

Литература

1. *Забродин Ю.М., Ямбург Е.А., Гаязова Л.А.* О разработке профессионального стандарта педагога (педагогическая деятельность в дошкольном, начальном общем, основном общем, среднем общем образовании) (воспитатель, учитель) (пояснительная записка к профессиональному стандарту) // Бюллетень Учебно-методического объединения вузов РФ по психолого-педагогическому образованию. 2013. № 2. С. 5–21.
2. Комплексная программа повышения профессионального уровня педагогических работников общеобразовательных организаций» (утв. Правительством РФ 28.05.2014 № 3241п-П8) [Электронный ресурс] // Портал сопровождения проектов модернизации педагогического образования. URL: <http://педагогическоеобразование.рф/documents/show/48> (дата обращения: 12.02.2016).
3. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов» // Собрание законодательства Российской Федерации. 2013, 28 янв. № 4. Ст. 293.
4. Приказ Минтруда России № 544н от 18 октября 2013 г. «Об утверждении профессионального стандарта “Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)”» [Электронный ресурс] // Министерство труда и социальной защиты. Банк Документов. URL: <http://www.rosmintrud.ru/docs/mintrud/orders/129> (дата обращения: 27.04.2016).

Применение профессиональных стандартов и оценка квалификации сотрудников в учреждениях социальной сферы (опыт Самарской области)

Расходова О.А.,

*ГБУ Самарской области «Центр социального обслуживания граждан пожилого возраста и инвалидов городского округа Сызрань»,
Сызрань, Россия*

Рассматриваются подходы эффективности деятельности учреждения социального обслуживания при апробации профессиональных стандартов в социальной сфере во взаимосвязи с профессиональной компетентностью специалистов учреждения, их умениями, опытом и личностными особенностями. Предложен алгоритм внедрения профессиональных стандартов для обеспечения единства должностных обязанностей и квалификационных требований по профессиям работников, занятых на различных предприятиях в производственных условиях, но являющихся обладателями одной и той же профессии.

Ключевые слова: компетенции, уровень квалификации, профессиональный стандарт, социальная работа, аттестация, качество предоставляемых услуг.

Государственная политика в области стратегического развития Российской Федерации основана на инновационном пути развития, а также использовании концепции импортозамещения. Для этого необходимо наличие квалифицированных кадров, отвечающих текущим и стратегическим потребностям национальной экономики.

В настоящее время в России осуществляется масштабное обновление национальной системы квалификации работников и формирование системы профессиональных стандартов, затрагивающее практически все отрасли российской экономики и социальной сферы. Планируется, что в ближайшее время профессиональные стандарты заменят привычные для всех квалификационные справочники. Создана и продолжает совершенствоваться нормативно-правовая база, сделаны существенные практические шаги в этом направлении на основе интеграции усилий органов государственной власти, работодателей, профсоюзов и системы образования [1].

Применяются следующие нормативно-правовые акты:

- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Федеральный Закон «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов»;
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2012 г. № 2204, утвердившее План разработки профессиональных стандартов на 2012–2015 годы;
- Приказ Минтруда России от 30 ноября 2012 г. № 565 «Об утверждении плана-графика подготовки профессиональных стандартов в 2013–2014 годах»;
- Приказ Минтруда России № 148н от 12 апреля 2013 г. «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки профессиональных стандартов»;
- Приказ Минтруда России № 170н от 29 апреля 2013 г. «Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта»;
- Приказ Минтруда России № 147н от 24 мая 2013 г. «Об утверждении Макета профессионального стандарта».

Понятия *«квалификация работника»* и *«профессиональный стандарт»* определены в ст. 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации. Согласно указанной статье квалификация работника — это уровень его знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы.

В свою очередь, профессиональные стандарты — это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида

профессиональной деятельности. Такое определение дает ч. 2 ст. 195.1 Трудового кодекса. Это новое понятие, внесенное в Трудовой кодекс только в конце 2012 г.

Необходимость введения профессиональных стандартов была обусловлена тем, что характеристики должностей, содержащиеся в Единых квалификационных справочниках, не соответствовали современной ситуации на рынке труда. Описание требований к специалисту в профессиональных стандартах носит комплексный характер. В них используются более современные конструкции в виде сочетания требований к знаниям, умениям, профессиональным навыкам и опыту работы [9].

