

СОМОВА ДАНА ОЛЕГОВНА

*аспирант кафедры психологии и педагогики ГАУ,
Институт дополнительного профессионального образования работников социальной сферы
Департамента труда и социальной защиты населения (Москва),
limuarna@mail.ru*

DANA O. SOMOVA

*Doctoral student at the Department of Psychology and Pedagogy
of the Institute of Continuing Professional Education for Social Professionals
of the Moscow Department of Labor and Social Protection of the Population*

УДК 303

НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

EVALUATION OF SOCIAL PROFESSIONALS IN THE SYSTEM OF THE INDEPENDENT ASSESSMENT OF QUALIFICATIONS

АННОТАЦИЯ. Статья посвящена актуальной на сегодняшний день проблеме оценки квалификации работников в современных условиях развития рынка труда. Рассмотрены правовые и организационные аспекты независимой оценки квалификаций на основе профессиональных стандартов; описываются методы оценки квалификации в формате профессионального экзамена. Даются рекомендации по формированию практической части экзамена в виде ситуационных задач. Делаются выводы о необходимости изменения методов подготовки специалистов к профессиональному экзамену, сообразно современным требованиям к формату проведения оценочных мероприятий и уровню знаний, умений и навыков специалистов социальной сферы.

ABSTRACT. The article is devoted to the current problem of assessing the qualifications of workers in modern conditions of the labor market development. The legal and organizational framework for the independent assessment of qualifications based on the professional standards is presented. The methods for assessing qualifications in the format of a professional exam are described. The problems of the selection of assessment tools for social professionals are indicated. The methods for the formation of tasks for the practical part of the professional exam are disclosed. A proposal for the formation of the practical part of the exam in the form of solving situational problems is given. Conclusions are drawn on the need to change the methods of training for the professional exam, in accordance with modern requirements for the format of assessment activities and the level of knowledge and skills of specialists.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: независимая оценка квалификаций, профессиональный экзамен, оценочные средства, инструменты оценивания, профессиональные стандарты, работник, совет по профессиональным квалификациям, квалификация, эксперт.

KEYWORDS: independent assessment of qualifications, professional examination, assessment methods, assessment tools, professional standards, employee, council for professional competence, qualification, expert

Современные условия и механизмы оценивания компетенций специалистов профессиональным сообществом диктуют необходимость выстраивания новой системы оценки квалификации. В первую очередь речь идет об оценочных средствах, служащих для проверки способности соискателя выполнять трудовые действия, заложенные в профессиональном стандарте, а также наличия соответствующих знаний, умений и навыков. В связи с этим важно рассмотреть возможности создания современного механизма оценивания специалистов социальной сферы, отвечающего запросам профессионального сообщества. Понимание изменения подходов к оценке квалификации и специфике

трудовой деятельности в социальной сфере делает данную тему одной из самых актуальных не только для научно-педагогического сообщества, но и для трудовой сферы.

3 июля 2016 года Госдума приняла пакет законов о независимой оценке квалификаций, а 1 января 2017 года вступил в силу Федеральный закон №238-ФЗ «О независимой оценке квалификаций». Одновременно с принятием этих нормативных документов были внесены изменения в Трудовой кодекс, которыми установлена обязанность работодателя применять профессиональные стандарты в части требований квалификации работника, установленных в ТК РФ и иных нормативных правовых

актах, в том числе предусматривается ответственность работодателя за несоблюдение требований профессиональных стандартов [4, с. 49–53].

В соответствии со ст. 195.1 ТК РФ профессиональные стандарты характеризуют квалификацию, необходимую работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности.

В связи с повышением требований к профессиональному уровню работников и постоянным обновлением компетенций возникает необходимость совершенствования подходов к оценке квалификации. Полученные в рамках непрерывного образования, в том числе на производстве, компетенции работников требуют подтверждения, которое имело бы универсальное признание [3, с. 41–50].

Остановимся подробнее на основных терминах и определениях.

Независимая оценка квалификации — процедура подтверждения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям.

Оценочные средства для проведения независимой оценки квалификации — комплекс заданий и критериев оценки, используемых центрами оценки квалификации при проведении профессионального экзамена.

Соискатель — работник или претендующее на осуществление трудовой деятельности лицо, обратившееся в центр оценки квалификации для подтверждения своей квалификации.

Центр оценки квалификации — юридическое лицо, осуществляющее деятельность по проведению независимой оценки квалификации

Квалификация — уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работника. Проект квалификации, утвержденный Советом по профессиональным квалификациям, содержит информацию о виде профессиональной деятельности, сроках действия сертификата, требованиях к уровню образования соискателей, а также содержит определенный набор трудовых функций в рамках соответствующего профессионального стандарта, составляющих основу профессиональной деятельности по данной квалификации [7, ст. 4].

