л.* Педагогическая готовность учителя-исследователя к диагностико-технологической деятельности в условиях диверсификации образования (в системе «вуз–интернаттура»): автореф. дис. ... докт. пед. наук. Казань, 2010. 43 с.
3. *Забродин Ю.М., Гаязова Л.А., Сергоманов П.А.* Дифференцированные уровни квалификации педагога и структура профессионального стандарта педагога // Психологическая наука и образование. 2016. Т. 21. № 2. С. 59–65.
4. *Забродин Ю.М., Леонова О.И.* Рекомендации участников Семинара-сообщения экспертов по обсуждению вопросов апробации и внедрения профессиональных стандартов работников образования и социальной сферы (18 сентября 2015 г.) // Бюллетень Учебно-методического объединения вузов РФ по психолого-педагогическому образованию. 2015. Т. 9. № 2. С. 18–22.
5. *Забродин Ю.М., Сергоманов П.А.* Основные итоги апробации и первых этапов внедрения профессионального стандарта педагога // Психологическая наука и образование. 2016. Т. 21. № 2. С. 44–58.
6. *Казакова С.В.* Потребность педагогических кадров в дополнительных профессиональных программах // Человек в мире культуры. Региональные культурологические исследования: электронный научный журнал. 2016. № 2. С. 52–55.
7. *Марголис А.А.* Требования к модернизации основных профессиональных образовательных программ (ОПОП) подготовки педагогических кадров в соответствии с профессиональным стандартом педагога: предложения к реализации деятельностного подхода в подготовке педагогических кадров // Психологическая наука и образование. 2014. Т. 19. № 3. С. 105–126.
8. *Минярова С.А., Леоненко Н.О.* Педагогическая интернаттура как инновационный проект вуза // Высшее образование в России. 2015. № 10. С. 37–47.
9. *Минярова С.А., Леонова О.И.* Профессиональный экзамен: оценка квалификации педагога на соответствие требованиям профессионального стандарта // Психологическая наука и образование. 2016. Т. 21. № 2. С. 66–75.
10. *Фурьева Т.В.* Интернаттура как альтернативная форма практического обучения бакалавров социальной сферы // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. 2014. № 7. С. 105–109.
11. *Ямбург Е.А.* Что принесет учителю новый профессиональный стандарт педагога? М.: Просвещение, 2014. 175.

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 АК ИПКРО, 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 соотношение: 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 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

всей сферы социального обслуживания на рыночные отношения, что и повлекло за собой разработку профессионального стандарта работников социальной сферы. На сегодняшний день требуется учитывать различный уровень квалификации специалистов в области социальной сферы. В связи с чем возникает необходимость актуализации профессионального стандарта специалиста по социальной работе.

Начнем с того, что обратимся к ключевому понятию этой темы — «профессиональный стандарт» (ПС). Это основной механизм саморегулирования рынка труда, и он описан в многофункциональном нормативном документе, устанавливающим в рамках конкретного вида (области) профессиональной деятельности требования:

- к содержанию и качеству труда;
- к условиям осуществления трудовой деятельности;
- к уровню квалификации работника;
- к практическому опыту, профессиональному образованию и обучению, необходимому для соответствия данной квалификации.

ПС состоит из структурных единиц, каждая из которых относится к определенному квалификационному уровню и содержит описание: необходимых знаний и умений; уровня ответственности и самостоятельности; уровня сложности выполняемой трудовой функции.

В этом контексте «квалификация работника» — уровень его знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы. Профессиональный стандарт — характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности [2; 4].

Структурно каждый профессиональный стандарт состоит из единиц, каждая из которых соотносится с определенной трудовой функцией и определенным уровнем квалификации и содержит требования к выполнению конкретной трудовой функции, с точки зрения необходимых знаний, умений, уровня ответственности, самостоятельности и сложности.

Каждая единица профессионального стандарта должна четко описывать следующие параметры:

- название трудовой функции/единицы профессионального стандарта;
- действия, обеспечивающие выполнение этой функции;
- характеристики квалификационного уровня;
- требуемые знания и умения.

В свою очередь, требуемые знания и умения должны охватывать три группы компетенций:

- профессиональные — относящиеся к собственно области профессиональной деятельности;
- надпрофессиональные (или сквозные компетенции), относящиеся к охране труда и окружающей среды, профессиональному общению и совершенствованию трудовой среды и рабочего места;

— ключевые/базовые компетенции, относящиеся ко всем видам деятельности, в которую включен работник, и предполагающие его способность получать новые знания и адаптировать старые к новым контекстам, а также адаптироваться к изменяющейся ситуации собственного профессионального и личностного роста и развития (интеллектуальные, социальные и межличностные, предпринимательские).

Благодаря такой структуре, ПС может быть достаточно прозрачно и непротиворечиво спроецирован в требования образовательных стандартов и программ профессионального образования (каждая единица профессионального стандарта может быть трансформирована в модуль обучения, при этом результатом обучения по каждой единице профессионального стандарта становится та функция, которая подлежит освоению) [2; 3].

Специалист по социальной работе не может в кратчайшие сроки изменить подходы и технологии, все свои умения и знания, накопленный опыт к процессу оказания социальных услуг. Следовательно, такой переход должен осуществляться постепенно и поэтапно. Кроме этого, стандарт должен определить квалификационные требования к уровню профессиональных умений и знаний работников социальной сферы, а также к условиям, в которых они работают. Все это необходимо учитывать, разрабатывая профессиональные стандарты работников социальной сферы. Однако он в своей деятельности опирается на единые схемы и технологии, помогающие ему осуществлять качественные социальные услуги. Одним из критериев качества социального обслуживания является коммуникативная эффективность социального учреждения, показателями которого выступают квалификация (базовое образование) и профессионализм персонала. Что касается первого показателя, то он является нормативным, так как Министерство труда и социальной политики утвердило типовой документ — перечень квалификационных категорий, и оценка данного показателя осуществляется относительно данного документа. Второй же показатель не является нормативным и оценить его возможно, только разработав систему индикаторов и уровней, что на сегодняшний момент является первой проблемой. Вторая же проблема заключается в том, каким образом отразить данный показатель в профессиональном стандарте специалиста по социальной работе.

Следовательно, выделенные проблемы требуют решения, что невозможно без модернизации деятельности социальных учреждений на основе организационных и технологических инноваций. К числу последних относится внедрение профессионального стандарта специалиста по социальной работе.

Максимально обострилась потребность в профессиональных специалистах по социальной работе, обладающих личностными качествами и профессионально-нравственной культурой, которая представляется как «... непротиворечивая система его нравственных качеств, способствующая наиболее эффективному применению профессиональных знаний и навыков и обеспечивающая высокое качество создаваемой им интеллектуальной или материальной про-

дукции, умение органично сочетать общественные, корпоративные и личные интересы, проявление высокой работоспособности»¹.

Такая культура предполагает овладение работником социальной сферы нормами поведения, оптимальными для реализации возможных профессиональных статусов работника (создателя инноваций, организатора, исполнителя) и стимулирует его на совершенствование профессионального мастерства, на оптимальное самовыражение в профессиональной деятельности, на успешное сотрудничество с коллегами. Профессионализм с позиции акмеологии — это свойство саморазвивающейся личности, осуществляющей движение к «акме», или вершине мастерства в профессии. Изучение теоретических основ и практическое освоение акмеологических технологий самопознания, саморегуляции и самореализации способствуют определению стратегии и тактики достижения высокого профессионального мастерства работника социальной сферы, необходимого в условиях глобального развития образовательной сферы, а также получению опыта проектирования процесса профессионально-личностного саморазвития в процессе профессионального роста и достижения профессионализма.

Значимыми моментами в профессиональном развитии работников социальной сферы являются:

1) наличие потребностей, положительной мотивации и самоосмысление педагогами целей своей деятельности (я могу сам, поэтому буду заниматься исследовательской, инновационной деятельностью);

2) работа в режиме активной инновационной деятельности, группового взаимодействия способствует самовращиванию личности профессионала и овладению им исследовательскими умениями (могу с другими, при этом смогу обогатиться опытом в процессе взаимодействия);

3) организация процесса повышения квалификации через получение положительных результатов осуществления исследовательской функции социальной деятельности, обобщение и трансляция полученного опыта способствуют активизации профессионального саморазвития (могу для других, при этом постоянно совершенствуюсь сам).

Под новым профессионализмом в науке понимается характеристика работника как субъекта собственной профессиональной деятельности, способного не только продуктивно реализовать профессиональную социальную деятельность, достигая востребованных в обществе результатов и эффектов, но и рефлексировать ее основания и средства, строить ее самостоятельно на основании собственного содержания социальной работы, преобразовывать ее, проектировать, исследовать и управлять ею. Главным условием формирования нового профессионализма становится выращивание работника социальной сферы,

¹ Ларичева В.В. Некоторые аспекты личностно-профессионального саморазвития учителя // Педагогическая наука и образование / Под ред. д. п. н. профессора П.Н. Пасюкова. Челябинск: Издательский центр «УралГУФК», 2007. С. 84.

способного к профессиональной самостоятельности, самообразованию, саморазвитию [2; 6]. В социальных учреждениях создаются условия для самообразования специалистов социальной сферы. Это обязывает каждого специалиста независимо от полученного образования заниматься самообразованием.

