

Модернизация психолого-педагогического образования как стратегический ориентир разработки профессионального стандарта педагога-психолога

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

В статье рассматриваются основные направления модернизации современного профессионального образования в системе российского образования. Научные и практические основания концепции профессионального стандарта практического психолога базируются на принципах компетентностного подхода. Компетентностный подход предусматривает ориентацию на измеримый конкретный результат образования, а в случае профессионального образования – переход на многоуровневую систему подготовки специалиста, включая его последипломное сопровождение и повышение квалификации. Отмечается, что в основе и профессиональных, и образовательных стандартов лежит анализ профессиональной деятельности педагога-психолога. Показана взаимосвязь профессионального образования, рынка труда и системы профессиональных стандартов. Поднимается вопрос об использовании профессиональных стандартов при формировании программ профессионального образования.

Ключевые слова: стандарт профессиональной деятельности, образовательный стандарт, педагог-психолог, компетентностный подход.

Благоприятный психологический климат, лично-значимые способы организации деятельности, использование индивидуальных заданий разных типов и уровней, индивидуального темпа работы и др. – это известные психологические факторы, которые укрепляют человека, повышают уровень его творческой активности, способствуют эмоци-

ональной уравновешенности и уверенности в собственных возможностях, позволяя снизить тревожность и психическое напряжение. Новую роль в этих условиях начинает играть отраслевая практическая психология, которая призвана перевести на уровень технологических решений интересы личности в рамках структурной и институциональной перестрой-

Для цитаты:

Забродин Ю.М. Модернизация психолого-педагогического образования как стратегический ориентир разработки профессионального стандарта педагога-психолога // Психологическая наука и образование. 2014. Т. 19. № 3. С. 58–73.

Забродин Юрий Михайлович. Доктор психологических наук, профессор, проректор по Учебно-методическому объединению, ГБОУ ВПО г. Москвы «Московский городской психолого-педагогический университет», Москва, Россия. E-mail: zabrodinym@mgppu.ru

ки социальной среды, обеспечить ее безопасность, прежде всего, в образовательном процессе. Современная практическая психология – это, в определенном смысле, инновационные технологии помощи людям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, в экстремальных и чрезвычайных обстоятельствах. Отечественный и зарубежный опыт показывает, что среди первоочередных мер, призванных обеспечить развитие комплексной службы защиты, сопровождения и безопасного развития детства, следует назвать создание организационной, нормативной и технологической базы практической психологии образования.

В состав обновленной нормативной базы должна быть включена общественно-государственная система сертификации и аттестации методов и технологий работы практического психолога, а также система сертификации и аттестации профессионального персонала, основная часть которого есть результат работы модернизируемой профессиональной школы.

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

Эта работа должна быть сопряжена с (пока отсутствующей в России) системой профессиональных стандартов, регулирующей деятельность и послевузовскую карьеру выпускника. Профессиональные стандарты в данном контексте являются многофунк-

циональными документами, предназначенными для:

- проведения оценки квалификации и сертификации работников, а также выпускников учреждений профессионального образования;
- формирования 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 наименований должностей, упорядочивание видов трудовой деятельности и пр.).

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

В современной науке и практике модели компетенций широко используются для соотнесения индивидуальных способностей и «ядерных» компетенций организации. Модель компетенций обычно рассматривается в качестве механизма, связывающего развитие человеческих ресурсов с организационной стратегией: «компетенции — это описательный инструмент, который идентифицирует навыки, знания, особенности личности и поведения, необходимые для эффективного выполнения работы в организации и помогает бизнесу достигать стратегических целей».

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

- Когнитивная компетентность, которая включает не только официальные знания, но также и неофициальные – в том числе основанные на личном опыте. Знания (знают – что), подкрепленные пониманием (знают – почему), – эти феномены отличаются от компетентностей.

- Функциональная компетентность (умения, навыки или «ноу-хау») включает описание того, что человек, который работает в данной профессиональной области, должен быть в состоянии сделать... [и] способен продемонстрировать.

- Личностная компетентность (включающая поведенческие компетенции – «знают, как вести себя»), определяется как относительно устойчивые характеристики личности, причинно связанные с эффективным или превосходным выполнением работы.

- Социокультурная, или этическая, компетентность, на базе которой формируются личное мнение и профессиональные ценности, – способность принимать основанные на них решения в конкретных рабочих ситуациях.

- Мета-компетентность, которую можно рассматривать как интегральное свойство социального поведения и к которой относятся, в частности, способности общения, способности справляться с неуверенностью, так же, как и с поучениями и критикой.