Профессиональный стандарт — характеристика квалификации, необходимой работнику для выполнения определенного вида профессиональной деятельности [10, ст. 195.1].

Совет по профессиональным квалификациям — орган управления, наделенный полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности. Он создается по решению Национального совета на базе общероссийских и иных объединений работодателей, ассоциаций (союзов) и других организаций, представляющих и (или) объединяющих профессиональные сообщества.

Перед Советами по профессиональным квалификациям стоит задача разработки оценочных средств для оценки специалистов в соответствии с требованиями рынка труда. Трудность заключается в отсутствии единого методологического подхода к системе оценивания.

В 2016 году в силу вступил Федеральный закон «О независимой оценке квалификации». В Российской Федерации начала выстраиваться такая система. Были созданы Советы по профессиональным квалификациям, открыты центры оценки квалификаций, стартовала работа групп по разработке оценочных средств. Однако именно на этом этапе реализации закона возникают наибольшие трудности.

19 сентября состоялось очередное заседание Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. По оценке генерального директора Национального агентства развития квалификаций Александра Лейбовича, количество центров оценки квалификаций в 2018 году растет по экспоненте. В стране действуют 275 центров, которые имеют около 400 экзаменационных площадок. При этом наличие отставание в вопросах создания оценочных материалов. «Это самая сложная и дорогостоящая часть работы, число заявок на поддержку больше, чем мы можем удовлетворить», — подчеркнул он [2]. С чем же связаны подобные трудности?

Проведение профессионального экзамена осуществляется в соответствии с оценочными средствами для проведения независимой оценки квалификации по соответствующей квалификации, утвержденными Советом по профессиональным квалификациям [6, ст. 11]. Совет создается по решению Национального совета для проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности в целях развития системы независимой оценки квалификации на общероссийском уровне [11, п. 1 ст. 7].

Совет по профессиональным квалификациям создается на базе общероссийских и иных объединений работодателей, ассоциаций (союзов) и других организаций, представляющих и (или) объединяющих профессиональные сообщества, и по решению Национального совета наделяется полномочиями по организации проведения независимой оценки квалификации по определенному виду профессиональной деятельности. В его состав входят также представители профессиональных союзов (их объединений), образовательных, научных и других организаций.

Совет по профессиональным квалификациям от лица работодателей устанавливает и утверждает те инструменты оценивания, которые выявляют необходимые работодателю навыки и компетенции сотрудника.

Совет по профессиональным квалификациям в сфере безопасности труда, социальной защиты и занятости населения (далее Совет) создан в 2017 году (Решением Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям ФГБУ «ВНИИ труда» Минтруда России. Протокол № 24 от 08.12.2017).

В настоящее время за Советом закреплены следующие профессиональные стандарты в области социальной защиты населения:

- Руководитель организации социального обслуживания;
- Специалист по социальной работе;

- Социальный работник;
- Специалист органа опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних;
- Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере;
- Специалист по работе с семьей;
- Психолог в социальной сфере.

В настоящее время данные профессиональные стандарты, за исключением профессионального стандарта «Специалист органа опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних», находятся на актуализации в Министерстве труда и социальной защиты РФ. Приказом Национального агентства развития квалификаций № 79/18-ПР от 18.10.2018 утверждены две квалификации в рамках данного профессионального стандарта: 03.00600.01 Специалист по обеспечению и защите прав несовершеннолетних (6-й уровень квалификации) и 03.00600.02 Специалист по организации защиты прав и законных интересов несовершеннолетних (7-й уровень квалификации).

После актуализации профессиональных стандартов в сфере социальной защиты населения Советом будет проводиться работа по разработке и утверждению проектов квалификаций в рамках данных профессиональных стандартов, а следующим этапом станет организация разработки и утверждения оценочных средств по данным квалификациям. В соответствии с требованиями законодательства в области независимой оценки квалификации, утвержденные проекты квалификаций и примеры оценочных средств будут размещены в Реестре сведений о проведении независимой оценки квалификации в сети Интернет по адресу nok-nark.ru.

Вместе со становлением системы независимой оценки квалификаций изменился и подход к формированию профессиональных стандартов. Если ранее инициативу могли проявить любые участники трудовых отношений или представители научной сферы в той или иной области и выступить в качестве разработчика профессионального стандарта, то сейчас подготовка этого документа находится в ведении Совета по профессиональным квалификациям. Это означает, что профессиональное сообщество, союз работодателей формирует стандарт требований к работнику. Представители науки и образования привлекаются к работе над профессиональными стандартами, но все процедуры по рассмотрению, утверждению профессионального стандарта и по выделению из него квалификаций находятся в ведении Совета.

Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 1 ноября 2016 года № 726 н «Об утверждении положения о разработке оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации» регламентирует процесс создания инструментов оценивания и дает общий алгоритм действий.

Еще в 2013 году, до принятия нормативно-правовых актов в сфере независимой оценки квалификации, уже поднималась проблема оценивания и актуального признания объективной готовности специалиста к выполнению определенного вида

трудовой деятельности. В ранее изданных работах подчеркивалось отсутствие зависимости результатов демонстрации знаний и навыков от места, времени и способа получения подтверждаемых навыков. В период выстраивания системы независимой оценки квалификации учеными и теоретиками отмечалось, что система педагогических измерений знаний и навыков, полученных в процессе обучения, малоэффективна при оценивании профессиональной квалификации. В последнем случае речь идет не о наличии приобретенных знаний, а о готовности к выполнению трудовых задач, к действию с использованием имеющихся навыков [1, с. 4].

В Приложении к Приказу Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации от 1 ноября 2016 года № 601 н «Положение о разработке оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации», устанавливающим порядок разработки оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации работников или лиц, претендующих на осуществление определенного вида трудовой деятельности, указано что, оценочные средства представляют собой комплекс заданий, критериев оценки, используемых центрами оценки квалификаций при проведении профессионального экзамена на соответствие квалификации соискателя положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации.

Порядок разработки оценочных средств регламентируется Положением о разработке оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации от 1 ноября 2016 года № 601 н (далее Положение о разработке оценочных средств), утвержденным Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ № 601 н.

Для разработки и экспертизы оценочных средств устанавливаются единые методические подходы, основанные на понимании специфики процедуры оценки квалификации. Оценочные средства, обеспечивающие процедуру независимой оценки квалификации, обладают рядом особенностей, отличающих их от инструментария, используемого как для оценивания результатов освоения образовательных программ, так и для аттестации персонала. В отличие, например, от оценки персонала при отборе кадров процедура оценки квалификации имеет не конкурсный характер и является критериально ориентированным оцениванием, т.е. соответствует установленным требованиям к квалификации.

В соответствии с законом «О независимой оценке квалификации» (от 3 июля 2016 года, № 238-ФЗ) и Положением о разработке оценочных средств, профессиональный экзамен состоит из трех этапов — входного, теоретического и практического.

На входном этапе соискателем предоставляется в центр оценки квалификации комплект документов, необходимых для допуска к профессиональному экзамену. Следует отметить, что самим законом

не регламентируется точный и окончательный комплект документов, достаточный для допуска соискателя к экзамену. Конкретизируется список входных документов непосредственно в проекте квалификации. Этот подход позволяет подробно регламентировать список документов, подтверждающих необходимый уровень образования соискателя в соответствии с требованиями профессионального стандарта. Так, например, утвержденный проект квалификации 03.00600.01 «Специалист по обеспечению и защите прав несовершеннолетних (6-й уровень квалификации)» содержит следующий перечень требуемых для входного этапа документов: 1. Документ, подтверждающий наличие высшего образования по профилю профессиональной деятельности. 2. Документ, подтверждающий наличие опыта работы в организациях социального обслуживания не менее года. Или: 1. Документ, подтверждающий наличие высшего образования. 2. Документ, подтверждающий наличие дополнительного профессионального образования (профессиональной переподготовки) по профилю деятельности. 3. Документ, подтверждающий наличие опыта работы в организациях социального обслуживания не менее года.

Прежде чем формировать комплект оценочных средств, следует, в соответствии с рекомендациями по разработке инструментов оценивания, определить объект оценивания. Целесообразно из положений профессионального стандарта либо из проекта квалификации выделить те трудовые функции, а затем трудовые действия, знания и умения, наличие которых и формирует компетенции конкретного специалиста.

Каждый профессиональный стандарт содержит общие, одинаковые для всех трудовых функций требования к знаниям, относящиеся к теоретическому аспекту работы специалиста. Например, профессиональный стандарт «Психолог в социальной сфере» содержит в каждой трудовой функции следующие требования к знаниям: «Отечественная и зарубежная социальная психология (современные направления, актуальные проблемы, методы работы), Психология кризисных состояний (концепции, подходы, факторы, методы и методики работы, рискология, психология горя, потери, утраты), Психология семьи (подходы, онтология, структура семьи, этапы ее развития, особенности взаимоотношений) и семейных отношений, Основы психологического консультирования (виды, формы, методы)». Очевидно, что данные требования к знаниям специалиста лежат в плоскости основного профильного образования психолога и являются теоретической базой компетенций специалиста. Следовательно, «необходимые знания» должны стать объектом оценивания на теоретическом этапе профессионального экзамена. Конкретные трудовые действия, из которых состоит трудовая функция профессионального стандарта, составляют практическую часть деятельности специалиста. Следующие трудовые действия являются практической составляющей деятельности психолога в социальной сфере: «Групповое и индивидуальное консультирование клиентов, Первичная проверка

и анализ документов, свидетельствующих о наличии проблем клиентов (протоколы, акты социальных служб, полиции), выявление информации, требующей дополнительной проверки, Разработка программ психологической помощи клиентам, в том числе с привлечением ресурсов из различных источников». Следовательно, проверка способности выполнять подобные трудовые действия должна стать объектом оценивания на практическом этапе профессионального экзамена.