Другими словами, профессиональные стандарты приобретают ключевое значение, так как работодатели должны применять их во всех аспектах своей работы с персоналом.

В соответствии с поручением заместителя Председателя Правительства Российской Федерации О.Ю. Голодец в 2013 г. был сформирован перечень специальностей в социальной сфере и разработаны соответствующие профессиональные стандарты работников социальной сферы: «Психолог в социальной сфере», «Специалист по работе с семьей», «Специалист по реабилитационной работе в социальной сфере», «Социальный работник», «Специалист по социальной работе», «Руководитель организации социального обслуживания», «Специалист органа опеки и попечительства в отношении несовершеннолетних» и др. А также ряд межотраслевых профессиональных стандартов, применимых к организациям любой формы собственности: «Специалист в области охраны труда» «Специалист по управлению персоналом» «Бухгалтер» и др.

Положительный эффект применения профессиональных стандартов:

- 1) детализировано описывается деятельность специалиста, ее содержание связывается с владением теми или иными знаниями и умениями;
- 2) при введении профессиональных стандартов льготы будут зависеть не от названия должности, а от функционала сотрудника, его профессионализма;
- 3) произойдет соотнесение российских специальностей и международных требований;
- 4) исключается дублирование трудовых функций по должностям;
- 5) работодатели получают качественные критерии для оценки персонала, с помощью которых они смогут контролировать профессионализм работников, повышать качество их работы, ее эффективность и безопасность;
- 6) профессиональные стандарты помогут решить проблему кадрового дефицита, «настроить» систему образования под требования рынка труда;
- 7) профессиональные стандарты унифицируют трудовые функции – работник будет лучше знать круг своих задач и обязанностей;
- 8) профессиональные стандарты призваны заменить квалификационные справочники (тарифно-квалификационные справочники работ и рабочих профессий (ЕТКС) и Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих. В справочниках описано свыше 7,5 ты-

сяч профессий и должностей, при введении профессиональных стандартов их останется чуть более 2000 (план). Профессиональные стандарты включают более укрупненные характеристики квалификационных требований по сравнению с теми, что используются в справочниках, поэтому более универсальны.

Данные изменения затронут каждый элемент организационной архитектуры и регулирования социально-трудовых отношений организации и рабочего места и изменят рынок труда и образование.

Важнейшим результатом введения профессиональных стандартов является расширение возможностей для рациональной профессиональной сменяемости и трудовых перемещений работников. Такой подход способствует расширению возможностей не столько вертикального, сколько горизонтального карьерного продвижения работников, их всесторонней профессиональной самореализации в условиях экономического роста.

На данном этапе развития России существует множество социальных проблем, в том числе касающихся рынка труда. Прежде всего, к ним относят невозможность многих граждан реализовать свои профессиональные знания, найти такую работу, которая позволяла бы им иметь достойную заработную плату, развиваться, строить карьеру. Помимо этого, необходимость изучения профессиональных стандартов по социальной работе обусловлена несколькими причинами:

- во-первых, отсутствием единого стандарта образования, из-за чего обладатели дипломов разных учебных заведений имеют совершенно разный багаж опыта и знаний;

- во-вторых, возрастанием потребности в высококвалифицированных специалистах по социальной работе, поскольку возрастает спрос населения на получение квалифицированной социальной помощи;

- в-третьих, сейчас по Трудовому кодексу работодатель имеет право провести аттестацию человека на предмет его квалификации. Это довольно трудно для учреждения, которое не обладает достаточным опытом, результате могут возникнуть судебные споры. За 2011 год в судах общей юрисдикции было рассмотрено свыше 864 тысяч трудовых споров, а за первое полугодие 2012 года — около 406 тысяч. Появление законодательного поля и внедрение профессионального стандарта снимет все противоречия и поможет избежать многих судебных разбирательств;

- в-четвертых, в настоящее время очень остро встает вопрос о сертификации профессиональных квалификаций (в том числе и специалистов в области социального обслуживания населения), которая невозможна без опоры на профессиональные стандарты. Данное мероприятие будет проводиться на основе уже имеющихся профессиональных стандартов по социальной работе.

Все эти проблемы, поставили остро вопрос введения профессиональных стандартов, особенно в сфере социального обслуживания населения. Они могут стать одним из элементов системы контроля за качеством рабочей силы. Их внедрение создаст необходимые условия для совершенствования системы, как аттестации персонала организаций (при контроле со стороны государства),

так и формирования системы независимой сертификации (контроля со стороны бизнес-сообщества). Таким образом, предлагаемый механизм взаимосвязи рынка труда и образования позволит проводить подготовку квалифицированной рабочей силы, соответствующей новым экономическим условиям [7].

