

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

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

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

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

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

Условия внедрения профессиональных стандартов работников социальной сферы: проблемы и перспективы

Королева С.В.,

ФГБОУ ВО УрГПУ, г. Екатеринбург, Россия

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

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

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

всей сферы социального обслуживания на рыночные отношения, что и повлекло за собой разработку профессионального стандарта работников социальной сферы. На сегодняшний день требуется учитывать различный уровень квалификации специалистов в области социальной сферы. В связи с чем возникает необходимость актуализации профессионального стандарта специалиста по социальной работе.

Начнем с того, что обратимся к ключевому понятию этой темы — «профессиональный стандарт» (ПС). Это основной механизм саморегулирования рынка труда, и он описан в многофункциональном нормативном документе, устанавливающим в рамках конкретного вида (области) профессиональной деятельности требования:

- к содержанию и качеству труда;
- к условиям осуществления трудовой деятельности;
- к уровню квалификации работника;
- к практическому опыту, профессиональному образованию и обучению, необходимому для соответствия данной квалификации.

ПС состоит из структурных единиц, каждая из которых относится к определенному квалификационному уровню и содержит описание: необходимых знаний и умений; уровня ответственности и самостоятельности; уровня сложности выполняемой трудовой функции.

В этом контексте «квалификация работника» — уровень его знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы. Профессиональный стандарт — характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности [2; 4].

Структурно каждый профессиональный стандарт состоит из единиц, каждая из которых соотносится с определенной трудовой функцией и определенным уровнем квалификации и содержит требования к выполнению конкретной трудовой функции, с точки зрения необходимых знаний, умений, уровня ответственности, самостоятельности и сложности.

Каждая единица профессионального стандарта должна четко описывать следующие параметры:

- название трудовой функции/единицы профессионального стандарта;
- действия, обеспечивающие выполнение этой функции;
- характеристики квалификационного уровня;
- требуемые знания и умения.

В свою очередь, требуемые знания и умения должны охватывать три группы компетенций:

- профессиональные — относящиеся к собственно области профессиональной деятельности;
- надпрофессиональные (или сквозные компетенции), относящиеся к охране труда и окружающей среды, профессиональному общению и совершенствованию трудовой среды и рабочего места;

— ключевые/базовые компетенции, относящиеся ко всем видам деятельности, в которую включен работник, и предполагающие его способность получать новые знания и адаптировать старые к новым контекстам, а также адаптироваться к изменяющейся ситуации собственного профессионального и личностного роста и развития (интеллектуальные, социальные и межличностные, предпринимательские).

Благодаря такой структуре, ПС может быть достаточно прозрачно и непротиворечиво спроецирован в требования образовательных стандартов и программ профессионального образования (каждая единица профессионального стандарта может быть трансформирована в модуль обучения, при этом результатом обучения по каждой единице профессионального стандарта становится та функция, которая подлежит освоению) [2; 3].

Специалист по социальной работе не может в кратчайшие сроки изменить подходы и технологии, все свои умения и знания, накопленный опыт к процессу оказания социальных услуг. Следовательно, такой переход должен осуществляться постепенно и поэтапно. Кроме этого, стандарт должен определить квалификационные требования к уровню профессиональных умений и знаний работников социальной сферы, а также к условиям, в которых они работают. Все это необходимо учитывать, разрабатывая профессиональные стандарты работников социальной сферы. Однако он в своей деятельности опирается на единые схемы и технологии, помогающие ему осуществлять качественные социальные услуги. Одним из критериев качества социального обслуживания является коммуникативная эффективность социального учреждения, показателями которого выступают квалификация (базовое образование) и профессионализм персонала. Что касается первого показателя, то он является нормативным, так как Министерство труда и социальной политики утвердило типовой документ — перечень квалификационных категорий, и оценка данного показателя осуществляется относительно данного документа. Второй же показатель не является нормативным и оценить его возможно, только разработав систему индикаторов и уровней, что на сегодняшний момент является первой проблемой. Вторая же проблема заключается в том, каким образом отразить данный показатель в профессиональном стандарте специалиста по социальной работе.

Следовательно, выделенные проблемы требуют решения, что невозможно без модернизации деятельности социальных учреждений на основе организационных и технологических инноваций. К числу последних относится внедрение профессионального стандарта специалиста по социальной работе.