Л.Н. Менгазиева в своих исследованиях выделяет мотивы профессионального развития педагогов образовательной организации, имеющие ряд особенностей, которые мы адаптировали в соответствии с нашим исследованием. К ним относятся такие мотивы как: 1) мотив самостоятельности, реализации себя в творческой профессиональной деятельности личности; 2) мотив личного развития, приобретения новой информации; 3) мотив самоуверждения социального успеха; 4) мотив принадлежности, общения, потребности быть в коллективе; 5) мотив стабильности, защищенности, комфорта; 6) мотив состязательности.

Проведенный анализ работ, посвященных сущности, саморазвитию личности (В.И. Загвязинский, В.И. Зверева, В.С. Лазарев, А.М. Моисеев, Н.В. Немова, Т.В. Орлова, М.М. Поташник, Т.И. Шамова и др.), позволил нам утверждать, что для развития данных мотивов необходимо применять методы и приемы мотивации работников социальной сферы: административные (разработка и утверждение должностных инструкций и других регламентных документов, аттестация специалистов по социальной работе и др.), экономические (премирование, предоставление возможности проводить платные кружки, платные дополнительные услуги и др.), социально-психологические (благодарственные письма, грамоты, включение в состав творческих проблемных групп, команд разработчиков проектов, направление на курсы по перспективным направлениям социальной деятельности и т. д.).

Анализируя методы, мотивирующие и демотивирующие работников социальной сферы к эффективной работе и профессиональному саморазвитию, можно выделить и факторы, препятствующие профессиональному саморазвитию. Такими факторами являются, прежде всего, личностные (состояние здоровья, ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства, собственная инерция). Недостаток времени так же отмечается как один из наиболее значимых препятствующих факторов. К благоприятным факторам М.М. Поташник относит обучение на курсах и новизну деятельности, условия работы, возможность экспериментирования, возможность получения признания в коллективе [5; 6].

Исходя из вышесказанного, можно заключить, что для нашего исследования основополагающими являются условия, внедрения профессионального стандарта специалиста по социальной работе в деятельность социального учреждения, выделенные Менгазиевой Л.Н., которые мы взяли за основу нашей работы.

1. Саморазвитие лидерской компетентности специалиста по социальной работе. Современный специалист по социальной работе — это творческая личность, способная преодолевать стереотипы и находить нетрадиционные пути решения стоящих перед социальным учреждением задач, создавать и использовать инновационные управленческие технологии; личность, постоянно работающая

над собой, над своими профессиональными и личностными качествами; стратег, видящий перспективу развития своей организации на несколько лет вперед, исходя из имеющихся социальных условий и ресурсов; носитель организационных перемен, вырабатывающий новые подходы к решению проблем, пропагандирующий новые ценности среди сотрудников, одержимый идеей, готовый преодолеть ради ее воплощения в жизнь длительные трудности.

2. Формирование профессиональной управленческой команды. Под профессиональной управленческой командой понимается высший уровень развития группы, состоящей из директора и его заместителей, объединенных совместной деятельностью по достижению общей цели, исходя из профессиональной компетентности каждого и ориентированной на общий успех. Признаки управленческой команды: сплоченность; работанность; совместимость.

Профессиональная управленческая команда должна отвечать требованиям, которые могут развить и повысить профессиональный рост специалистов по социальной работе:

- уважать и поддерживать стремление специалистов по социальной работе к освоению новшеств, разработке новых методик и приемов работы с клиентами;
- создавать и поддерживать благоприятный эмоциональный климат, педагогическую атмосферу открытости и свободы общения;
- учитывать индивидуальные особенности специалистов по социальной работе, ценить способности каждого;
- устранять препятствия, мешающие специалистам по социальной работе продуктивно работать;
- создавать позитивную обратную связь внутри социального учреждения.

3. Создание мотивационной среды. Для мотивации профессионального роста специалистов по социальной работе создается среда, обеспечивающая атмосферу вдохновения и желания продуктивно работать. Направления создания мотивационной среды:

- формирование устойчивой мотивации профессионального развития (акцент на ценностно-мотивационные детерминанты профессиональной деятельности и потребность в саморазвитии);
- психологическое сопровождение профессионального развития специалистов по социальной работе;
- развитие системы повышения квалификации специалистов по социальной работе социального учреждения;
- усиление индивидуальной и дифференцированной работы со специалистом по социальной работе, планирование его профессиональной карьеры.

Таким образом, профессиональное саморазвитие специалистов по социальной работе в социальном учреждении без четкого определения условий, форм, методов, принципов и задач по их реализации, которые способствуют эффективному внедрению профессионального стандарта специалиста по социальной работе [7; 8].

Для эффективной реализации вышеперечисленных условий необходимо решить следующие задачи:

- 1) проанализировать проблему профессионального саморазвития специалиста по социальной работе;
- 2) установить взаимообусловленные связи между уровнем профессионального саморазвития специалиста по социальной работе социального учреждения и уровнем владения им исследовательскими навыками и умениями;
- 3) отследить эффективность профессионального саморазвития специалиста по социальной работе в процессе освоения им исследовательской функции при поэтапном осуществлении управленческих задач на основе фасилитирующих, конвенциональных и полифункциональных отношений;
- 4) адаптировать условия для профессионального саморазвития специалиста по социальной работе, что невозможно без индивидуального обучения.

Индивидуализация обучения дает возможность создать собственную программу обучения, ориентированную на конкретные образовательные потребности и цели и учитывающую опыт, уровень подготовки, психофизиологические и когнитивные особенности взрослого. Принцип элективности обучения, по мнению автора, означает предоставление обучающемуся свободы выбора целей, содержания, форм, методов, источников, средств, сроков, времени, места обучения, оценивания результатов обучения. Усиливает же результативность кооперативная деятельность, предусматривающая совместную деятельность взрослого с андрагогом, а также с коллегами по планированию, реализации, оцениванию и коррекции процесса обучения.

Важнейшим принципом С.И. Змеев считает принцип опоры на жизненный опыт (бытовой, социальный, профессиональный) обучающегося, используемый в качестве одного из источников обучения. Этот принцип поддерживается идеей контекстности обучения, в соответствии с которой обучение, с одной стороны, преследует жизненно важные для обучающегося цели, ориентировано на выполнение им социальных ролей или совершенствование личности, а с другой стороны, строится с учетом профессиональной, социальной, бытовой деятельности обучающегося и его пространственных, временных, профессиональных, бытовых условий [1].

Принцип системности обучения предусматривает соответствие целей, содержания, форм, методов, средств обучения и оценивания результатов обучения. С ним связан принцип развития образовательных потребностей. Согласно этому принципу, оценивание результатов обучения осуществляется путем выявления тех знаний, без освоения которых невозможно достижение поставленной цели, а процесс обучения строится в целях формирования у обучающихся новых образовательных потребностей.

Существенными для обучения взрослых являются принцип актуализации результатов обучения, предполагающий безотлагательное применение на практике приобретенных знаний, умений, навыков, качеств, и принцип реф-

лексивности, означающий осмысление обучающимся и обучающим всех параметров процесса обучения и своих действий по его организации.

В принципах, сформулированных С.И. Змеевым, с позиций нашего исследования представляются принципы опоры на жизненный опыт и принцип рефлексивности, поскольку именно они способствуют формированию ценностных ориентаций, а также: 1) смыслового единства образования и жизнедеятельности; 2) диалогичности; 3) событийности; 5) цикличности.

Следовательно, профессионально-личностное саморазвитие работников социальной сферы в процессе профессионального роста и достижения профессионализма в своей деятельности и является основополагающим в период модернизации социальной сферы, связанной, во-первых, с реализацией ФЗ № 442, а во-вторых — с апробацией профессиональных стандартов.

Литература

1. *Змеев С.И.* Андрагогика и образование взрослых: основные понятия и термины // Понятийный аппарат педагогики и образования. Вып. 2. Екатеринбург, 1996. 150 с.

2. Официально понятие профессионального стандарта введено в Трудовой кодекс РФ и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании» Федеральным законом № 236-ФЗ от 03.12.2012 г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ. Статья 195.1 ТК РФ.

3. Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов утверждены Постановлением Правительства РФ № 23 от 22 января 2013 г. в соответствии с п.1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

4. Предпринимательство как новое содержание профессионализма / Швецов В.В. и др. М.: Колледж предпринимательства, 2005. 124 с.

5. *Сериков В.В.* Образование и личность. Теория и практика проектирования педагогических систем. М.: Педагогика. 1999. 272 с.

6. *Смирнов И.П.* Движение к открытой системе профессионального образования / И.П. Смирнов, В.А. Поляков, Е.В. Ткаченко // Профессиональная педагогика: категории, понятия, дефиниции: сб. науч. трудов. Вып. 3. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2004. С. 9—27.

7. *Шадриков В.Д.* Проблема системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982.

8. <http://nsportal.ru/shkola/administrirovanie-shkoly/library/motivatsiya-professionalnogo-razvitiya-pedagogov-kak-sredstv>.

9. *Менгазиева Л.Н.* Мотивация профессионального развития педагогов как средство повышения эффективности деятельности образовательного учреждения[Электронный ресурс],

10. *Поташиник М.М.* Управление профессиональным ростом учителя в современной школе // Методическое пособие. — М.: Центр педагогического образования, 2009, 448 с.

ЧАСТЬ III.