В целом, современные исследования показывают, что одномерные структуры (модели) компетенций неадекватны и уступают многомерным структурам (моделям).

Исторически функциональные и когнитивные компетенции были добавлены к поведенческим компетенциям, и, в свою очередь, когнитивные и поведенческие компетенции дополнили модели профессиональных функциональных компетенций.

Описание профессиональной деятельности

Ясно, что в основу и профессиональных, и образовательных стандартов должен быть положен анализ профессиональной деятельности. Классическим методом изучения трудовой деятельности человека является *профессиография*, зародившаяся в русле психотехники еще в 20–30-е гг. XX в. В основе *профессиографического направления* лежит принцип комплексности изучения профессий с экономической, социальной, психологической, медицинской и производственно-технической сторон.

В современных разработках исследователи опираются на технологии *психологического изучения субъекта труда* (системная профессиография), которые предполагают изучение конкретных субъектно-объектных отношений в трудовой деятельности, обуславливающих взаимное соответствие человека-работника и профессии. *Психологический анализ деятельности* включает:

- 1) анализ и проектирование психологических механизмов, которые управляют самой деятельностью и позволяют ее реализовать;

- 2) управление мотивационно-целевой сферой человека;

- 3) управление психическими функциями человека на разных этапах формирования профессиональных способностей, профессиональной пригодности и готовности к деятельности.

Анализ профессиональной деятельности практического психолога опирается на концепцию «*психологического анализа, оценки и синтеза человеческой деятельности*», сущность которой заключается в том, что в качестве структурно-понятийной единицы анализа профессиональной деятельности выдвигается *категория задачи* [Ю.М. Забродин, 1987–2008].

Декомпозиция деятельности на систему задач дает возможность исследовать процес-

сы управления целеобразованием и мотивацией субъекта, анализировать индивидуальные стратегии решения задач.

При этом профессиональная деятельность оценивается в системе «субъект труда – профессиональная среда», что предполагает описание структуры взаимосвязей как между компонентами подсистем «субъект труда» и «профессиональная среда», так и внутри этих компонентов.

В соответствии с указанной концепцией, подсистема «субъект труда» включает в себя привычные для психолога объекты: профессионально важные качества (ПВК), профессиональный опыт, мотивацию, психические состояния (функциональные состояния) работающего человека и т. п.

Подсистема «профессиональная среда» включает в себя, в свою очередь, объект (предмет) и результат труда, орудия (средства) труда, технологическую процедуру профессиональной деятельности, организационную структуру ее обеспечения и осуществления, физические (природные) и социальные условия реализации конкретной трудовой деятельности, и только отсюда формируются квалификационные требования к работнику.

История становления и современные тенденции развития систем профессиональных стандартов демонстрирует возможность и важность дальнейшего развития аналитических описаний профессиональной деятельности на базе имеющейся системы квалификационных характеристик. Это может быть осуществлено, как мы полагаем, путем разработки и применения стандартов профессиональной деятельности или профессиональных стандартов, которые позволяют связать характеристики содержания профессиональной деятельности и требуемые этой деятельностью качества самого работника.

Следует отметить, что в качестве квалификационных характеристик работника, как в советской, так и в современной отечественной практике управления воспроизводством рабочей силы рассматриваются Квалификационные справочники. Квалификационные справочники были призваны выполнять множество важнейших функций в области организации, нормиро-

вания и оплаты труда, подготовки кадров. В частности, ЕТКС предназначался для тарификации работ, присвоения квалификационных разрядов рабочим, а также для составления программ по подготовке и повышению квалификации рабочих в системе профессионально-технического образования и непосредственно на производстве.

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

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

Как и многие другие должности, должность психолога, в соответствии с ЕКС, представлена без конкретизации специализации и предполагает, в частности, выполнение следующих должностных обязанностей:

«Изучает влияние психологических, экономических и организационных факторов производства на трудовую деятельность работников предприятия в целях разработки мероприятий по улучшению их условий труда и повышения эффективности работы. Выполняет работу по составлению проектов планов и программ социального развития. Проводит совместно с физиологом обследования индивидуальных качеств работников, особенностей трудовой деятельности. Анализирует трудовые процессы и психологическое состояние работника во время работы. Разрабатывает профессиограммы и детальные психоло-

гические характеристики профессий, дает рекомендации относительно условий оптимального использования личных трудовых возможностей человека с учетом перспективы развития его профессиональных способностей. Участвует в осуществлении мер по производственной и профессиональной адаптации работников. Подготавливает рекомендации и предложения по внедрению результатов психологических исследований в практику. Анализирует причины текучести кадров, подбор и их расстановку, исходя из требований организации труда и управления производством, разрабатывает предложения по обеспечению стабильности кадров. Принимает участие в формировании трудовых коллективов, в проектировании систем организации труда с учетом психологических факторов и эргономических требований. Консультирует руководителей организаций по социально-психологическим проблемам управления производством и социального развития коллектива.