Впрочем, в случае оценки квалификации психолога возникают сложности иного рода. Действующий профессиональный стандарт «Психолог организации социального обслуживания» имеет очень общий характер и не конкретизирует трудовые функции психолога в социальной сфере в соответствии с конкретными направлениями работы. В социальной сфере психологи взаимодействуют с различными категориями получателей социальных услуг и выполняют разные задачи. Например, работа с пожилыми людьми, детьми-инвалидами, работа с семьей, с зависимыми или выход в семью для оценки внутрисемейных связей и выявления признаков насилия, другие направления. В качестве практического задания для психолога в социальной сфере может быть предложен разбор детских рисунков «Рисунок человека», «Дом, дерево, человек» и «Несуществующее животное». Это задание позволит раскрыть теоретические знания психолога, умение вести прием, предлагать дорожную карту решения выявленных проблем. Однако разбор подобных рисунков может выполнить психолог, ведущий прием несовершеннолетних и специализирующийся на диагностике отклонений в развитии. Создавать инструменты оценивания для каждого направления работы психолога в рамках одной квалификации не представляется возможным. Данный вопрос остается открытым для профессионального сообщества и разработчиков оценочных средств и проектов квалификаций.

Многоплановость содержания деятельности специалиста по социальной работе распространяется и на область управления. Профессиональный стандарт «Руководитель организации социального обслуживания» в настоящий момент актуализирован и утвержден Национальным советом по профессиональным квалификациям при Президенте РФ. В конце 2018 — начале 2019 года ожидается выход приказа Министерства труда и социальной защиты РФ об утверждении нового профессионального стандарта «Руководитель организации социального обслуживания». В первую очередь следует отметить, что данному профессиональному стандарту присвоен 7-й, более высокий по сравнению с предыдущим, уровень квалификации. В соответствии с уровнем квалификации к образованию руководителя предъявляются более высокие и конкретные требования: высшее образование — специалитет или магистратура (профильное)/высшее образование — бакалавриат (при наличии бакалавриата по направлению «Социальная работа» — дополнительное профессиональное образование в области управления, при наличии бакалавриата по направлениям «Менеджмент» или «Государственное

и муниципальное управление» — дополнительное профессиональное образование в области социальной работы/высшее образование — специалитет, магистратура (непрофильное) и дополнительное профессиональное образование в области социальной работы/высшее образование — бакалавриат (непрофильное) и дополнительное профессиональное образование в области управления и в области социальной работы.

Здесь следует отметить еще несколько особенностей. В социальной сфере любого субъекта Российской Федерации работают учреждения разного профиля и разной направленности, а также разной формы собственности, не говоря уже о частном секторе (например, социально ориентированные некоммерческие организации). Речь идет о бюджетных и казенных учреждениях, учреждениях, оказывающих социальные услуги различным группам нуждающихся — это могут быть пожилые люди, граждане с ментальными нарушениями, дети-сироты и дети, оставшиеся без попечения родителей, в том числе дети с нарушениями развития, инвалиды и др. Одно и то же задание, направленное на выявление управленческих компетенций, может быть решено разными методами в зависимости от специфики учреждения, которым руководит соискатель, проходящий профессиональный экзамен. С группой специалистов, обучающихся на экспертов по независимой оценке квалификации, был проработан следующий метод деловой игры и формирования заданий. Группа из 20–30 человек была поделена на пять подгрупп. Каждой подгруппе была предложена обобщенная трудовая функция профессионального стандарта «Руководитель организации социального обслуживания» и сформулировано задание: «Выберите трудовое действие в рамках данной обобщенной трудовой функции и составьте ситуационную задачу с тремя открытыми вопросами». Далее каждая команда предлагала свою ситуационную задачу, а участники других отвечали на открытые вопросы. Эта деловая игра позволила всем побывать в роли эксперта-разработчика, соискателя и эксперта, принимающего экзамен. На занятии присутствовали руководители учреждений разного профиля, и при решении ситуационных задач возникли трудности и дискуссионные моменты. Например, одной группе, участники которой являлись директорами детских учреждений, был предложен следующий кейс: «В центре содействия семейному воспитанию осталось без воспитанников одно отделение. Детей устроили в семьи, и работники отделения — воспитатель, заведующий и педагог-психолог — оказались без трудовой нагрузки. Как оптимизировать работу учреждения и расставить кадры? Данное задание вызвало трудности у руководителей центров социального обслуживания населения, завязалась дискуссия, началось обсуждение корректности задания. Безусловно, управленческие решения имеют общие принципы и методы, однако специфика выполняемой работы может сыграть решающую роль в выборе правильного ответа. Международная организация труда определяет квалификацию, которая оценивается во время профессионального