Нормативные материалы по организации межведомственного взаимодействия

Нормативно-правовое регулирование применения профессиональных стандартов работников социальной сферы

Егоров И.А.,

ФГБОУ ВО МГППУ, г. Москва, Россия

Описано основное содержание имеющихся в настоящее время нормативно-правовых актов и иных документов, регулирующих вопросы применения профессиональных стандартов, в том числе некоторые особенности, относящиеся к профессиональным стандартам работников образования и социальной сферы. Дан полный перечень утвержденных к моменту написания статьи профессиональных стандартов, отнесенных к областям «Образование» и «Социальное обслуживание». На основании изложенных материалов сделан вывод о необходимости более активной разъяснительной работы о применении профессиональных стандартов. Описываемые нормативные правовые акты и другие документы приводятся по состоянию на 26 августа 2016 г.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, применение, Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, образование, социальная сфера, социальное обслуживание, работники, работодатели.

В соответствии со статьей 195 Трудового кодекса Российской Федерации [9] (далее — ТК РФ) под профессиональным стандартом понимается характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности, в том числе выполнения определенной функции; при этом под квалификацией работника понимается уровень его знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы. В этой же статье определено, что профессиональные стандарты являются обязательными для применения работодателями в случаях, когда ТК РФ, другими федеральными законами или иными нормативными правовыми актами Российской Федерации установлены требования к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции (т. е., другими словами, профессиональные стандарты обязательны для применения в тех случаях, когда требования к соответствующей квалификации установлены на федеральном уровне).

Статьей 57 ТК РФ установлено, что в случае, когда федеральными законами (в том числе ТК РФ) с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать: а) наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или б) соответствующим положениями профессиональных стандартов.

ТК РФ содержит также нормы об учете профессиональных стандартов при тарификации работ, присвоении тарифных разрядов, установлении тарифных систем оплаты труда (статья 143), установлении систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений (статья 144).

Необходимо отметить, что в соответствии со статьей 195³ ТК РФ федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, т. е. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, уполномочен давать разъяснения по вопросам применения профессиональных стандартов, что вполне можно назвать редкой практикой, которую, как минимум в данном случае, можно только приветствовать.

Постановлением Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 г. № 584 [8] устанавливается поэтапность (завершение не позднее 1 января 2020 г.) применения профессиональных стандартов для следующих типов организаций:

- государственные внебюджетные фонды Российской Федерации;
- государственные и муниципальные учреждения;
- государственные и муниципальные унитарные предприятия;
- государственные корпорации;
- государственные компании;
- хозяйственные общества, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности.

Данным постановлением также делегировано полномочие Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации давать разъяснения по его применению.

Довольно широкий спектр применения профессиональных стандартов устанавливается также Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [10]:

- формирование требований федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования, т. е. среднего профессионального образования и высшего образования (бакалавриат, магистратура, программы подготовки кадров высшей квалификации (аспирантура, адъюнктура, ординатура, ассистентура-стажировка) осуществляется на основе соответствующих профессиональных стандартов (статья 11);

– право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам (статья 46);

– кандидаты на должность руководителя образовательной организации должны иметь высшее образование и соответствовать квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, по соответствующим должностям руководителей образовательных организаций и (или) профессиональным стандартам (статья 51);

– право на занятие в образовательных организациях должностей инженерно-технических, административно-хозяйственных, производственных, учебно-вспомогательных, медицинских и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции, имеют лица, отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам (статья 52);

– программы профессионального обучения разрабатываются и утверждаются на основе профессиональных стандартов (при их наличии) или установленных квалификационных требований (статья 73); квалификационный экзамен независимо от вида профессионального обучения включает в себя практическую квалификационную работу и проверку теоретических знаний в пределах квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах (статья 74);

– содержание дополнительных профессиональных программ должно учитывать профессиональные стандарты, а программы профессиональной переподготовки разрабатываются на основании установленных квалификационных требований, профессиональных стандартов и требований соответствующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального и (или) высшего образования (статья 76).

По состоянию на 26 августа 2016 г. утверждены 17 профессиональных стандартов работников образования и социальной сферы:

Образование	
Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)	приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н
Педагог-психолог (психолог в сфере образования)	приказ Минтруда России от 24.07.2015 № 514н
Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования	приказ Минтруда России от 08.09.2015 № 608н

Педагог дополнительного образования детей и взрослых	приказ Минтруда России от 08.09.2015 № 613н
Социальное обслуживание	
Специалист по социальной работе	приказ Минтруда России от 22.10.2013 № 571н
Социальный работник	приказ Минтруда России от 18.11.2013 № 677н
Руководитель организации социального обслуживания	приказ Минтруда России от 18.11.2013 № 678н
Специалист органа опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних	приказ Минтруда России от 18.11.2013 № 680н
Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере	приказ Минтруда России от 18.11.2013 № 681н
Психолог в социальной сфере	приказ Минтруда России от 18.11.2013 № 682н
Специалист по работе с семьей	приказ Минтруда России от 18.11.2013 № 683н
Руководитель учреждения медико-социальной экспертизы	приказ Минтруда России от 05.12.2013 № 714н
Специалист по медико-социальной экспертизе	приказ Минтруда России от 05.12.2013 № 715н
Специалист по организации назначения и выплаты пенсии	приказ Минтруда России от 29.10.2015 № 785н
Специалист по организации и установлению выплат социального характера	приказ Минтруда России от 28.10.2015 № 787н
Специалист по организации администрирования страховых взносов	приказ Минтруда России от 28.10.2015 № 788н
Специалист по организации персонализированного учета пенсионных прав застрахованных лиц	приказ Минтруда России от 29.10.2015 № 801н

Приказами об утверждении профессиональных стандартов (кроме профессиональных стандартов: Специалиста по социальной работе (приказ № 571н), Специалиста по организации назначения и выплаты пенсии (приказ № 785н), Специалиста по организации и установлению выплат социального характера (приказ № 787н), Специалиста по организации администрирования страховых взносов (приказ № 88н), Специалиста по организации персонализированного учета пенсионных прав застрахованных лиц (приказ № 801н)) установлен срок, с которого соответствующие профессиональные стандарты применяются работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда. Данная формулировка соответствует ранее действовавшей (до 30.06.2016) норме, содержащейся в постановлении Правительства Российской Федерации от 22.01.2013 № 23.

Также необходимо отметить, что профессиональные стандарты в сфере образования, в соответствии с приказами об их утверждении, подлежат применению работодателями при формировании кадровой политики и в управлении персоналом, при организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций и установлении систем оплаты труда с 1 января 2017 года.

В целях методической помощи по применению профессиональных стандартов при разработке основных и дополнительных профессиональных программ, программ профессионального обучения Министерством образования и науки Российской Федерации утверждены Методические рекомендации от 22.01.2015 № ДЛ-1/05вн [4], которыми установлен алгоритм последовательных действий при разработке образовательных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов.

Среди ненормативных актов, посвященных вопросам применения профессиональных стандартов, необходимо отметить два документа Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

1. Информация Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 февраля 2016 г. «О применении профессиональных стандартов в сфере труда» [1], помимо прочего, сообщает, что работодатели, кроме тех, для кого применение профессиональных стандартов является обязательным, могут применять их в части наименования должностей, профессий и специальностей, определения трудовых функций, требований к образованию и опыту работы с учетом особенностей, обусловленных технологией и организацией производства и труда данного работодателя.

2. Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253 «Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов» [7], в котором, помимо прочего, наиболее важным видится следующее:

— в перспективе планируется замена Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС) и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) профессиональными стандартами и отдельными отраслевыми требованиями к квалификации работников, утверждаемыми законодательными и иными нормативными правовыми актами (по мнению Минтруда России, такая замена будет происходить в течение достаточно длительного периода);

— в случае, когда обязательность применения профессионального стандарта для конкретного работодателя не установлена, он самостоятельно определяет, что ему применять — профессиональные стандарты или квалификационный справочник;

— указывается, что обязательность применения профессиональных стандартов зависит не от формы собственности организации или статуса работодателя, а от условий, установленных в соответствии со статьями 57 и 195³ ТК РФ (изложено выше в настоящей статье);

— уточняется, что термин «иные нормативные акты», изложенный в статье 195³ ТК РФ, включает в себя постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации, приказы федеральных органов исполнительной власти, которые устанавливают специальные требования к работникам, выполняющим те или иные трудовые обязанности, носящие нормативный правовой характер. Сами профессиональные стандарты в эту категорию нормативных правовых актов не входят (полагаем, что в перечень нормативных правовых актов, подразумеваемый при использовании термина «иные нормативные акты», в статье 195³ ТК РФ должны быть также включены акты Президента Российской Федерации — в соответствии с пунктом 3 статьи 90 Конституции Российской Федерации [3] указы и распоряжения Президента Российской Федерации не должны противоречить Конституции Российской Федерации и федеральным законам, а в соответствии с пунктом 1 статьи 115 Конституции Российской Федерации Правительство Российской Федерации издает постановления и распоряжения на основании и во исполнение Конституции Российской Федерации, федеральных законов и нормативных указов Президента Российской Федерации);

— работодатель применяет профессиональные стандарты для определения потребности в работниках с определенным уровнем квалификации, правильного подбора и расстановки кадров, рационального разделения и организации труда, разграничения функций, полномочий и ответственности между категориями работников, определения трудовых обязанностей работников с учетом особенностей применяемых технологий, организации подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования работников, организации труда, установления систем оплаты труда (при этом особо отмечено, что ответственность за принятые кадровые решения лежит на работодателе);

— обязанности работников не могут изменяться автоматически в связи с принятием профессиональных стандартов, необходимо внесение изменений в условия трудового договора;

— вступление в силу профессиональных стандартов не является основанием для увольнения работника (при этом отмечено, что допуск к работе является полномочием работодателя);

— отмечается, что необходимость подготовки и дополнительного профессионального образования работников, в том числе в целях приведения их квалификации в соответствие с профессиональными стандартами, определяет работодатель;

— отмечается, что за неприменение или неправильное применение профессиональных стандартов работодатель может быть привлечен к ответственности по статье 5.27 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях [2] (нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права) только в случае нарушения требований, установленных в соответствии со статьями 57 и 195³

ТК РФ (описаны выше), в остальных случаях требования проверяющих органов в части применения профессиональных стандартов неправомерны.