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

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

Видно, что действующие документы даже в первом приближении никак нельзя рассматривать как удовлетворительное описание профессиональной деятельности, и тем более как профессиональный стандарт.

Основные направления развития систем профессиональных стандартов за рубежом

Появление профессиональных стандартов за рубежом во многом было обусловлено необходимостью качественного совершенствования рабочей силы в условиях быстро меняющейся технологической среды. Профессиональный стандарт, в отличие от квалификационной характеристики, имеет другую структуру, которую составляют: «трудова функция», «трудовае действие», «необходимые трудовые умения», «необходимые знания» и определяемый сложностью профессиональной деятельности уровень квалификации (образовательный ценз и квалификационный сертификат). Как можно увидеть, и как было сказано выше, такая структура, в отличие от квалификационной характеристики, замкнутой на должность работника, позволяет связать параметры и компоненты содержания профессиональной деятельности и требуемые этой деятельностью качества самого работника.

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

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

рованной к слаженной и скоординированной системе профессиональных стандартов.

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

- инвестиционные затраты. Опыт стран со средним уровнем дохода, таких, например, как Румыния и Турция показывает, что для того, чтобы разработать наиболее важные профессиональные стандарты и обеспечить жизнеспособность всей будущей системы профессиональных стандартов, необходимы инвестиции в размере около 2 млн долларов. По оценкам, разработка профессиональных стандартов может занять от двух до пяти лет.

- наличие большого неформального сектора экономики;

- наличие международных стандартов. По существу, при разработке профессиональных стандартов в развивающихся странах возникает проблема непротиворечивого учета собственного и международного опыта.

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

- привлечение всех заинтересованных сторон к работе по формированию (созданию) и использованию профессиональных стандартов, рациональное распределение полномочий между ними, при этом особое внимание необходимо уделять роли и участию работодателей в данном процессе;

- формирование организационных механизмов разработки и поддержания профессиональных стандартов, которые бы позволяли своевременно и качественно обновлять стандарты и обеспечивали бы преемственность «новых» и «старых» стандартов.

Современные тенденции развития системы профессиональных стандартов в Российской Федерации

Идея разработки профессиональных стандартов в нашей стране является результатом

обобщения международного опыта в области обеспечения качества рабочей силы. В настоящее время в отечественной литературе отсутствует единое определение профессионального стандарта. Тем не менее, анализ основных подходов свидетельствует о принципиальном единстве в определении этого термина.

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

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

В период с 2007 по 2012 гг. Комиссией рекомендованы к использованию и внесению в Национальный реестр 60 профессиональных стандартов в следующих областях профессиональной деятельности: деятельность гостиниц и ресторанов, обслужи-

вание гостей на предприятиях питания, руководство (управление) организацией, информационные технологии, авиастроение, строительство. Указанные стандарты представлены в Министерство образования и науки Российской Федерации и размещены в открытом доступе на сайте НАРК РСПП (www.nark-rspp.ru).

Взаимосвязь профессионального образования, рынка труда с системой профессиональных стандартов

Актуальный в настоящее время вопрос для каждого субъекта экономической деятельности состоит в том, чтобы согласовать специфические специальности и профессии, требующие различного уровня образования и квалификации, с существующей системой стандартизации профессиональной деятельности и профессионального образования. При этом есть единые характеристики этих профессий, но есть и дифференцированные требования, определяемые динамическими изменениями характера труда.

В последнее время все чаще обозначается проблема необходимости повышения качества рабочей силы, и это является одним из приоритетных направлений развития рынка труда Российской Федерации в долгосрочной перспективе.

Использование профессиональных стандартов ПС обусловлено необходимостью установления согласованных требований к качеству труда и повышения его эффективности посредством:

- 1) повышения качества и производительности;
- 2) повышения качества подготовки работников в системе профессионального образования;
- 3) развития обучения на производстве;
- 4) повышения уровня квалификации действующих работников.