При едином подходе к применению профессиональных стандартов в государственных учреждениях и некоммерческих организациях работодатели смогут оценить и повысить профессионализм своих работников, активизировать их мотивацию, добиться повышения эффективности и качества труда, а организации профессионального образования — скорректировать федеральные образовательные стандарты и образовательные программы всех уровней профессионального образования, принять участие в разработке методических материалов и выборе форм и методов обучения в системе профессионального образования и внутрифирменного обучения персонала [5].

Специалисты, прежде всего, получают возможность трудоустройства в организации разных ведомств: органов управления социальной защиты населения, образования, здравоохранения, органов опеки и попечительства и др.

Методический алгоритм содержит теоретические материалы описывающие этапы внедрения профессиональных стандартов и практические материалы, которые станут подспорьем в практической деятельности работодателя.

Методический алгоритм применения профессиональных стандартов для руководителей и сотрудников учреждений всех форм собственности, отвечающих за внедрение профессиональных стандартов в социальной сфере, является обобщением наработанного материала и опыта практической деятельности.

Применение в работе данного алгоритма откроет новые перспективы для руководителей учреждений социальной сферы.

Практическое применение:

- для работодателя — формулировка квалификационных требований к работникам, формирование кадровой политики, организация обучения и аттестации работников, разработка должностных инструкций, присвоение тарифных разрядов работникам и установление систем оплаты труда;
- для работника — оценка соответствия имеющихся у него компетенций требованиям рынка труда и конкретного работодателя»;
- для системы профессионального образования — разработка образовательных стандартов и программ, соответствующих требованиям рынка труда.

Для достижения поставленной цели планируется решение следующих задач:

- организация оценки квалификации работников учреждения в соответствии с требованиями профессионального стандарта;
- совершенствование системы аттестации работников учреждения на основе профессионального стандарта.

Индикаторы:

- проведение повышения квалификации работников в соответствии с профессиональным стандартом;

- совершенствование персонифицированных моделей повышения квалификации на основе профессионального стандарта;
- внедрение пакета типовых документов организации, работающей в условиях профессионального стандарта;
- апробация методики оценки соответствия работников уровню квалификации в соответствии с требованиями профессионального стандарта.

Значение профессиональных стандартов:

- *для граждан — получателей социальных услуг и социальной помощи* стандарты позволяют получить представление о сущности работы специалиста, к которому они обращаются со своими проблемами, сформировать обоснованные социальные ожидания и получение квалифицированной помощи.
- *для специалиста* — позволяют получить алгоритм профессиональной деятельности, который дает возможность в многообразии индивидуальных особенностей конкретной ситуации найти правильное решение и реализовать адекватные профессионально обоснованные действия.
- *для работодателя* — позволяют оценить и повысить профессионализм своих работников, активизировать их мотивацию, добиться повышения эффективности и качества труда.
- *для системы образования* — позволяют скорректировать образовательные стандарты и образовательные программы, разрабатывать методические материалы и определять формы и методы обучения, прогнозировать реальные и измеримые результаты обучения в системе профессионального образования.

Описание модели применения профессиональных стандартов

ЭТАП 1

Приступая к работе над профессиональными стандартами, необходимо, прежде всего определить, их роль в деятельности организации.

Если требования профессионального стандарта обязательны, то их должны применять все работодатели, независимо от организационно правовой формы и формы собственности: коммерческие, государственные муниципальные.

Профессиональные стандарты вводятся в действие поэтапно в соответствии с утвержденным графиком:

- 2013 г. — 3;
- 2014 г. — 404;
- 2016 г (план) — 434.

В дальнейшем Министерством труда планируется довести их число до 2000.

ЭТАП 2

Работа по внедрению профессиональных стандартов в учреждении требует участия специалистов разных подразделений. Хорошо, если в этом процессе

будут задействованы кадровые служащие, бухгалтеры, юристы, рядовые сотрудники, члены профсоюза (если он есть в учреждении). Также должны быть определены лица, ответственные за передачу принятых решений руководителю, соблюдение сроков, оформление необходимых документов.