Также необходимо остановиться на двух документах Министерства образования и науки Российской Федерации.

1. Письмо Департамента государственной политики в сфере воспитания детей и молодежи от 12.02.2016 г. № 09-ПГ-МОН-814 [6], подготовленное совместно с Общероссийским профсоюзом образования в качестве ответа на обращение, указывает, что, в соответствии с требованиями действующего законодательства, работодатели вправе при определении должностей и обязанностей педагогических работников применять как профессиональные стандарты, так и квалификационные справочники, особенно в случаях, когда профессиональный стандарт содержит несколько возможных наименований должностей, с которыми связано предоставление льгот и преимуществ.

2. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.04.2015 № ВК-1032/06 [5] содержит довольно подробные рекомендации по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов.

Исходя из изложенного в настоящей статье, можно сделать вывод о довольно хорошем уровне регулирования вопросов применения профессиональных стандартов — соответствующие нормы, с одной стороны, регулируют необходимое число вопросов, а с другой стороны, содержатся в небольшом количестве нормативных правовых актов и документов, что является большим подспорьем для любого, пытающегося разобраться в соответствующей проблематике.

В то же время полагаем, что Министерству труда и социальной защиты Российской Федерации необходимо активнее использовать полномочия по разъяснению вопросов применения профессиональных стандартов, при этом излагая материал в менее формализованном стиле, более подробно разъясняя возникающие у работодателей и работников вопросы. Это позволит с наибольшей эффективностью оказывать помощь широкому кругу лиц и предупреждать возникновение правонарушений при применении профессиональных стандартов.

Литература¹

1. Информация Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.02.2016 «О применении профессиональных стандартов в сфере труда» // Экономика и жизнь (Бухгалтерское приложение). 2016. № 10.

2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, от 30.12.2001 № 195-ФЗ (в ред. от 06.07.2016) // Российская газета. 2001. № 256.

¹ При подготовке использовались материалы справочной правовой системы «Консультант Плюс».

3. Конституция Российской Федерации (в ред. от 21.07.2014) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

4. Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов, утверждены Министерством образования и науки Российской Федерации 22.01.2015 № ДЛ-1/05/вн // Официальные документы в образовании. 2015. № 8, 9.

5. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.04.2015 № ВК-1032/06 «О направлении методических рекомендаций» // Администратор образования. 2015. № 18.

6. Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.02.2016 № 09-ПГ-МОН-814 «О рассмотрении обращения» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=199695&div=LAW&dst=0%2C0&rnd=224476.0390195701848739> (дата обращения: 26.08.2016).

7. Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253 «Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов» [Электронный ресурс] // Справочная правовая система «Консультант Плюс» URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=196694&div=LAW&dst=0%2C0&rnd=224476.5162589413920124> (дата обращения: 26.08.2016).

8. Постановление Правительства Российской Федерации от 27.06.2016 № 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» // Собрание законодательства РФ. 2016. № 27 (часть III). Ст. 4484.

9. Трудовой кодекс Российской Федерации, 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 03.07.2016) // Российская газета. 2001. № 256.

10. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в ред. от 03.07.2016) // Российская газета. 2012. № 303.

Перечень нормативно-правовых документов по оказанию социальных и образовательных услуг на основе применения профессиональных стандартов

КОНСТИТУЦИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1. Конституция Российской Федерации (в ред. от 21.07.2014).

УКАЗЫ ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».
2. Указ Президента Российской Федерации от 16.04.2014 № 249 «Положение о Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям».

КОДЕКСЫ

1. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях, от 30.12.2001 № 195-ФЗ (в ред. от 06.07.2016).
2. Трудовой кодекс Российской Федерации, 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. от 03.07.2016).

ФЕДЕРАЛЬНЫЕ ЗАКОНЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

1. Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».
2. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 432-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях совершенствования прав потерпевших в уголовном судопроизводстве».
3. Федеральный закон от 21 декабря 1996 г. № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».
4. Федеральный закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации».
5. Федеральный закон от 24 июня 1999 года № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних».
6. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (в ред. от 03.07.2016).
7. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации».
8. Федеральный закон от 02.05.2015 г. № 122 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»».
9. Федеральный закон от 24.04.2008 № 48-ФЗ (ред. от 28.11.2015) «Об опеке и попечительстве».

ДОКУМЕНТЫ ПРАВИТЕЛЬСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Постановления

1. Постановление Правительства РФ от 10.02.2014 № 92 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей

экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования».

2. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов».

3. Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 661 «Об утверждении Правил разработки, утверждения федеральных государственных образовательных стандартов и внесения в них изменений» (в редакции Постановления Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2016 г. № 295).

4. Постановление Правительства РФ от 24 ноября 2014 г. № 1236 «Об утверждении примерного перечня социальных услуг по видам социальных услуг».

5. Постановление Правительства Российской Федерации от 27 июня 2016 года № 584 «Особенности 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».

6. Постановление от 1 декабря 2015 года № 1297. «О продлении государственной программы “Доступная среда” до 2020 года».

Распоряжения

1. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 августа 2016 г. № 1839-р «Об утверждении Концепции развития ранней помощи в Российской Федерации».

2. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 15 мая 2013 г. № 792-р «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2013–2020 годы».

3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 марта 2014 г. № 487-р «Комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014–2016 годы».

4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 15 мая 2013 г. № 792-р «Об утверждении государственной программы “Развитие образования” на 2013–2020 годы».

5. Распоряжение от 21 июля 2014 года № 1365-р. «Об утверждении плана реализации государственной программы “Доступная среда” на 2011–2015 годы».

6. Распоряжение от 16 июля 2016 года № 1507-р. «О реализации программ сопровождения инвалидов молодого возраста при получении ими профессионального образования и содействия в последующем трудоустройстве».

7. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций» (утв. Правительством РФ 28.05.2014 № 3241п-П8).

8. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 25 августа 2014 года № 1618-р «Об утверждении Концепции государственной семейной политики в Российской Федерации на период до 2025 года»

Протоколы заседания Совета при Правительстве Российской Федерации по вопросам попечительства в социальной сфере

1. Протокол № 8 заседания Совета при Правительстве России по вопросам попечительства в социальной сфере от 28.09.2015 г.
2. Протокол заседания Совета при Правительстве Российской Федерации по вопросам попечительства в социальной сфере от 18.12.2012 г.

ДОКУМЕНТЫ ОТРАСЛЕВЫХ ФЕДЕРАЛЬНЫХ МИНИСТЕРСТВ И ВЕДОМСТВ

Приказы

1. Постановление Министерства труда и социального развития от 10 ноября 1992 г. № 31. «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым профессиям рабочих» (с изменениями на 24 ноября 2008 г.).
2. Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 21 авг. 1998 г. № 37 «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».
3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 27.05.2015 № 536 «Об организации в Министерстве образования и науки Российской Федерации работы по разработке и применению профессиональных стандартов в сфере образования и науки на 2015—2018 годы».
4. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 апреля 2013 г. № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта».
5. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 декабря 2013 года № 723 «Об организации работы по межведомственному взаимодействию федеральных государственных учреждений медико-социальной экспертизы с психолого-медико-педагогическими комиссиями».
6. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 сентября 2014 года № 664н «О классификациях и критериях, используемых при осуществлении медико-социальной экспертизы граждан федеральными государственными учреждениями медико-социальной экспертизы».
7. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 г. № 680н «Об утверждении профессионального стандарта “Специалист органа опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних”».
8. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 г. № 681н «Об утверждении профессионального стандарта “Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере”».
9. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 г. № 682н «Об утверждении профессионального стандарта “Психолог в социальной сфере”».
10. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 05 декабря 2013 г. № 714н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель учреждения медико-социальной экспертизы»».
11. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 05 декабря 2013 г. № 715н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по медико-социальной экспертизе»».

12. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10 февраля 2016 г. № 46 «Об утверждении Справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий».

13. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 г. № 677н «Об утверждении профессионального стандарта “Социальный работник”».

14. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2013 г. № 678н «Об утверждении профессионального стандарта «Руководитель организации социального обслуживания»».

15. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 ноября 2014 г. № 889н «Об утверждении рекомендаций об организации межведомственного взаимодействия исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации при предоставлении социальных услуг, а также при содействии в предоставлении медицинской, психологической, педагогической, юридической, социальной помощи, не относящейся к социальным услугам (социальном сопровождении)».

16. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 22 октября 2013 г. № 571н «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по социальной работе»».

17. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.07.2015 г. № 514н «Об утверждении профессионального стандарта “Педагог-психолог (психолог в сфере образования)”».

18. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 ноября 2015 г. № 832 «Об утверждении справочника востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, в том числе требующих среднего профессионального образования».

19. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов».

20. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта “Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)”».

21. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 ноября 2014 г. № 939н г. Москва «Об утверждении Примерного порядка предоставления социальных услуг в форме социального обслуживания на дому».

22. Приказ Минтруда России от 18 ноября 2013 г. № 683н г. «Об утверждении профессионального стандарта «Специалист по работе с семьей».

Инструктивные письма и Распоряжения отраслевых федеральных министерств и ведомств

1. Методические рекомендации по актуализации действующих федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования с учетом принимаемых профессиональных стандартов (утв. Минобрнауки России 22.01.2015 № ДЛ-2/05вн);

2. Методические рекомендации по актуализации действующих федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования с учетом принимаемых профессиональных стандартов (утв. Минобрнауки России 20.04.2015 № ДЛ-11/06вн);

3. Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов (утв. Минобрнауки России 22 января 2015 г. № ДЛ-1/05вн).

4. Письмо Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253 «Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов».

5. Письмо Минобрнауки России от 02.11.2015 № АК-3192/06 «О пилотном введении профессиональных стандартов».

6. Письмо Минобрнауки России от 18.04.2016 № 03-348 «О необходимости проведения профессиональной переподготовки или повышения квалификации в сфере закупок».

7. Письмо Минэкономразвития России от 06.04.2016 № Д28и-841. «О применении профессиональных стандартов при установлении требований к квалификации работников контрактной службы и контрактных управляющих».

8. Письмо Минэкономразвития России от 21.06.2016 № Д28и-1536. «О применении заказчиками профессионального стандарта для определения требований к квалификации работников в сфере закупок».

9. Письмо Минэкономразвития России от 29.04.2016 № Д28и-1129. «О принципе профессионализма заказчиков при закупках товаров, работ, услуг для обеспечения государственных и муниципальных нужд».

10. Письмо МОН РФ стандартов от 22 апреля 2015 г. № ВК 1032/06 «Методические рекомендации-разъяснения по разработке ДПП на основе профессиональных стандартов».

11. Распоряжение Минобрнауки России от 29.04.2016 № Р-160 «Об утверждении плана-графика апробации и внедрения профессионального стандарта «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» на 2016—2017 годы».

12. Рекомендации Министерства образования и науки Российской Федерации органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющим государственное управление в сфере образования по организации деятельности психолого-медико-педагогических комиссий в Российской Федерации (№ВК 1014/07 от 23.05.2016 г.).

ГЛОССАРИЙ

Определение	Обозначение	Источник
Абилитация инвалидов	Система и процесс формирования отсутствовавших у инвалидов способностей к бытовой, общественной, профессиональной и иной деятельности	Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»
Адаптированная образовательная программа	Образовательная программа, адаптированная для обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей и при необходимости обеспечивающая коррекцию нарушений развития и социальную адаптацию указанных лиц	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Антиобщественные действия	Действия несовершеннолетнего, выражающиеся в систематическом употреблении наркотических средств, психотропных и (или) одурманивающих веществ, алкогольной и спиртосодержащей продукции, занятии проституцией, бродяжничеством или попрошайничеством, а также иные действия, нарушающие права и законные интересы других лиц	Федеральный закон от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»
Аттестация в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям	Процедура оценки квалификации с целью подтверждения соответствия уровня квалификации педагогических работников занимаемым или замещаемым ими должностям, основанная на профессиональном стандарте педагога, и предполагающая по итогам ее прохождения формирование предложений о необходимости и направленности повышения квалификации педагогических работников	Методические рекомендации по результатам поэтапного экспертно-ментального внедрения стандарта профессиональной деятельности педагога (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель), 2015
Вид профессиональной деятельности	1. Совокупность обобщенных трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда. 2. Совокупность трудовых функций, имеющих близкий характер, результаты и условия труда, сложившиеся в конкретном производственном или бизнес-процессе	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.04.2013 г. № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта»

Определение	Обозначение	Источник
Воспитание	Деятельность, направленная на развитие личности, создание условий для самоопределения и социализации обучающегося на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в обществе правил, и норм поведения в интересах человека, семьи, общества и государства	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Дети группы риска	Дети с риском развития стойких нарушений функций организма и ограничений жизнедеятельности, а также дети из группы социального риска развития ограничений жизнедеятельности, в том числе дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, находящиеся в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и дети из семей, находящихся в социально опасном положении	Распоряжение Правительства от 31 августа 2016 г. № 1839-р «Об утверждении Концепции развития ранней помощи в Российской Федерации»
Дети, находящиеся в трудной жизненной ситуации	Дети, оставшиеся без попечения родителей; дети-инвалиды; дети с ограниченными возможностями здоровья, т. е. имеющие недостатки в физическом и (или) психическом развитии; дети — жертвы вооруженных и межнациональных конфликтов, экологических и техногенных катастроф, стихийных бедствий; дети из семей беженцев и вынужденных переселенцев; дети, оказавшиеся в экстремальных условиях; дети — жертвы насилия; дети, отбывающие наказание в виде лишения свободы в воспитательных колониях; дети, находящиеся в образовательных организациях для обучающихся с девиантным (общественно опасным) поведением, нуждающиеся в особых условиях воспитания, обучения и требующие специального педагогического подхода (специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого и закрытого типа); дети, проживающие в малоимущих семьях; дети с отклонениями в поведении; дети, жизнедеятельность которых объективно нарушена в результате сложившихся обстоятельств и которые не могут преодолеть данные обстоятельства самостоятельно или с помощью семьи	Федеральный закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»

Определение	Обозначение	Источник
Дети, оставшиеся без попечения родителей	Лица в возрасте до 18 лет, которые остались без попечения единственного родителя или обоих родителей в связи с лишением их родительских прав, ограничением их в родительских правах, признанием родителей безвестно отсутствующими, недееспособными (ограниченно дееспособными), объявлением их умершими, установлением судом факта утраты лицом попечения родителей, отбыванием родителями наказания в учреждениях, исполняющих наказание в виде лишения свободы, нахождением в местах содержания под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений, уклонением родителей от воспитания своих детей или от защиты их прав и интересов, отказом родителей взять своих детей из образовательных организаций, медицинских организаций, оказывающих социальные услуги, а также в случае, если единственный родитель или оба родителя неизвестны, в иных случаях признания детей оставшимися без попечения родителей в установленном законом порядке	Федеральный закон от 21 декабря 1996 г. № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»
Дети-сироты	Лица в возрасте до 18 лет, у которых умерли оба или единственный родитель	Федеральный закон от 21 декабря 1996 г. № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»
Дети целевой группы	Дети от 0 до 3 лет, имеющие ограничения жизнедеятельности, в том числе дети с ограниченными возможностями здоровья, дети-инвалиды, дети с генетическими нарушениями, а также дети группы риска	Распоряжение Правительства от 31 августа 2016 г. № 1839-р «Об утверждении Концепции развития ранней помощи в Российской Федерации»
Дифференцированные уровни квалификации (квалификационные категории)	Иерархические уровни профессионального развития, предъявляющие требования к знаниям, умениям, профессиональным навыкам и опыту работы, необходимым для выполнения определенной трудовой функции	Методические рекомендации по результатам поэтапного экспериментального внедрения стандарта профессиональной деятельности педагога «Педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего,

Определение	Обозначение	Источник
		основного общего, среднего общего образования (воспитатель, учитель)», 2015
Должностная инструкция	Документ, регламентирующий деятельность каждой должности и содержащий требования к работнику, занимающему эту должность	Методические рекомендации по результатам поэтапного экспериментального внедрения стандарта профессиональной деятельности педагога «Педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, среднего общего образования (воспитатель, учитель)», 2015
Дополнительное образование	Вид образования, который направлен на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном, физическом и (или) профессиональном совершенствовании и не сопровождается повышением уровня образования	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Дополнительные гарантии по социальной поддержке	Законодательно закрепленные дополнительные меры по социальной защите прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, лиц, потерявших в период обучения обоих родителей или единственного родителя, обучающихся по очной форме обучения по основным профессиональным образовательным программам за счет средств соответствующих бюджетов бюджетной системы Российской Федерации и (или) по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации или местных бюджетов	Федеральный закон от 21 декабря 1996 г. № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»
Дополнительные общеобразовательные программы	Дополнительные общеразвивающие программы, дополнительные предпрофессиональные программы	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)

Определение	Обозначение	Источник
Дополнительные профессиональные программы	Программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Дошкольная образовательная организация	Образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, присмотр и уход за детьми	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Инвалид	Лицо, которое имеет нарушение здоровья со стойким расстройством функций организма, обусловленное заболеваниями, последствиями травм или дефектами, приводящее к ограничению жизнедеятельности и вызывающее необходимость его социальной защиты	Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»
Индивидуальная программа ранней помощи	Программа, в которую включены объем, сроки, порядок и содержание услуг, предоставляемых конкретному ребенку и семье по программе ранней помощи	Распоряжение Правительства от 31 августа 2016 г. № 1839-р «Об утверждении Концепции развития ранней помощи в Российской Федерации»
Индивидуальная программа реабилитации или абилитации инвалида	Комплекс оптимальных для инвалида реабилитационных мероприятий, включающий в себя отдельные виды, формы, объемы, сроки и порядок реализации медицинских, профессиональных и других реабилитационных мер, направленных на восстановление, компенсацию нарушенных функций организма, формирование, восстановление, компенсацию способностей инвалида к выполнению определенных видов деятельности	Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»
Индивидуальная профилактическая работа	Деятельность по своевременному выявлению несовершеннолетних и семей, находящихся в социально опасном положении, а также по их социально-педагогической реабилитации и (или) предупреждению совершения ими правонарушений и антиобщественных действий	Федеральный закон от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»