Многие крупнейшие компании России (ТНК-ВР, Лукойл, Транснефть, РусАЛ, КНАУФ, ОАК и целый ряд других) на основе разработанных в своих областях деятельности профессиональных стандартов сформировали требования к содержанию профессиональных образовательных программ и ор-

ганизовали их внедрение в образовательный процесс внутрифирменного обучения.

В целях обеспечения более тесного и эффективного сотрудничества бизнеса и системы профессионального образования в 2010 г. РСПП и Министерством образования и науки РФ:

- утверждены «Положение о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования» и «Положение об оценке и сертификации квалификаций выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах»;
- сформирован Общественно-государственный совет системы независимой оценки качества профессионального образования в составе представителей бизнеса, федеральных и региональных органов исполнительной власти, профессиональных сообществ, образовательных учреждений.

Психологический анализ и построение модели деятельности практического психолога

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

Это, несомненно, касается и систем труда и занятости населения, и сферы образования, и работы с подрастающим поколением в нашем обществе.

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

- как одно из направлений дифференциальной, педагогической и возрастной психологии, а именно ее теоретико-прикладное на-

правление, изучающее закономерности психического развития и формирования личности человека (в первую очередь, учащегося) с целью разработки способов, средств и методов профессионального применения психологических знаний в общественной практике (научно-прикладной аспект);

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

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

Анализ опыта организации психологической службы в образовании

В последнее время многие зарубежные психологи начали пересматривать свои взгляды на измерение способностей и качеств как на то основное, что они могут сделать в целях психологической помощи детям. Отмечается, например, что психолого-педагогическое тестирование не позволяет определить перспективы развития учащихся, что оно дает неверные результаты при обследовании подростков из низших, социально уязвимых слоев населения и из культурно отсталых регионов.

Развитие общенациональной психологической службы образования должно предусматривать сочетание двух основных моделей: психологи вне и внутри ОО, иными словами, обеспечить возможность взаимодействия психолога, работающего внутри того или иного учреждения, со специалистами из районных (городских) психологических центров, кабинетов, комиссий или консультаций. В таком случае психологи, работающие «вне предприятия», могут основной акцент своей работы делать на углубленной персональной помощи и на психологическом просвещении и тем самым способствовать развитию психологической культуры государственных служащих, предпринимателей и управленцев, работни-

ков сфер производства и образования, учителей, родителей, широкой общественности. Психолог же, занятый «внутри предприятия или учреждения», сможет больше сосредоточиться на непосредственной работе с людьми: рабочими, служащими, учащимися и т.д.

Понятно, что многообразие функций практического психолога как консультанта широкого профиля требует достаточно высокой квалификации. Заметим, что в США около 400 высших учебных заведений занимаются широкомасштабной подготовкой специалистов данной сферы социальной практики. При этом профессиональные учебные заведения предъявляют исключительно высокие и специфические требования к абитуриентам, решившим посвятить себя этой человековедческой профессии: для поступления, например, на факультет «гайденс» необходим предварительный педагогический стаж от двух до пяти лет, наличие диплома магистра педагогики, положительная характеристика (рекомендация) с места работы.

Реализовать основные принципы квалифицированной психологической помощи, изучения и обследования человека, по нашему убеждению, можно только на основе системно-деятельностного подхода, прочно вошедшего в психологическую науку. Разработка его связана с деятельностью таких отечественных ученых, как Л.С. Выготский, П.Я. Гальперин, В.В. Давыдов, А.В. Запорожец, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, А.Р. Лурия, С.Л. Рубинштейн, А.А. Смирнов, К.К. Платонов, Я.А. Пономарев и многие другие.

Исследование структуры и оснований компетенций – ПВК практического психолога

Известно, что в любой действующей системе профессиональной подготовки существует неоднократно отмеченное несоответствие между успешностью поступления в учебное заведение, успешностью обучения и успешностью последующей профессиональной деятельности. Имеющийся опыт показывает, что снять это несоответствие можно, лишь наладив дополнительный профессиональный отбор абитуриентов по данным специальной диагностики состояния профессионально-значимых качеств. Но для начала эти профессионально-важные каче-

ства необходимо как минимум выявить и упорядочить, поскольку, как тоже хорошо известно, на стадиях поступления, обучения и профессиональной деятельности ведущую роль играют различные качества личности: умение преодолеть барьер поступления, способность к обучению и, собственно, профессионально-значимые качества, рассматриваемые как компетенции, необходимые для эффективного становления и самореализации профессионального работника.