Максимально обострилась потребность в профессиональных специалистах по социальной работе, обладающих личностными качествами и профессионально-нравственной культурой, которая представляется как «... непротиворечивая система его нравственных качеств, способствующая наиболее эффективному применению профессиональных знаний и навыков и обеспечивающая высокое качество создаваемой им интеллектуальной или материальной про-

дукции, умение органично сочетать общественные, корпоративные и личные интересы, проявление высокой работоспособности»¹.

Такая культура предполагает овладение работником социальной сферы нормами поведения, оптимальными для реализации возможных профессиональных статусов работника (создателя инноваций, организатора, исполнителя) и стимулирует его на совершенствование профессионального мастерства, на оптимальное самовыражение в профессиональной деятельности, на успешное сотрудничество с коллегами. Профессионализм с позиции акмеологии — это свойство саморазвивающейся личности, осуществляющей движение к «акме», или вершине мастерства в профессии. Изучение теоретических основ и практическое освоение акмеологических технологий самопознания, саморегуляции и самореализации способствуют определению стратегии и тактики достижения высокого профессионального мастерства работника социальной сферы, необходимого в условиях глобального развития образовательной сферы, а также получению опыта проектирования процесса профессионально-личностного саморазвития в процессе профессионального роста и достижения профессионализма.

Значимыми моментами в профессиональном развитии работников социальной сферы являются:

1) наличие потребностей, положительной мотивации и самоосмысление педагогами целей своей деятельности (я могу сам, поэтому буду заниматься исследовательской, инновационной деятельностью);

2) работа в режиме активной инновационной деятельности, группового взаимодействия способствует самовращиванию личности профессионала и овладению им исследовательскими умениями (могу с другими, при этом смогу обогатиться опытом в процессе взаимодействия);

3) организация процесса повышения квалификации через получение положительных результатов осуществления исследовательской функции социальной деятельности, обобщение и трансляция полученного опыта способствуют активизации профессионального саморазвития (могу для других, при этом постоянно совершенствуюсь сам).

Под новым профессионализмом в науке понимается характеристика работника как субъекта собственной профессиональной деятельности, способного не только продуктивно реализовать профессиональную социальную деятельность, достигая востребованных в обществе результатов и эффектов, но и рефлексировать ее основания и средства, строить ее самостоятельно на основании собственного содержания социальной работы, преобразовывать ее, проектировать, исследовать и управлять ею. Главным условием формирования нового профессионализма становится выращивание работника социальной сферы,

¹ Ларичева В.В. Некоторые аспекты личностно-профессионального саморазвития учителя // Педагогическая наука и образование / Под ред. д. п. н. профессора П.Н. Пасюкова. Челябинск: Издательский центр «УралГУФК», 2007. С. 84.

способного к профессиональной самостоятельности, самообразованию, саморазвитию [2; 6]. В социальных учреждениях создаются условия для самообразования специалистов социальной сферы. Это обязывает каждого специалиста независимо от полученного образования заниматься самообразованием.

Л.Н. Менгазиева в своих исследованиях выделяет мотивы профессионального развития педагогов образовательной организации, имеющие ряд особенностей, которые мы адаптировали в соответствии с нашим исследованием. К ним относятся такие мотивы как: 1) мотив самостоятельности, реализации себя в творческой профессиональной деятельности личности; 2) мотив личного развития, приобретения новой информации; 3) мотив самоуверждения социального успеха; 4) мотив принадлежности, общения, потребности быть в коллективе; 5) мотив стабильности, защищенности, комфорта; 6) мотив состязательности.

Проведенный анализ работ, посвященных сущности, саморазвитию личности (В.И. Загвязинский, В.И. Зверева, В.С. Лазарев, А.М. Моисеев, Н.В. Немова, Т.В. Орлова, М.М. Поташник, Т.И. Шамова и др.), позволил нам утверждать, что для развития данных мотивов необходимо применять методы и приемы мотивации работников социальной сферы: административные (разработка и утверждение должностных инструкций и других регламентных документов, аттестация специалистов по социальной работе и др.), экономические (премирование, предоставление возможности проводить платные кружки, платные дополнительные услуги и др.), социально-психологические (благодарственные письма, грамоты, включение в состав творческих проблемных групп, команд разработчиков проектов, направление на курсы по перспективным направлениям социальной деятельности и т. д.).