Определение	Обозначение	Источник
Индивидуальный учебный план	Учебный план, обеспечивающий освоение образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Инклюзивное образование	Обеспечение равного доступа к образованию для всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Качество образования	Комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Квалификационная комиссия	Орган, образованный центром оценки квалификации для проведения профессионального экзамена	Проект Федерального Закона Российской Федерации «О независимой оценке квалификации на соответствие профессиональным стандартам и внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»
Квалификационный экзамен	Форма итоговой аттестации по результатам профессионального обучения для определения соответствия полученных знаний, умений и навыков программе профессионального обучения и установления на этой основе лицам, прошедшим профессиональное обучение, квалификационных разрядов, классов, категорий по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Квалификация	Уровень знаний, умений, навыков и компетенций, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)

Определение	Обозначение	Источник
Квалификация работника	Уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 13.07.2015)
Комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав	Комиссии, создаваемые высшими исполнительными органами государственной власти субъектов Российской Федерации в целях координации деятельности органов и учреждений системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних по предупреждению безнадзорности, беспризорности, правонарушений и антиобщественных действий несовершеннолетних, выявлению и устранению причин и условий, способствующих этому, обеспечению защиты прав и законных интересов несовершеннолетних, социально-педагогической реабилитации несовершеннолетних, находящихся в социально опасном положении, выявлению и пресечению случаев вовлечения несовершеннолетних в совершение преступлений и антиобщественных действий	Федеральный закон от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»
Компетенция	Способность применять знания, умения, опыт и личностные качества в соответствии с задачами профессиональной деятельности	Федеральные государственные образовательные стандарты высшего образования
Конфликт интересов педагогического работника	Ситуация, при которой у педагогического работника при осуществлении им профессиональной деятельности возникает личная заинтересованность в получении материальной выгоды или иного преимущества, и которая влияет или может повлиять на надлежащее исполнение педагогическим работником профессиональных обязанностей вследствие противоречия между его личной заинтересованностью и интересами обучающегося, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Критерии оценки квалификации в форме профессионального экзамена	Совокупность требований, которым должен удовлетворять соискатель при осуществлении профессиональной деятельности в определенной области оценки квалификации	Методические рекомендации по результатам поэтапного экспериментального внедрения стандарта профессиональной деятельности

Определение	Обозначение	Источник
		педагога «Педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (воспитатель, учитель)», 2015
Медико-социальная экспертиза	Признание лица инвалидом и определение в установленном порядке потребностей освидетельствуемого лица в мерах социальной защиты, включая реабилитацию, на основе оценки ограниченной жизнедеятельности, вызванных стойким расстройством функций организм	Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»
Междисциплинарная команда специалистов	Группа специалистов, работающих в организации, предоставляющей услуги ранней помощи, и участвующих в разработке и реализации индивидуальной программы ранней помощи. Все решения принимаются ими совместно по итогам обсуждения, при этом каждый член команды несет ответственность за свою профессиональную работу. Предполагается, что в междисциплинарную команду могут входить специалист в сфере ранней помощи, врачи различных специальностей, психолог, специалист по социальной работе и другие специалисты. В связи с этим федеральным органам исполнительной власти (в пределах компетенции) и органам государственной власти субъектов Российской Федерации необходимо проработать вопросы об обеспечении специалистов новыми компетенциями при их подготовке и переподготовке, а также при необходимости о внесении изменений в соответствующие образовательные стандарты	Распоряжение Правительства от 31 августа 2016 г. № 1839-р «Об утверждении Концепции развития ранней помощи в Российской Федерации»
Направленность (профиль) образования	Ориентация образовательной программы на конкретные области знания и (или) виды деятельности, определяющая ее предметно-тематическое содержание, преобладающие виды учебной деятельности обучающегося и требования к результатам освоения образовательной программы	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)

Определение	Обозначение	Источник
Национальное агентство развития квалификаций	Автономная некоммерческая организация, созданная в целях обеспечения деятельности по развитию квалификаций в Российской Федерации, в состав учредителей которой входят общероссийские объединения работодателей, общероссийские объединения профессиональных союзов и Российская Федерация, от имени которой функции и полномочия учредителя осуществляют федеральные органы исполнительной власти, уполномоченные Правительством Российской Федерации	Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»
Национальный совет	Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям, который является консультативным органом при Президенте Российской Федерации для рассмотрения вопросов, касающихся развития квалификаций в Российской Федерации	Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»
Недееспособный гражданин	Гражданин, признанный судом недееспособным по основаниям, предусмотренным статьей 29 Гражданского кодекса Российской Федерации	Федеральный закон от 24.04.2008 № 48-ФЗ «Об опеке и попечительстве»
Независимая оценка квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности	Процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее — требования к квалификации), проведенная центром оценки квалификаций в соответствии с настоящим Федеральным законом	Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»
Независимая оценка качества оказания услуг организациями социального обслуживания	Одна из форм общественного контроля и проводится в целях предоставления получателям социальных услуг информации о качестве оказания услуг организациями социального обслуживания, а также в целях повышения качества их деятельности	Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»
Несовершеннолетний	Лицо, не достигшее возраста восемнадцати лет	Федеральный закон от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ «Об основах системы

Определение	Обозначение	Источник
		профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»
Несовершеннолетний, находящийся в социально опасном положении	Лицо, которое вследствие безнадзорности или беспризорности находится в обстановке, представляющей опасность для его жизни или здоровья либо не отвечающей требованиям к его воспитанию или содержанию, либо совершает правонарушение или антиобщественные действия	Федеральный закон от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»
Область профессиональной деятельности	Группа схожих видов профессиональной деятельности, которая корреспондируется с одним или несколькими видами экономической деятельности	Макет федерального государственного стандарта высшего образования
Обобщенная трудовая функция	Совокупность связанных между собой трудовых функций, сложившаяся в результате разделения труда в конкретном производственном или (бизнес) процессе	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.04.2013 г. № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта»
Образование	Единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенций определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Образовательная деятельность	Деятельность по реализации образовательных программ	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Образовательная организация	Некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)

Определение	Обозначение	Источник
Образовательная организация высшего образования	Образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам высшего образования и научную деятельность	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Образовательная программа	Комплекс основных характеристик образования (объем, содержание, планируемые результаты), организационно-педагогических условий и в случаях, предусмотренных настоящим Федеральным законом, форм аттестации, который представлен в виде учебного плана, календарного учебного графика, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов, а также оценочных и методических материалов	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Образовательные программы высшего образования	Программы бакалавриата, программы специалитета, программы магистратуры, программы подготовки научно-педагогических кадров в аспирантуре (адъюнктуре), программы ординатуры, программы ассистентуры-стажировки	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Образовательные программы среднего профессионального образования	Программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Образовательный стандарт	Совокупность обязательных требований к высшему образованию по специальностям и направлениям подготовки, утвержденных образовательными организациями высшего образования, определенными настоящим Федеральным законом или указом Президента Российской Федерации	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Обучающийся	Физическое лицо, осваивающее образовательную программу	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья	Физическое лицо, имеющее недостатки в физическом и (или) психологическом развитии, подтвержденные психолого-медико-педагогической комиссией и препятствующие получению образования без создания специальных условий	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)

Определение	Обозначение	Источник
Обучение	Целенаправленный процесс организации деятельности обучающихся по овладению знаниями, умениями, навыками и компетенцией, приобретению опыта деятельности, развитию способностей, приобретению опыта применения знаний в повседневной жизни и формированию у обучающихся мотивации получения образования в течение всей жизни	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Общее образование	Вид образования, который направлен на развитие личности и приобретение в процессе освоения основных общеобразовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для жизни человека в обществе, осознанного выбора профессии и получения профессионального образования	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Общеобразовательная организация	Образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Ограничение жизнедеятельности	Полная или частичная утрата лицом способности или возможности осуществлять самообслуживание, самостоятельно передвигаться, ориентироваться, общаться, контролировать свое поведение, обучаться и заниматься трудовой деятельностью	Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»
Опека	Форма устройства малолетних граждан (не достигших возраста четырнадцати лет несовершеннолетних граждан) и признанных судом недееспособными граждан, при которой назначенные органом опеки и попечительства граждане (опекуны) являются законными представителями подопечных и совершают от их имени и в их интересах все юридически значимые действия	Федеральный закон от 24.04.2008 № 48-ФЗ «Об опеке и попечительстве»
Опека и попечительство	Форма устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в целях их содержания, воспитания и образования, а также для защиты их прав и интересов; опека устанавливается над детьми, не достигшими возраста 14 лет; попечительство устанавливается над детьми в возрасте от 14 до 18 лет	Федеральный закон от 21 декабря 1996 г. № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»