экзамена, как уникальный набор трудовых функций в рамках одного профессионального стандарта. В случае оценки компетенций руководителя возникает необходимость выявления знаний в соответствии с профилем руководимого учреждения, следовательно, затрагивается область действия других профессиональных стандартов.

Как и в примере с профессиональным стандартом «Психолог в социальной сфере», при составлении оценочных средств для руководителей целесообразно разделить трудовые действия и необходимые знания и отнесение их проверки к соответствующим этапам профессионального экзамена — теоретическому и практическому.

В качестве инструмента оценивания теоретического этапа экзамена используется тестирование. На теоретическом этапе экзамена объектом оценивания является объем знания профессионально значимой информации, нормативно-правовой базы, теоретических основ профессиональной деятельности, т. е. знания и когнитивные умения.

Практический этап проводится с использованием таких типов заданий, как профессиональная задача, решаемая «здесь и сейчас» и/или портфолио.

Под профессиональной задачей, решаемой «здесь и сейчас», понимается задание, которое выполняется на экзамене. По форме это может быть задание инструктивного, исследовательского (диагностического), проектного характера и т. п. Содержанием является выполнение трудовой функции и/или трудовых действий, входящих в описание оцениваемой профессиональной квалификации. Задание выполняется под непосредственным наблюдением членов экзаменационной комиссии.

Проведение практической части профессионального экзамена в режиме «здесь и сейчас» предполагает обеспечение необходимого решения поставленной профессиональной задачи.

Социальная сфера деятельности и специфика социальной работы (взаимодействие с людьми) диктует свои правила в выявлении практических навыков и компетенций специалистов. В сфере технических профессий, когда возможно выполнение практической задачи в модельных условиях с соблюдением определенных технологий (сварщик, автослесарь, техник, технолог и т. д.), практическое задание сводится к конкретным профессиональным действиям. Социальная работа связана с поддержкой личности в системе социальных отношений. Она охватывает все сферы социальной практики: социального воспитания, социальной поддержки семьи, защиты детей и молодежи, пожилых и одиноких людей, престарелых, безработных и беженцев [12, с. 95]. Такой широкий круг социальных связей, составляющих суть и разнообразие социальной работы, усложняет проведение проверки квалификации в этой профессиональной области, делает эту сферу уникальной в плане критериального подхода к оценке компетенций специалистов.

Инструментом оценивания практического этапа экзамена для специалистов социальной сферы могут служить кейсы — ситуационные задачи с несколькими открытыми вопросами. Такая задача представляет собой выполненную в устной форме

работу, позволяющую оценивать и диагностировать знание фактического материала и умение правильно использовать нормы права, профессиональные знания, навыки и опыт работы в конкретных ситуациях, связанных с осуществлением профессиональной деятельности. Соискателю предлагается ситуация, решение которой он должен предложить на собеседовании с экспертной комиссией. Объектом оценивания на данном этапе являются трудовые функции, трудовые действия, умения в соответствии с требованиями к квалификации.

Трудность в формировании заданий как для теоретического, так и для практического этапов экзамена заключается в том, что комплект оценочных средств по определенной квалификации утверждается один на всю страну. В каждом субъекте Российской Федерации действует свое региональное законодательство, есть свои соответствующие регламенты, регулирующие оказание социальных услуг и социальной помощи наряду с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации». Например, в Московской области государственные полномочия по опеке и попечительству в отношении несовершеннолетних, а также лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте от 18 до 23 лет возложены на Министерство образования Московской области, в соответствии с Постановлением правительства Московской области от 14 декабря 2007 года № 962/39 «О возложении государственных полномочий по опеке и попечительству в Московской области»; а в Москве, в соответствии с Постановлением правительства Москвы от 8 сентября 2015 года № 566-ПП «Об утверждении Положения о Департаменте труда и социальной защиты населения города Москвы» (с изменениями и дополнениями), данные полномочия возложены на Департамент труда и социальной защиты населения. Следовательно, решения ситуационных задач специалистами из разных регионов будут разными. Таким образом, в качестве ситуационной задачи должны предлагаться вопросы, позволяющие специалисту (соискателю) продемонстрировать не только знание нормативно-правовой основы и способность к решению трудовых задач, но и знание специфики регионального законодательства.