Анализируя методы, мотивирующие и демотивирующие работников социальной сферы к эффективной работе и профессиональному саморазвитию, можно выделить и факторы, препятствующие профессиональному саморазвитию. Такими факторами являются, прежде всего, личностные (состояние здоровья, ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства, собственная инерция). Недостаток времени так же отмечается как один из наиболее значимых препятствующих факторов. К благоприятным факторам М.М. Поташник относит обучение на курсах и новизну деятельности, условия работы, возможность экспериментирования, возможность получения признания в коллективе [5; 6].

Исходя из вышесказанного, можно заключить, что для нашего исследования основополагающими являются условия, внедрения профессионального стандарта специалиста по социальной работе в деятельность социального учреждения, выделенные Менгазиевой Л.Н., которые мы взяли за основу нашей работы.

1. Саморазвитие лидерской компетентности специалиста по социальной работе. Современный специалист по социальной работе — это творческая личность, способная преодолевать стереотипы и находить нетрадиционные пути решения стоящих перед социальным учреждением задач, создавать и использовать инновационные управленческие технологии; личность, постоянно работающая

над собой, над своими профессиональными и личностными качествами; стратег, видящий перспективу развития своей организации на несколько лет вперед, исходя из имеющихся социальных условий и ресурсов; носитель организационных перемен, вырабатывающий новые подходы к решению проблем, пропагандирующий новые ценности среди сотрудников, одержимый идеей, готовый преодолеть ради ее воплощения в жизнь длительные трудности.

2. Формирование профессиональной управленческой команды. Под профессиональной управленческой командой понимается высший уровень развития группы, состоящей из директора и его заместителей, объединенных совместной деятельностью по достижению общей цели, исходя из профессиональной компетентности каждого и ориентированной на общий успех. Признаки управленческой команды: сплоченность; работанность; совместимость.

Профессиональная управленческая команда должна отвечать требованиям, которые могут развить и повысить профессиональный рост специалистов по социальной работе:

- уважать и поддерживать стремление специалистов по социальной работе к освоению новшеств, разработке новых методик и приемов работы с клиентами;
- создавать и поддерживать благоприятный эмоциональный климат, педагогическую атмосферу открытости и свободы общения;
- учитывать индивидуальные особенности специалистов по социальной работе, ценить способности каждого;
- устранять препятствия, мешающие специалистам по социальной работе продуктивно работать;
- создавать позитивную обратную связь внутри социального учреждения.

3. Создание мотивационной среды. Для мотивации профессионального роста специалистов по социальной работе создается среда, обеспечивающая атмосферу вдохновения и желания продуктивно работать. Направления создания мотивационной среды:

- формирование устойчивой мотивации профессионального развития (акцент на ценностно-мотивационные детерминанты профессиональной деятельности и потребность в саморазвитии);
- психологическое сопровождение профессионального развития специалистов по социальной работе;
- развитие системы повышения квалификации специалистов по социальной работе социального учреждения;
- усиление индивидуальной и дифференцированной работы со специалистом по социальной работе, планирование его профессиональной карьеры.

Таким образом, профессиональное саморазвитие специалистов по социальной работе в социальном учреждении без четкого определения условий, форм, методов, принципов и задач по их реализации, которые способствуют эффективному внедрению профессионального стандарта специалиста по социальной работе [7; 8].

Для эффективной реализации вышеперечисленных условий необходимо решить следующие задачи:

- 1) проанализировать проблему профессионального саморазвития специалиста по социальной работе;
- 2) установить взаимообусловленные связи между уровнем профессионального саморазвития специалиста по социальной работе социального учреждения и уровнем владения им исследовательскими навыками и умениями;
- 3) отследить эффективность профессионального саморазвития специалиста по социальной работе в процессе освоения им исследовательской функции при поэтапном осуществлении управленческих задач на основе фасилитирующих, конвенциональных и полифункциональных отношений;
- 4) адаптировать условия для профессионального саморазвития специалиста по социальной работе, что невозможно без индивидуального обучения.