Все сказанное, конечно же, относится и к практическому психологу и, естественно, требует самостоятельного изучения особенностей его профессиональной деятельности и определения требований к субъекту этой деятельности со стороны самой профессии. Анализ имеющейся литературы о профессиях и задачный подход позволяют выделить основные профессиональные задачи в деятельности специалиста по «человеческому фактору» из сферы образования, и произвести их группировку по определенным блокам, категориям (в зависимости от их психологического содержания).

Эксперты-оценщики сформировали девять классов таких задач.

1. Информационные.
2. Развивающие.
3. Исследовательские.
4. Коммуникативные.
5. Конструктивные.
6. Организационно-методические.
7. Диагностические.
8. Ориентационные (консультационные).
9. Коррекционные.

Анализ эмпирически выделенных ПВК практического психолога позволяет с достаточным основанием предположить, что успешное решение различных конкретных задач в различных областях деятельности практического психолога может быть обеспечено комплексом личностных свойств, образующих сложную систему, организованную с опорой на одну или несколько компетенций из трех обычно выделяемых классов: ключевые (универсальные), общепрофессиональные, узкопрофессиональные.

Из содержания системы требуемых компетенций вытекают важные исходные по-

ложения для разработки критериев оценки всей профессиональной деятельности практического психолога: выделенные в ходе экспериментальных исследований и экспертных оценок комплексы компетенций являются необходимыми и достаточными предпосылками для эффективной реализации различных видов деятельности психолога образования и решения им разнообразных профессиональных задач, которые и составляют основное содержание его профессиональной работы и представлены в Профессиональном стандарте как трудовые функции, трудовые действия, трудовые умения и необходимые знания. При этом можно установить примерное соответствие требований профессионального образования и профессионального труда: трудовые функции – ожидаемые результаты освоения ОПОП; трудовые действия – группы профессиональных компетенций; умения и знания – конкретные компетенции.

О макете профессионального стандарта практического психолога

Как уже отмечалось, содержание профессионального стандарта основывается на компетентностном подходе, предусматривающем определение требований к знаниям, умениям и навыкам работника, позволяющим ему эффективно и качественно выполнять конкретную трудовую функцию в рамках вида трудовой деятельности соответствующего квалификационного уровня.

Процесс создания профессионального стандарта включает в себя следующие этапы.

- Формирование рабочей (экспертной) группы, в состав которой входят специалисты в области разработки профессиональных стандартов и специалисты-эксперты в данной области профессиональной деятельности.
- Подготовка программы действий по разработке профессионального стандарта и необходимого инструментария.
- Опрос экспертов (выявление трудовых функций, уточнение необходимых знаний и навыков и пр.).
- Разработка проекта профессионального стандарта.

- Проведение экспертизы и общественного обсуждения проекта профессионального стандарта, при необходимости корректировка текста стандарта.

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

Определение области профессиональной деятельности.

При определении области профессиональной деятельности, для которой будет разрабатываться профессиональный стандарт, могут быть использованы как формулировки Общероссийского классификатора видов экономической деятельности (ОКВЭД) для выделения отдельных сфер производства, так и собственные наименования областей профессиональной деятельности.

Формирование перечня трудовых функций.

После выделения ВЭД (области профессиональной деятельности) и конкретизации в ней видов трудовой деятельности начинается основная содержательная работа по составлению профессионального стандарта. Для каждого вида трудовой деятельности рабочей (экспертной) группой составляется базовый перечень трудовых функций и входящих в их структуру трудовых действий. В этих целях используются материалы различных профессионально-квалификационных справочников, содержание КХ и должностных требований (инструкций), регламентов, ФГОС, учебно-программная документация по подготовке специалистов в данной области и др.

Соотнесение трудовых функций с квалификационными уровнями.

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

В качестве критериев отнесения трудовых функций к тому или иному квалификационно-

му уровню можно использовать дескрипторы национальной рамки квалификаций НРК РФ – формулировки тех умений, знаний и общих компетенций, которыми должен обладать работник соответствующего квалификационного уровня, что принципиально отвечает логике Европейской рамки квалификаций: широта полномочий и ответственность, сложность деятельности, наукоемкость деятельности.

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

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

Показатель «Наукоемкость деятельности» определяет требования к знаниям, используемым в профессиональной деятельности, зависит от объема и сложности используемой информации, инновационности применяемых знаний и степени их абстрактности.