Приведем пример. В профессиональном стандарте «Специалист органа опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних» (код 03.006) есть трудовая функция «А/01.6 Обеспечение и защита права ребенка жить и воспитываться в семье, общение с родителями и другими родственниками», которая содержит следующее трудовое действие: «Проведение обследования условий жизни ребенка и лица (лиц), претендующих на его воспитание, подготовка заключения в суд по существу спора, связанного с воспитанием детей». Предлагается следующая задача с открытыми вопросами: «В органы опеки поступило устное обращение от бабушки несовершеннолетнего (4-летний мальчик) о ненадлежащем исполнении одинокой матерью своих родительских обязанностей по воспитанию

малолетнего сына. Со слов звонившей, ее бывшая невестка — мать малолетнего злоупотребляет спиртными напитками, воспитанием ребенка не занимается. Видеться с внуком гражданка не может, так как в квартире постоянно бывают посторонние лица. Отец ребенка погиб. Гражданка хочет подать иск в суд о лишении матери родительских прав.

Вопросы: 1. На что в первую очередь следует обратить внимание при обследовании условий жизни ребенка, чтобы сделать выводы о степени угрозы жизни и здоровью ребенка? 2. На основании какого документа и с привлечением каких служб или специалистов будет проводиться обследование? 3. Какие обстоятельства, выявленные при обследовании, могут послужить для суда основанием для лишения матери несовершеннолетнего родительских прав. Приведите пример заключения».

Очевидно, что подобная постановка вопросов позволит соискателю максимально продемонстрировать свои компетенции с учетом территориальных особенностей его региона. Сложности возникают с критериями оценивания ответа. В данном случае не может быть модельного ответа, единственно верного, таким образом, задача по оценке достоверности, полноты и обоснованности ответа встает перед экспертной комиссией.

Особым инструментом оценивания специалиста является портфолио профессиональной деятельности. Данная форма представления результатов профессиональной деятельности предусмотрена для профессий, в которых процесс создания продукта деятельности является очень трудоемким, требующим использования высоких технологий или очень длительным. Например, если говорить о профессии повара, то некоторые блюда требуют процесса заготовки ингредиентов и использования особого оборудования. В этом случае целесообразно представить видеоролик и фото блюд, которые специалист готовит согласно технологическим картам, иначе экзамен потребует закупки или аренды соответствующего оборудования и будет длиться очень долго. В социальной сфере подобные технологии отсутствуют. Портфолио как инструмент оценивания целесообразно использовать в случае оценки руководителя. Его компетенции невозможно проверить исключительно кейс-методом, поскольку в сфере управления важен результат и повышение эффективности деятельности учреждения/организации в целом. Очевидно, что такие обобщенные трудовые функции, как планирование деятельности организации социального обслуживания, контроль, обеспечение развития организации социального обслуживания, содержащиеся в профессиональном стандарте руководителя, требуют обоснованного представления результата их осуществления. Предполагается, что портфолио руководителя должно содержать соответствующие разделы, в которых будут представлены графики и диаграммы, а также отчетные документы, подтверждающие эффективность управленческой деятельности конкретного человека. Важной составляющей данного вида оценивания является собеседование или защита портфолио. В соответствии с Положением о разработке оценочных

средств, соискателю должны быть предоставлены типовые вопросы по портфолио для подготовки к защите. Следует отметить, что такой инструмент оценивания может быть использован и для оценки профессиональной деятельности психолога. В качестве показателей эффективности работы психолога могут быть представлены результаты работы с получателями услуг, выявлена положительная динамика, сделаны различные выборки по гендерному признаку, возрастному цензу, по отклонениям и по наиболее частым запросам. Применение данного инструмента оценивания возможно в случае с теми категориями специалистов, к которым предъявляется требование наличия опыта работы.

Перед экспертами — разработчиками инструментов оценивания и экспертами-валидаторами комплектов оценочных средств в социальной сфере стоит ряд задач. В соответствии с Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 1 ноября 2016 года № 601 «Об утверждении положения о разработке оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации», комплект оценочных средств должен отвечать следующим требованиям: наличие четких критериев оценивания, показателя критериев оценивания, образец сравнения ответа с эталоном и сам эталон верного выполнения практического задания. Все эти и другие критерии создавались универсальными и для разных сфер профессиональной деятельности. Социальная работа является особым видом деятельности и интерпретируется как совокупность приемов, методов и воздействий государственных, общественных и частных организаций, специалистов и волонтеров, направленных на оказание помощи, поддержки, защиты любого человека, особенно нуждающегося. Если бы речь шла о выполнении действий в соответствии с технологией, инструкцией, не имеющей вариативности, то критерии оценивания были бы четкими и однозначными. При необходимости соблюдения техники и технологии выполнения трудовых действий, и само задание, и подготовка к его выполнению, и само выполнение представляются более простыми, нежели в случае с социальной работой, в которой одним из основных моментов является выбор метода и алгоритма оказания социальной помощи и поддержки.