Индивидуализация обучения дает возможность создать собственную программу обучения, ориентированную на конкретные образовательные потребности и цели и учитывающую опыт, уровень подготовки, психофизиологические и когнитивные особенности взрослого. Принцип элективности обучения, по мнению автора, означает предоставление обучающемуся свободы выбора целей, содержания, форм, методов, источников, средств, сроков, времени, места обучения, оценивания результатов обучения. Усиливает же результативность кооперативная деятельность, предусматривающая совместную деятельность взрослого с андрагогом, а также с коллегами по планированию, реализации, оцениванию и коррекции процесса обучения.

Важнейшим принципом С.И. Змеев считает принцип опоры на жизненный опыт (бытовой, социальный, профессиональный) обучающегося, используемый в качестве одного из источников обучения. Этот принцип поддерживается идеей контекстности обучения, в соответствии с которой обучение, с одной стороны, преследует жизненно важные для обучающегося цели, ориентировано на выполнение им социальных ролей или совершенствование личности, а с другой стороны, строится с учетом профессиональной, социальной, бытовой деятельности обучающегося и его пространственных, временных, профессиональных, бытовых условий [1].

Принцип системности обучения предусматривает соответствие целей, содержания, форм, методов, средств обучения и оценивания результатов обучения. С ним связан принцип развития образовательных потребностей. Согласно этому принципу, оценивание результатов обучения осуществляется путем выявления тех знаний, без освоения которых невозможно достижение поставленной цели, а процесс обучения строится в целях формирования у обучающихся новых образовательных потребностей.

Существенными для обучения взрослых являются принцип актуализации результатов обучения, предполагающий безотлагательное применение на практике приобретенных знаний, умений, навыков, качеств, и принцип реф-

лексивности, означающий осмысление обучающимся и обучающим всех параметров процесса обучения и своих действий по его организации.

В принципах, сформулированных С.И. Змеевым, с позиций нашего исследования представляются принципы опоры на жизненный опыт и принцип рефлексивности, поскольку именно они способствуют формированию ценностных ориентаций, а также: 1) смыслового единства образования и жизнедеятельности; 2) диалогичности; 3) событийности; 5) цикличности.

Следовательно, профессионально-личностное саморазвитие работников социальной сферы в процессе профессионального роста и достижения профессионализма в своей деятельности и является основополагающим в период модернизации социальной сферы, связанной, во-первых, с реализацией ФЗ № 442, а во-вторых — с апробацией профессиональных стандартов.

Литература

1. *Змеев С.И.* Андрагогика и образование взрослых: основные понятия и термины // Понятийный аппарат педагогики и образования. Вып. 2. Екатеринбург, 1996. 150 с.

2. Официально понятие профессионального стандарта введено в Трудовой кодекс РФ и статью 1 Федерального закона «О техническом регулировании» Федеральным законом № 236-ФЗ от 03.12.2012 г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ. Статья 195.1 ТК РФ.

3. Правила разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов утверждены Постановлением Правительства РФ № 23 от 22 января 2013 г. в соответствии с п.1 Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

4. Предпринимательство как новое содержание профессионализма / Швецов В.В. и др. М.: Колледж предпринимательства, 2005. 124 с.

5. *Сериков В.В.* Образование и личность. Теория и практика проектирования педагогических систем. М.: Педагогика. 1999. 272 с.

6. *Смирнов И.П.* Движение к открытой системе профессионального образования / И.П. Смирнов, В.А. Поляков, Е.В. Ткаченко // Профессиональная педагогика: категории, понятия, дефиниции: сб. науч. трудов. Вып. 3. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2004. С. 9—27.

7. *Шадриков В.Д.* Проблема системогенеза профессиональной деятельности. М.: Наука, 1982.

8. <http://nsportal.ru/shkola/administrirovanie-shkoly/library/motivatsiya-professionalnogo-razvitiya-pedagogov-kak-sredstv>.

9. *Менгазиева Л.Н.* Мотивация профессионального развития педагогов как средство повышения эффективности деятельности образовательного учреждения [Электронный ресурс],

10. *Поташиник М.М.* Управление профессиональным ростом учителя в современной школе // Методическое пособие. — М.: Центр педагогического образования, 2009, 448 с.