Определение	Обозначение	Источник
Организации, осуществляющие образовательную деятельность	Образовательные организации, а также организации, осуществляющие обучение. В целях настоящего Федерального закона к организациям, осуществляющим образовательную деятельность, приравниваются индивидуальные предприниматели, осуществляющие образовательную деятельность, если иное не установлено настоящим Федеральным законом	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Организация дополнительного образования	Образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Организация дополнительного профессионального образования	Образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по дополнительным профессиональным программам	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Организация, осуществляющая обучение	Юридическое лицо, осуществляющее на основании лицензии наряду с основной деятельностью образовательную деятельность в качестве дополнительного вида деятельности	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Организации для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	Образовательные организации, медицинские организации, организации, оказывающие социальные услуги, в которые помещаются под надзор дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей	Федеральный закон от 21 декабря 1996 г. № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»
Организации социального обслуживания	Организации, осуществляющие социальное обслуживание на дому, полустационарное социальное обслуживание, стационарное социальное обслуживание	Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»
Основные общеобразовательные программы	Образовательные программы дошкольного образования, образовательные программы начального общего образования, образовательные программы основного общего образования, образовательные программы среднего общего образования	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)

Определение	Обозначение	Источник
Отношения в сфере образования	Совокупность общественных отношений по реализации права граждан на образование, целью которых является освоение обучающимися содержания образовательных программ (образовательные отношения), и общественных отношений, которые связаны с образовательными отношениями и целью которых является создание условий для реализации прав граждан на образование	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Оценочные средства для проведения независимой оценки квалификации	Комплекс заданий, критериев оценки, используемых центрами оценки квалификаций при проведении профессионального экзамена	Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»
Педагогический работник	Физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Подопечный	Гражданин, в отношении которого установлены опека или попечительство	Федеральный закон от 24.04.2008 № 48-ФЗ (ред. от 28.11.2015) «Об опеке и попечительстве»
Получатель социальных услуг	Гражданин, который признан нуждающимся в социальном обслуживании и которому предоставляются социальная услуга или социальные услуги	Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»
Попечительство	Форма устройства несовершеннолетних граждан в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет и граждан, ограниченных судом в дееспособности, при которой назначенные органом опеки и попечительства граждане (попечители) обязаны оказывать несовершеннолетним подопечным содействие в осуществлении их прав и исполнении обязанностей, охранять несовершеннолетних подопечных от злоупотреблений со стороны третьих лиц, а также давать согласие совершеннолетним подопечным на совершение ими действий в соответствии со статьёй 30 Гражданского кодекса Российской Федерации	Федеральный закон от 24.04.2008 № 48-ФЗ (ред. от 28.11.2015) «Об опеке и попечительстве»

Определение	Обозначение	Источник
Поставщик социальных услуг	Юридическое лицо независимо от его организационно-правовой формы и (или) индивидуальный предприниматель, осуществляющие социальное обслуживание	Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»
Подуровень квалификации	Квалификационная категория/дифференцированный уровень квалификации	Методические рекомендации по результатам поэтапного экспериментального внедрения стандарта профессиональной деятельности педагога «Педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (воспитатель, учитель)», 2015
Практика	Вид учебной деятельности, направленной на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенции в процессе выполнения определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Приемная семья	Форма устройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, на основании договора о передаче ребенка (детей) на воспитание в семью между органами опеки и попечительства и приемными родителями (супругами или отдельными гражданами, желающими взять детей на воспитание в семью)	Федеральный закон от 21 декабря 1996 г. № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»
Примерная основная образовательная программа	Учебно-методическая документация (примерный учебный план, примерный календарный учебный график, примерные рабочие программы учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), иных компонентов), определяющая рекомендуемые объем и содержание образования определенного уровня и (или) определенной направленности, планируемые результаты освоения образовательной программы, примерные условия образовательной деятельности, включая примерные расчеты нормативных затрат оказания государственных услуг по реализации образовательной программы	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)

Определение	Обозначение	Источник
Присмотр и уход за детьми	Комплекс мер по организации питания и хозяйственно-бытового обслуживания детей, обеспечению соблюдения ими личной гигиены и режима дня	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Программа ранней помощи	Программа, направленная на обеспечение реализации в регионе комплекса услуг ранней помощи на основе межведомственного взаимодействия органов государственной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, медицинских организаций, организаций социального обслуживания, организаций, осуществляющих образовательную деятельность, включая негосударственные организации, в том числе социально ориентированные некоммерческие организации	Распоряжение Правительства от 31 августа 2016 г. № 1839-р «Об утверждении Концепции развития ранней помощи в Российской Федерации»
Профессиональная компетенция	Способность успешно действовать на основе практического опыта, умения и знаний при решении профессиональных задач	Методические рекомендации по поэтапному экспериментальному внедрению стандарта профессиональной деятельности педагога «Педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (воспитатель, учитель)», 2014
Профессиональная образовательная организация	Образовательная организация, осуществляющая в качестве основной цели ее деятельности образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Профессиональное образование	Вид образования, который направлен на приобретение обучающимися в процессе освоения основных профессиональных образовательных программ знаний, умений, навыков и формирование компетенции определенных уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессии или специальности	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)

Определение	Обозначение	Источник
Профессиональное обучение	Вид образования, который направлен на приобретение обучающимися знаний, умений, навыков и формирование компетенции, необходимых для выполнения определенных трудовых, служебных функций (определенных видов трудовой, служебной деятельности, профессий)	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Профессиональный стандарт	Характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 13.07.2015)
Профессиональный экзамен	Форма независимой оценки квалификации, которая проводится в порядке, установленном Правительством Российской Федерации	Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»
Профилактика обстоятельств, обуславливающих потребность в социальном обслуживании	Система мер, направленных на выявление и устранение причин, послуживших основанием ухудшения условий жизнедеятельности граждан, снижения их возможностей самостоятельно обеспечивать свои основные жизненные потребности	Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»
Ранняя помощь	Комплекс медицинских, социальных и психолого-педагогических услуг, оказываемых на межведомственной основе детям целевой группы и их семьям, направленных на раннее выявление детей целевой группы, содействие их оптимальному развитию, формированию физического и психического здоровья, включению в среду сверстников и интеграции в общество, а также на сопровождение и поддержку их семей, и повышение компетентности родителей (законных представителей). При наличии у ребенка выраженных нарушений функций организма и (или) значительных ограничений жизнедеятельности, приводящих к тому, что ребенок не может быть в полном объеме включен в систему получения образовательных услуг, возможно продолжение оказания таких услуг до достижения ребенком возраста 7–8 лет	Распоряжение Правительства от 31 августа 2016 г. № 1839-р «Об утверждении Концепции развития ранней помощи в Российской Федерации»
Реабилитация инвалидов	Система и процесс полного или частичного восстановления способностей инвалидов к бытовой, общественной, профессиональной и иной деятельности	Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»

Определение	Обозначение	Источник
Реестр сведений о проведении независимой оценки квалификации	Информационный ресурс для обеспечения проведения независимой оценки квалификации	Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»
Семья, находящаяся в социально опасном положении	Семья, имеющая детей, находящихся в социально опасном положении, а также семья, где родители или иные законные представители несовершеннолетних не исполняют своих обязанностей по их воспитанию, обучению и (или) содержанию и (или) отрицательно влияют на их поведение либо жестоко обращаются с ними	Федеральный закон от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»
Совет по профессиональным квалификациям	Орган управления, наделенный в соответствии с настоящим Федеральным законом полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности	Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»
Соискатель	Работник или претендующее на осуществление определенного вида трудовой деятельности лицо, обратившееся, в том числе по направлению работодателя, в центр оценки квалификаций для подтверждения своей квалификации в порядке, установленном настоящим Федеральным законом	Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»
Социальная адаптация ребенка	Процесс активного приспособления ребенка, находящегося в трудной жизненной ситуации, к принятым в обществе правилам и нормам поведения, а также процесс преодоления последствий психологической или моральной травмы	Федеральный закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»
Социальная защита инвалидов	Система гарантированных государством экономических, правовых мер и мер социальной поддержки, обеспечивающих инвалидам условия для преодоления, замещения (компенсации) ограничений жизнедеятельности и направленных на создание им равных с другими гражданами возможностей участия в жизни общества	Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»
Социальная реабилитация ребенка	Мероприятия по восстановлению утраченных ребенком социальных связей и функций, восполнению среды жизнеобеспечения, усилению заботы о нем	Федеральный закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»

Определение	Обозначение	Источник
Социальная инфраструктура для детей	Система объектов (зданий, строений, сооружений), необходимых для жизнеобеспечения детей, а также организаций независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, которые оказывают социальные услуги гражданам, в том числе детям, и деятельность которых осуществляется в целях обеспечения полноценной жизни, охраны здоровья, образования, отдыха и оздоровления, развития детей, удовлетворения их общественных потребностей	Федеральный закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»
Социальная поддержка инвалидов	Система мер, обеспечивающая социальные гарантии инвалидам, устанавливаемая законами и иными нормативными правовыми актами, за исключением пенсионного обеспечения	Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»
Социальное обслуживание граждан	Деятельность по предоставлению социальных услуг гражданам	Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»
Социально-бытовые услуги	Социальные услуги, направленные на поддержание жизнедеятельности получателей социальных услуг в быту	Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»
Социально-медицинские услуги	Социальные услуги, направленные на поддержание и сохранение здоровья получателей социальных услуг путем организации ухода, оказания содействия в проведении оздоровительных мероприятий, систематического наблюдения за получателями социальных услуг для выявления отклонений в состоянии их здоровья	Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»
Социально-психологические услуги	Социальные услуги, предусматривающие оказание помощи в коррекции психологического состояния получателей социальных услуг для адаптации в социальной среде, в том числе оказание психологической помощи анонимно с использованием телефона доверия	Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»