Вопрос приобретения статуса эксперта требует отдельного обсуждения. В законодательстве не указаны подробные требования к специалистам,

осуществляющим экспертную деятельность. Требования к экспертам выдвигает Совет по профессиональным квалификациям самостоятельно, прописывая их в Положении о наделении экспертов полномочиями и в оценочных средствах, в части, касающейся кадрового обеспечения проведения профессионального экзамена центром оценки квалификации.

Специфика инструментов оценивания диктует новый формат подготовки специалистов к профессиональному экзамену. Недостаточно просто выстроить правильный ответ. В данной ситуации важны навыки самопрезентации, умение говорить и грамотно подавать материал, обосновывать свой ответ, ориентироваться в обстоятельствах собеседования и моделировании трудовых условий, отвечать на дополнительные вопросы и, если возникнет необходимость, аргументированно отстаивать свою профессиональную позицию и точку зрения. При подготовке специалистов нужно учитывать данные аспекты и условия проведения профессионального экзамена. Тренинги и деловые игры, дискуссии и интерактивные виды работы, требующие постоянных публичных выступлений и максимально быстрой реакции, — наиболее эффективные формы подготовки к профессиональному экзамену.

Перед институтами дополнительного образования и учреждениями, оказывающими образовательные услуги, а также перед центрами оценки квалификации, предоставляющими услуги по подготовке специалистов к профессиональному экзамену, встает необходимость обеспечить обучение сотрудников с учетом потребностей организаций и готовности работников к освоению новых компетенций [9, с. 80].

Независимая оценка квалификации является точкой пересечения интересов и задач профессионального и научного сообществ, института дополнительного и основного образования, отвечает интересам работника и работодателя. Весь процесс выстраивания и реализации независимой оценки квалификации, от утверждения профессионального стандарта до разработки оценочных средств, служит инструментом повышения уровня профессиональной компетентности сотрудников и формирования точного и конкретного запроса работодателя на квалифицированные кадры. Независимая оценка квалификации служит также развитию дополнительного образования, выстраивая новые методы подготовки специалистов.

1. Блинов В. И., Батрова О. Ф., Есина Е. Ю. и др. Концепция и методика разработки оценочных средств для проведения квалификационных испытаний. М.: ООО «АВАНГЛИОН-ПРИНТ», 2013. 60 с.
2. Количество центров оценки квалификации в России растет по экспоненте [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://nark.ru/news/kolichestvo-tsentrov-otsenki-kvalifikatsii-v-rossii.php> (дата обращения: 25.09.2018).
3. Лунина О. // Учреждения культуры и искусства: бухгалтерский учет и налогообложение. 2016. № 12. С. 41–50.
4. Маандих В. И. // Бюджет. 2018. № 1. С. 49–53.
5. Положение о разработке наименований квалификаций и требований к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://base.garant.ru/71577678/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/#block_1000 (дата обращения: 25.09.2018).
6. Постановление Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2014 г. № 1204 «Об утверждении правил проведения центром оценки квалификаций независимой оценки квалификации в форме профессионального

- экзамена» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/9049142> (дата обращения: 25.09.2018).
7. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12 декабря 2016 г. № 726 н «Об утверждении положения о разработке наименований квалификаций и требований к квалификации, на соответствие которым проводится независимая оценка квалификации» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://rulaws.ru/acts/Prikaz-Mintruda-Rossii-ot-12.12.2016-N-726n/>(дата обращения: 25.09.2018).
 8. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 01 ноября 2016 г. № 601 н «Об утверждении положения о разработке оценочных средств для проведения независимой оценки квалификации» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=286783> (дата обращения: 25.09.2018).
 9. Тимергалеев Р. М. Независимая оценка квалификации как важный инструмент управления персоналом организации // Бизнес-образование в экономике знаний. 2017. № 3 (8). С. 78–80.
 10. Трудовой Кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683 (дата обращения: 25.09.2018).
 11. Федеральный закон от 03 июля 2016 г. № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_200485 (дата обращения: 25.09.2018).
 12. Холстова Е. И. Социальная работа: от идеи до практики. Хрестоматия по трудам доктора исторических наук, профессора Е. И. Холостовой / сост. и науч. ред. Е. Г. Студенова, под общ. ред. Е. И. Холостовой. М.: Дашков и Ко, 2016. 976 с.