- определить ответственных за внедрение профессиональных стандартов в организации ;
- создать приказ по основной деятельности об утверждении состава рабочей группы по внедрению профессиональных стандартов;
- в рабочую группу должны входить руководители подразделений, представитель кадровой службы, ответственные за введение профессиональных стандартов, рядовые сотрудники. Включение в ее состав рядовых сотрудников будет способствовать лучшей информированности о процессе внедрения профессиональных стандартов, а также обеспечить учет мнения рядового персонала;
- ознакомить сотрудников, указанных в приказе, с его содержанием под подпись.

ЭТАП 3

План действия может быть составлен на заседании комиссии (рабочей группы) и утвержден руководителем. Для этого необходимо осуществить следующие шаги.

Шаг 1. Обсудить план будущей работы на заседании комиссии.

Шаг 2. Составить проект плана.

Шаг 3. Утвердить план работы руководителем.

Шаг 4. Ознакомить сотрудников, ответственных за выполнение отдельных этапов работы, с планом под подпись. Выдать им заверенную копию плана.

Алгоритм, помогающий быстрее адаптироваться на первом этапе — при донесении положений профессионального стандарта до сотрудников:

- предоставление полной информации о профессиональном стандарте под подпись, поскольку это нормативный документ, обязательный к исполнению;
- обсуждение путей реализации профессионального стандарта в профессиональных сообществах;
- информирование клиентов и других заинтересованных лиц о переходе на профессиональные стандарты.

ЭТАП 4

- проведение самооценки работника/специалиста на соответствие его компетенций квалификационным требованиям профессионального стандарта (изучение % выполнения стандарта по каждому требованию стандарта в целом по учреждению и для каждого работника);
- проведение оценки работника/специалиста на соответствие его компетенций квалификационным требованиям профессионального стандарта в рамках внутреннего аудита организации;

- целесообразно провести оценку с точки зрения соответствия текущего состояния профессиональным стандартам, чтобы увидеть зоны наиболее сильных расхождений с их требованиями и обратить на них внимание персонала;
- кроме «прямой» оценки, предоставляемой руководителями подразделений, в рамках внутреннего аудита можно использовать, например, перекрестную процедуру «Mystery shopping».

ЭТАП 5

Профессиональные стандарты могут служить основой для разработки должностных инструкций, рабочих инструкций, рабочих карт и других документов, содержащих конкретный перечень должностных обязанностей работников с учетом особенностей организации производства, труда и управления (при их использовании в организации).

Изменения в локальные нормативные акты вносятся в том же порядке, в котором они утверждались. Если при утверждении документа требовалось учесть мнение представительного органа работников, следует сделать это при его изменении.

С внесенными изменениями и дополнениями все сотрудники должны быть ознакомлены под подпись.

Общие требования

Шаг 1. Составить и подписать проект изменений в локальный нормативный акт или подловить новую редакцию документа.

Шаг 2. Согласовать проект изменений в документ или иную редакцию со всеми заинтересованными должностными лицами.

Шаг 3. Утвердить у руководителя или иного уполномоченного лица проект изменений в документ или иную редакцию.

Шаг 4. Зарегистрировать документ.

Шаг 5. Ознакомить сотрудников, ответственных за выполнение отдельных работ, с документом под подпись (если требуется).

Шаг 6. Ознакомить сотрудников, чьи должности затрагивают внесение изменений, с новой редакцией локального нормативного акта под подпись.

Внесение изменений в штатное расписание организации

Шаг 1. Создать приказ по основной деятельности об изменении в штатном расписании.

Шаг 2. Зарегистрировать приказ (поставить номер и дату).

Шаг 3. Ознакомить заинтересованных должностных лиц с содержанием приказа под подпись.

Профессиональный стандарт поможет составить должностную инструкцию

При заполнении раздела должностной инструкции, содержащего общие положения, рекомендуется отражать основополагающие организационно-право-

вые документы, на основании которых работник осуществляет свою деятельность и реализует свои полномочия, а также условия и характер выполняемой работы. Эти сведения могут быть получены из блоков «Условия допуска к работе», «Трудовые действия», «Необходимые умения» и «Необходимые знания» разделов II и III профессионального стандарта.

В должностных обязанностях работника рекомендуется указывать выбранные из раздела III профессионального стандарта трудовые действия, относящиеся к определенной трудовой функции из соответствующей обобщенной трудовой функции, которые работник должен выполнять в рамках своей должности с учетом задач и функций конкретного структурного подразделения. Перечень трудовых действий по трудовой функции конкретного профессионального стандарта является минимально необходимым и может быть дополнен трудовыми действиями из другой обобщенной трудовой функции этого же профессионального стандарта в зависимости от условий деятельности работодателя.