Определение	Обозначение	Источник
Социально-педагогические услуги	Социальные услуги, направленные на профилактику отклонений в поведении и развитии личности получателей социальных услуг, формирование у них позитивных интересов (в том числе в сфере досуга), организацию их досуга, оказание помощи семье в воспитании детей	Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»
Социально-трудовые услуги	Социальные услуги, направленные на оказание помощи в трудоустройстве и в решении других проблем, связанных с трудовой адаптацией	Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»
Социально-правовые услуги	Социальные услуги, направленные на оказание помощи в получении юридических услуг, в том числе бесплатно, в защите прав и законных интересов получателей социальных услуг	Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»
Социальная услуга	Действие или действия в сфере социального обслуживания по оказанию постоянной, периодической, разовой помощи, в том числе срочной помощи, гражданину в целях улучшения условий его жизнедеятельности и (или) расширения его возможностей самостоятельно обеспечивать свои основные жизненные потребности	Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»
Социальные службы для детей	Организации независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, осуществляющие мероприятия по социальному обслуживанию детей (социальной поддержке, оказанию социально-бытовых, медицинских, психолого-педагогических, правовых услуг и материальной помощи, организации обеспечения отдыха и оздоровления, социальной реабилитации детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, обеспечению занятости таких детей по достижении ими трудоспособного возраста), а также граждане, осуществляющие без образования юридического лица предпринимательскую деятельность по социальному обслуживанию граждан, в том числе детей	Федеральный закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»

Определение	Обозначение	Источник
Специализированные учреждения для несовершеннолетних, нуждающихся в социальной реабилитации	Социально-реабилитационные центры для несовершеннолетних, осуществляющие профилактику безнадзорности и социальную реабилитацию несовершеннолетних, оказавшихся в трудной жизненной ситуации; социальные приюты для детей, обеспечивающие временное проживание и социальную реабилитацию несовершеннолетних, оказавшихся в трудной жизненной ситуации и нуждающихся в экстренной социальной помощи государства; центры помощи детям, оставшимся без попечения родителей, предназначенные для временного содержания несовершеннолетних, оставшихся без попечения родителей или иных законных представителей, и оказания им содействия в дальнейшем устройстве	Федеральный закон от 24 июня 1999 г. № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»
Средства обучения и воспитания	Приборы, оборудование, включая спортивное оборудование и инвентарь, инструменты (в том числе музыкальные), учебно-наглядные пособия, компьютеры, информационно-телекоммуникационные сети, аппаратно-программные и аудиовизуальные средства, печатные и электронные образовательные и информационные ресурсы и иные материальные объекты, необходимые для организации образовательной деятельности	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Стандарт социальной услуги	Основные требования к объему, периодичности и качеству предоставления социальной услуги получателю социальной услуги, установленные по видам социальных услуг	Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации»
Трудовая функция	Система трудовых действий в рамках обобщенной трудовой функции	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.04.2013 г. №170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта»
Трудовое действие	Процесс взаимодействия работника с предметом труда, при котором достигается определенная задача	Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 29.04.2013 г. № 170н «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта»

Определение	Обозначение	Источник
Трудовой договор	Соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя	Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 13.07.2015)
Уровень образования	Завершенный цикл образования, характеризующийся определенной единой совокупностью требований	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Участники образовательных отношений	Обучающиеся, родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся, педагогические работники и их представители, организации, осуществляющие образовательную деятельность	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Учебный план	Документ, который определяет перечень, трудоемкость, последовательность и распределение по периодам обучения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности и, если иное не установлено настоящим Федеральным законом, формы промежуточной аттестации обучающихся	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Федеральные государственные требования	Обязательные требования к минимуму содержания, структуре дополнительных предпрофессиональных программ, условиям их реализации и срокам обучения по этим программам, утверждаемые в соответствии с настоящим Федеральным законом уполномоченными федеральными органами исполнительной власти	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)

Определение	Обозначение	Источник
Федеральный государственный образовательный стандарт	Совокупность обязательных требований к образованию определенного уровня и (или) к профессии, специальности и направлению подготовки, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования	Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (принят ГД ФС РФ 21.12.2012)
Центр оценки квалификации	Юридическое лицо, осуществляющее в соответствии с настоящим Федеральным законом деятельность по проведению независимой оценки квалификации	Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации»
Эффективный контракт	Трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.	Приказ Минтруда России № 167н от 26 апреля 2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта

Сведения об авторах

Алехина Светлана Владимировна, проректор по инклюзивному образованию, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный психолого-педагогический университет».

Аникеева Ольга Александровна, ученый секретарь федерального учебно-методического объединения в системе высшего образования по УГСН «Социология и социальная работа, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Российский государственный социальный университет».

Васягина Наталия Николаевна, заведующая кафедрой психологии образования, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение «Уральский государственный педагогический университет».

Волошина Ирина Александровна, директор по развитию системы профессиональных квалификаций, федеральное государственное бюджетное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Долгоаршинных Нелли Владимировна, начальник регионального научно-методического центра экспертной оценки педагогической деятельности, государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Академия социального управления».

Евтешина Ольга Ивановна, эксперт, государственное бюджетное учреждение «Городской ресурсный центр поддержки семьи и детства “Отрадное”».

Егоров Игорь Александрович, руководитель центра правовых исследований и разработ, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный психолого-педагогический университет».

Ельцова Любовь Юрьевна, заместитель Министра труда и социальной защиты Российской Федерации, руководитель рабочей группы по адаптации и применению профессиональных стандартов работников социальной сферы

Жаркова Елена Николаевна, проректор по учебно-методической работе, краевое государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Алтайский краевой институт повышения квалификации работников образования».

Забродин Юрий Михайлович, проректор, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный психолого-педагогический университет», руководитель подгруппы рабочей группы по адаптации и внедрению отдельных профессиональных стандартов работников социальной сферы.

Зайцева Ольга Михайловна, директор дирекции по профессиональным стандартам, федеральное государственное бюджетное учреждение «Всероссийский научно-исследовательский институт труда» Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.

Калашникова Наталья Григорьевна, ведущий научный консультант, консалтинговая группа «Инновационные решения».

Королева Светлана Викторовна, доцент кафедры технологий социальной работы, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Уральский государственный педагогический университет».

Краюшкина Светлана Владимировна, проректор по учебной работе, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный педагогический университет имени Л.Н. Толстого».

Леонова Олеся Игоревна, ведущий аналитик, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный психолого-педагогический университет».

Миниорова Светлана Алигарьевна, первый проректор-проректор по учебной работе, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение «Уральский государственный педагогический университет».

Мурзина Ирина Яковлевна, заведующая лабораторией региональных образовательных проектов, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение «Уральский государственный педагогический университет».

Ослон Вероника Нисоновна, ведущий научный сотрудник, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный психолого-педагогический университет».

Расходова Оксана Алексеевна, директор, государственное бюджетное учреждение Самарской области «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов городского округа Сызрань».

Рубцов Виталий Владимирович, ректор, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный психолого-педагогический университет».

Самсонова Татьяна Васильевна, проректор, государственное бюджетное учреждение дополнительного профессионального образования «Мордовский республиканский институт образования».

Сизикова Валерия Викторовна, декан факультета социальной работы, педагогики и ювенологии, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Российский государственный социальный

университет»; руководитель подгруппы рабочей группы по адаптации и внедрению отдельных профессиональных стандартов работников социальной сферы.

Соколова Людмила Анатольевна, заведующая Центром исследования профессий и квалификаций Института занятости и профессий, федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский университет “Высшая школа экономики”».

Фролова Светлана Леонидовна, профессор кафедры воспитательных систем, государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Академия социального управления».

Худякова Татьяна Леонидовна, заведующая кафедрой практической психологии, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Воронежский государственный педагогический университет».

Шаин Ефим Григорьевич, заведующий кафедрой социальных наук, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный педагогический университет имени Л.Н. Толстого».

Шинина Татьяна Валерьевна, доцент Института дополнительного профессионального образования работников социальной сферы; заместитель председателя методического объединения психологов системы социального обслуживания населения Департамента труда и социальной защиты населения города Москвы.

Шульга Татьяна Ивановна, профессор кафедры социальной психологии, государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области «Московский государственный областной университет».

Щербакова Анна Михайловна, профессор факультета клинической и специальной психологии, федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Московский государственный психолого-педагогический университет».

Ярецкий Юрий Львович, ректор, автономная некоммерческая образовательная организация высшего образования «Институт социального образования»

**Межведомственные модели оказания социальных
и образовательных услуг и практика апробации и применения
профессиональных стандартов работников образования
и социальной сферы**

Под редакцией Л.Ю. Ельцовой, В.В. Рубцова

Корректор *Р.К. Лопина*
Компьютерная верстка *М.А. Баскакова*

Формат 60×90¹/₁₆. Гарнитура «Петербург»
Тираж 100 экз.

Московский государственный психолого-педагогический университет
127051, г. Москва, ул. Сретенка, д. 29; тел.: (495) 632-90-77; факс: (495) 632-92-52