References

1. Blinov V. I., Batrova O. F., Yesina Ye. Yu., et al. *Kontseptsiya i metodika razrabotki otsenochnykh sredstv dlya provedeniya kvalifikatsionnykh ispytaniy* [The concept and methodology for the development of evaluation tools for qualification tests]. Moscow: Avanglion-Print Publ., 2013. 60 p. (In Russian).
2. *Kolichestvo tsentrov otsenki kvalifikatsii v Rossii rastet po eksponente* [The number of qualification assessment centers in Russia is growing exponentially] (in Russian). Available at: <https://nark.ru/news/kolichestvo-tsentrov-otsenki-kvalifikatsii-v-rossii.php> (accessed 25.09.2018).
3. Lunina O. *Uchrezhdeniya kultury i iskusstva: buhgalterskiy uchët i nalogooblazhenie — Cultural and art institutions: accounting and taxation*, 2016, (12), pp. 41–50 (in Russian).
4. Maandih V. I. *Budget — Budget*, 2018, (1), pp. 49–53 (in Russian).
5. *Polozheniye o razrabotke naimenovaniy kvalifikatsiy i trebovaniy k kvalifikatsii, na sootvetstviye kotorym provoditsya nezavisimaya otsenka kvalifikatsii* [Regulation on the development of qualifications and qualification requirements for which an independent assessment is of qualification carried out]. Available at: http://base.garant.ru/71577678/53f89421bbdaf741eb2d1ecc4ddb4c33/#block_1000 (accessed 25.09.2018).
6. *Postanovleniye Pravitelstva Rossiyskoy Federatsii ot 16 aprelya 2014 goda N1204 «Ob utverzhdenii pravil provedeniya tsentrom otsenki kvalifikatsiy nezavisimoy otsenki kvalifikatsii v forme professionalnogo экзамена»* [Decree of the Government of the Russian Federation No. 1204 of April 16, 2014 «On Approval of the Rules of Independent Assessment of Qualification in the Form of a Professional Exam for the Qualification Assessment Center»] (in Russian). Available at: <http://docs.cntd.ru/document/9049142> (accessed 25.09.2018).
7. *Prikaz Ministerstva truda i sotsialnoy zashchity Rossiyskoy Federatsii ot 12 dekabrya 2016 goda N726n «Ob utverzhdenii polozheniya o razrabotke naimenovaniy kvalifikatsiy i trebovaniy k kvalifikatsii, na sootvetstviye kotorym provoditsya nezavisimaya otsenka kvalifikatsii»* [Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation No. 726n of December 12, 2016 «On Approval of the Regulation on the Development of Qualifications and Qualification Requirements for which an Independent Assessment of Qualification is Carried out»] (in Russian). Available at: <http://rulaws.ru/acts/Prikaz-Mintruda-Rossii-ot-12.12.2016-N-726n/>(accessed 25.09.2018).
8. *Prikaz Ministerstva truda i sotsialnoy zashchity Rossiyskoy Federatsii ot 1 noyabrya 2016 goda N601n «Ob utverzhdenii polozheniya o razrabotke otsenochnykh sredstv dlya provedeniya nezavisimoy otsenki kvalifikatsii»* [Order of the Ministry of Labor and Social Protection of the Russian Federation No. 601n of November 1, 2016 «On Approval of the Provision for the Development of Valuation Tools for Independent Assessment of Qualification»] (in Russian). Available at: <https://normativ.kontur.ru/document?moduleId=1&documentId=286783> (accessed 25.09.2018).
9. Timergaleyev R. M. *Nezavisimaya otsenka kvalifikatsii kak vazhnyy instrument upravleniya personalom organizatsii* [Independent assessment of qualifications as an important tool of personnel management]. *Biznes-obrazovaniye v ekonomike znaniy — Business Education in the Knowledge Economy*, 2017, 8 (3), pp. 78–80 (in Russian).
10. *Labor Code of the Russian Federation*. Available at: <https://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/60535/65252/E01RUS01.htm> (accessed 30.09.2018).
11. *Federalnyy zakon ot 3 iyulya 2016 goda N238-FZ «O nezavisimoy otsenke kvalifikatsii»* [Federal Law of the Russian Federation No. 238-FZ of July 3, 2016 «On Independent Assessment of Qualification»] (in Russian). Available at: <https://rg.ru/2016/07/06/kvalificacia-dok.html> (accessed 25.09.2018).
12. Kholostova Ye. I. *Sotsialnaya rabota: ot idei do praktiki* [Social work: From idea to practice]. Moscow: Dashkov i K Publ., 2016. 976 p. (In Russian).