Располагая критериями отнесения каждой трудовой функции (трудового действия) к тому или иному квалификационному уровню, эксперты, используя простейшую табличную форму с перечнем функций, могут указать, с каким именно квалификационным уровнем, по их мнению, она должна соотноситься и какого рода компетенций требует.

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

Завершается процесс сбора информации для составления профессионального стандарта определением «иных требований к работнику в разрезе квалификационных уровней» (необходимый уровень образования,

стаж и пр.), а также формированием перечня рекомендуемых наименований должностей в системе будущей профессиональной деятельности.

Использование ПС при формировании программ профессионального образования

Проблемы подготовки и подбора профессиональных кадров, знания, умения и компетенции, а также уровень квалификации, который наиболее точно соответствует требованиям профессиональной деятельности, сохраняют актуальность уже не один десяток лет. В последние годы в нашей стране реализован ряд мер, направленных на «сближение» производства и профессионального образования. Работодатели получили реальную возможность участвовать в формировании и осуществлении государственной политики в области профессионального образования и разработке ОПОП, оценке качества выпускников и т.п.

Сегодня особенно остро стоит задача создания и отработки конструктивных механизмов, повышающих эффективность и снижающих издержки (временные, финансовые, человеческие и др.) процесса подготовки и использования профессиональных кадров.

Одним из направлений деятельности на этом пути является обеспечение «сопряжения» нормативных документов, регулирующих вопросы квалификаций в сфере труда (квалификационные справочники, профессиональные стандарты и др.) и в сфере образования (федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования, основные образовательные программы высшего профессионального образования).

Основные источники информации о требованиях к профессиональным квалификациям. Квалификационные справочники

Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКСД) и Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих (ЕТКС) являются в настоящее время одними из основных нормативных документов, определяющих требования к профес-

сиональным квалификациям работников. Эти документы разрабатываются специалистами научно-исследовательских и/или нормативно-исследовательских организаций, проходят согласование в профильных министерствах и утверждаются постановлениями Министерства труда и социального развития РФ.

Однако при обращении к справочникам как к источникам информации о требованиях к профессиональным квалификациям при разработке профессиональных образовательных программ необходимо понимать возможности и ограничения данных документов. ЕТКС, в отличие от ЕКСД, предназначен не только для решения проблем сферы труда (проведения тарификации работ, присвоения квалификационных разрядов рабочим), но и для «составления программ по подготовке и повышению квалификации рабочих в системе профессионально-технического образования и непосредственно на производстве».

Тарифно-квалификационные характеристики рабочих по разрядам, включающие описание деятельности («Характер работ») и необходимых знаний («Должен знать») (в некоторых случаях и примеры работ), содержат более развернутую, по сравнению с Квалификационным справочником должностей, характеристику деятельности. Однако и тарифно-квалификационные характеристики также не имеют достаточной конкретизации и не отражают в большинстве своем состояние современного производства.

Профессиональные стандарты (ПС)

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

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

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

Профессиональный стандарт предназначен, прежде всего, для:

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

Следует отметить, что профессиональные стандарты вплоть до настоящего времени не являются обязательной нормой ни для бизнеса, ни для социальной сферы, ни для системы профессионального образования, но в то же время они служат достаточно четким ориентиром, демонстрирующим точку зрения большинства представителей конкретного профессионального сообщества относительно компетенций работников.

Это обеспечивается процедурой создания и утверждения профессиональных стандартов:

- разработку профессиональных стандартов проводят соответствующие объединения работодателей и/или отдельные работодатели – крупные организации; при необходимости им оказывается организационно-методическая поддержка;
- обсуждение и экспертиза проектов профессиональных стандартов являются открытыми, к их проведению привлекаются все заинтересованные стороны, что обеспечивает объективность результатов общественно-профессионального обсуждения;
- профессиональные стандарты, разработанные работодателями (бизнес-сообществом), прошедшие апробацию в отрасли, доказавшие свою эффективность и качество, передаются в Министерство образования и науки и рекомендуются к использованию учреждениями профессионального образования при разработке проектов образовательных стандартов и программ.

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

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

Опросы работодателей. В отсутствие профессиональных стандартов, соответствующих конкретному направлению подготовки

(специальности, профессии) профессионального образования, и при необходимости обновления/корректировки положений квалификационных справочников и/или профессиональных стандартов для учета требований работодателей (сферы труда) при формировании документов, регламентирующих профессиональное образование (ФГОС, ООП др.), проводятся опросы работодателей с целью сбора информации, необходимой для разработки конкретных разделов документов.

При этом работодателям в лице общероссийских объединений, крупных отраслевых и региональных объединений, а также крупных организаций, компаний и корпораций, являющихся основными потребителями специалистов (кадров), рекомендуется создавать соответствующие мобильные экспертные группы для эффективного и действенного участия в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования, в том числе и в разработке ФГОС и основных образовательных программ (ООП).

В свою очередь, образовательным организациям профессионального образования рекомендуется создавать рабочие группы по разработке основных образовательных программ совместно с представителями работодателей. Опыт показывает, что при разработке основных образовательных программ профессионального образования возникает ряд проблем, связанных с учетом требований работодателей к профессиональным квалификациям работников. К таким проблемам относятся: диверсификация требований рынка труда и понятийно-терминологические расхождения в сфере труда и сфере образования.

Диверсификация требований рынка труда. Анализ данных московских и региональных кадровых агентств дает возможность сделать вывод о возросшей потребности в работниках новых профессий, связанных с модернизацией оборудования и технологий, расширением объемов производства и номенклатуры выпускаемой продукции, оказываемых услуг, освоением новых рынков, в том числе зарубежных.

При этом требования работодателей вытекают из конкретных условий осуществления профессиональной деятельности и поэ-

тому далеко не однозначны. Единство требований проявляется в одном – нужны высококвалифицированные кадры. При этом особое внимание уделяется практической составляющей подготовки работников, через которую во многом и проявляется их профессиональная квалификация.

Проблема упорядочивания, систематизации и документального закрепления современного описания требований сообщества работодателей к выполнению определенных должностных обязанностей в рамках тех или иных видов трудовой деятельности решается путем разработки профессиональных стандартов – квалификационных характеристик нового типа.

Опыт показывает также, что даже разработанные с учетом требований профессиональных стандартов ФГОС профессионального образования могут отставать от быстро меняющихся требований рынка труда, а следом за ними – основные профессиональные образовательные программы. Такая опасность существует и по отношению к дополнительным профессиональным программам, прежде всего для профессиональной переподготовки специалистов (лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование), при разработке которых чаще всего тоже ориентируются на требования соответствующих ФГОС.

Проблема может быть преодолена путем постоянного обновления профессиональных образовательных программ, а также создания их нового поколения с использованием профессиональных стандартов и/или результатов изучения потребностей рынка труда.

Использование профессиональных стандартов при формировании программ профессионального образования

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

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

- существует рассогласование понятийного аппарата сферы труда и сферы образования;

- перечни профессий, специальностей и направлений, по которым разрабатываются документы, регламентирующие профессиональное образование, не совпадают с перечнем областей профессиональной деятельности (и/или ВЭД), по которым разрабатываются ПС.

Из этого следует, что для разработки одного документа (ОПОП) может потребоваться использование нескольких ПС, и прямой перенос формулировок из ПС во ФГОС, ООП, ОПОП невозможен.

В каждом конкретном случае информация, содержащаяся в ПС, должна служить основой при создании определенных разделов ОПОП; в соответствии с действующими в настоящее время макетами ОПОП ВО сведения, содержащиеся в профессиональном стандарте, должны и/или могут быть использованы при разработке их разделов, в первую очередь, при определении ожидаемых образовательных результатов и составлении перечня формируемых компетенций.

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

- *Виды профессиональной деятельности выпускника.* Виды профессиональной деятельности указываются в соответствии с ФГОС ВО и при необходимости дополняются, уточняются вузом совместно с заинтересованными работодателями.

- *Задачи профессиональной деятельности выпускника.* Задачи профессиональной деятельности указываются на основе соответствующих ФГОС ВО и ПрООП ВО и дополняются,

уточняются с учетом традиций вуза и потребностей заинтересованных работодателей.

- *Компетенции выпускника ОПОП, формируемые в результате освоения данной ОПОП ВО.*

Компетенции выпускника, формируемые в процессе освоения данной ОПОП ВО, определяются на основе ФГОС ВО, примерной ОПОП по данному профилю подготовки и дополняются профессионально-специализированными (и при необходимости – иными) компетенциями в соответствии с целями основной образовательной программы.

При создании и/или уточнении рабочих программ учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) и программ учебной и производственной практик также возможен учет требований работодателей к профессиональным квалификациям работников. В частности, при формировании разделов, характеризующих структуру и содержание дисциплины (модуля, практики), могут быть разработаны согласованные формы и оценочные средства контроля результатов обучения, учебно-методическое и материально-техническое обеспечение.

Использование профессиональных стандартов в системе сертификации

Профессиональный стандарт может также использоваться в системе сертификации квалификаций при оценке уровня сформированности компетенций специалиста и, соответственно, уровня квалификации специалиста.

Квалификация всегда является результатом освоения определенной образовательной программы и/или практического опыта. Для приращения квалификации или изменения ее профиля на каждом уровне возможно обучение по дополнительным образовательным программам системы дополнительного профессионального образования, повышения квалификации¹ и переподготовки кадров в организациях, имеющих соответствующие лицензии.

Уровень квалификации может нарастать по мере обретения практического опыта работы, самообразования и обучения. Учет различных форм образования и обучения будет

¹ Например, программы МВА, программы второго профессионального образования и т.д.

происходить внутри отраслевых квалификационных систем. Возможно построение индивидуальной образовательной траектории за счет учета практического опыта работника, обучения на курсах повышения квалификации и т.п., что дает возможность продвигаться как по вертикали уровней квалификации, так и по горизонтали.

Профессиональные стандарты могут быть положены в основу разработки контрольно-измерительных материалов для оценки индивидуальных образовательных достижений, в том числе в форме сдачи профессионального экзамена на право заниматься педагогической деятельностью.

Спецификация КИМ по профессии представляет собой техническое задание для разработчиков диагностического инструментария квалификационного экзамена как одной из процедур сертификации профессиональных квалификаций работника. Это своеобразный план, определяющий порядок, процедуру сертификации и, соответственно, структуру пакетов КИМ по профессии.

Главное, чтобы в данном документе был представлен перечень трудовых функций, составляющих обобщенные трудовые функции, которые предъявляются к оценке для работника или ОПОП.

Спецификация пакетов КИМ по профессии, по сути, является интерфейсом, задающим переход от ПС к диагностическому инструментарию квалификационного экзамена. Спецификации нужны для того, чтобы стандартизовать процессы оценки, унифицировать условия проведения диагностических процедур, т. е. минимизировать действие субъективных факторов, связанных с человеческой составляющей квалификационного экзамена. Таким образом, спецификация КИМ по профессии задает параметры диагностического инструментария для квалификационного экзамена.

Завершая изложение, отметим, что мы постарались рассмотреть вопросы и проблемы, возникающие при формировании Концепции

профессионального стандарта психолога сферы образования, дать анализ методологических подходов к психологическому описанию профессиональной деятельности, показать историю становления и современные тенденции развития систем профессиональных стандартов.

Психологический анализ и построение общей теоретической модели деятельности практического психолога, а также исследование структуры и оснований развития профессиональных компетенций – ПВК практического психолога, позволяют обосновать и сформировать структуру, макет и процедуру разработки профессионального стандарта – ПС психолога сферы образования.

Разработка и продвижение профессионального стандарта психолога сферы образования как одного из важных направлений модернизации психолого-педагогического образования направлены на привлечение абитуриентов и повышение их заинтересованности в получении специальности, повышение конкурентоспособности российского педагогического образования, обеспечение процесса адаптации и закрепления выпускников в системе образования и, как следствие, на повышение общественного рейтинга педагогической профессии и социальной значимости нашей профессии.

Разработка профессионального стандарта психолога сферы образования позволяет:

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

Modernization of Psychological and Pedagogical Education as a Strategic Guideline of Development Educational Psychologist's Professional Standard

Zabrodin Yu. M.*,

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

In the article discusses the main directions of professional education modernization in Russian education system. Scientific and practical foundation of the concept of the professional standard of the practical psychologist based on the principles of competence-based approach. Competence-based approach provides an orientation to the specific measurable results of education - the transition to a multi-level system of specialist training, including the system of postgraduate training and support. Raised the question about the use of professional standards in professional education programs.

Keywords: professional standards, education standard, educational psychologist, competence approach.

For citation:

Zabrodin Yu.M. Modernization of psychological and pedagogical education as a strategic guideline of development educational psychologist's professional standard. *Psikhologicheskaya nauka i obrazovanie = Psychological Science and Education*, 2014, vol. 19, no. 3, pp. 58–73 (In Russ., abstr. in Engl.).

*Zabrodin Yuriy Mikhailovich. Doctor of Psychology, Professor, Vice Rector for educational and methodological association, Moscow State University of Psychology & Education, Moscow, Russia. E-mail: zabrodinym@mgppu.ru