При определении квалификационных требований к работнику работодатель указывает уровень образования и дополнительной профессиональной подготовки работника, необходимый для выполнения предусмотренных должностных обязанностей, уровень квалификации, требования к опыту (стажу) работы и необходимую специализацию, достаточную для полного и качественного выполнения работы.

Вышеуказанные квалификационные требования выбираются из соответствующих блоков раздела III профессионального стандарта: «Уровень квалификации», «Требования к образованию и обучению», «Требования к опыту практической работы», «Дополнительные условия допуска к работе», — и могут быть дополнены с учетом специфики деятельности работодателя.

При указании в должностной инструкции информации относительно необходимых знаний и умений работника, работодатель руководствуется подразделами «Трудовая функция» и блоками «Необходимые умения», «Необходимые знания», «Другие характеристики», содержащимися в разделе III профессионального стандарта.

Работодатель, кроме случаев, предусмотренных федеральными законами, может распределять трудовые действия, содержащиеся в описании отдельных трудовых функций, предусмотренных профессиональными стандартами, между несколькими должностями, профессиями, специальностями, самостоятельно определяя содержание и объем выполняемой работником работы.

Работодатель, кроме случаев, предусмотренных федеральными законами, с учетом специфики деятельности, может расширять перечень трудовых действий по отдельным должностям, профессиям, специальностям по сравнению с перечнем, предусмотренным профессиональными стандартами по соответствующим трудовым функциям.

В этом случае работодатель определяет соответствие работника требованиям к образованию и обучению, к опыту практической работы и особые условия

допуска к работе, в том числе с учетом положений профессиональных стандартов, предусматривающих данные трудовые действия.

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

ЭТАП 6

Аттестация работника (специалиста) проводится в целях определения уровня профессиональной подготовки работника и выдачи ему квалификационного аттестата.

Шаг 1. Разработка положений о работе аттестационных комиссий.

Шаг 2. Составление плана-графика аттестации работников/специалистов учреждения.

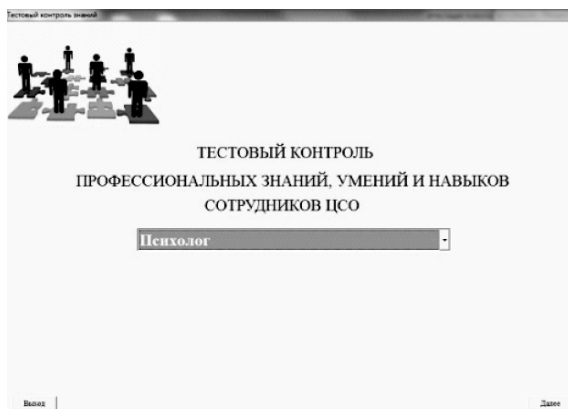
Шаг 3. Уведомление работника/специалиста о дате проведения аттестации.

Шаг 4. Разработка тестовых заданий для проведения аттестации персонала.

Компьютерное тестирование

Программа «Тестовый контроль знаний, умений и навыков сотрудников» — авторская, разработана с учетом действующего законодательства и специфики работы.

Разработчик программы — директор ГБУ СО «ЦСО г.о. Сызрань» О.А. Расходова (кандидат психологических наук).



Возможности программы

- регистрация аттестуемого с сохранением информации в базе данных (дополнительный модуль);

- проверка знаний тестируемого специалиста с выставлением результата тестирования, процентного соотношения верных (неверных) ответов и общим временем тестирования;
- просмотр и вывод на печать результатов тестирования;
- сохранение результатов тестирования каждого специалиста в log-файле на логическом диске.

Достоинства программы

- минимум временных затрат на получение надежных итогов контроля;
- более справедливый метод, он ставит всех сотрудников в равные условия, как в процессе контроля, так и в процессе оценки, практически исключая субъективизм аттестационной комиссии;
- снижение эмоциональной тревожности.

При выходе на аттестацию необходимо иметь

- результат тестового контроля;
- портфолио (см. требования);
- представление на аттестуемого (отдел кадров);
- заключение по результатам психологического обследования (психолог учреждения);
- отзыв на аттестуемого (руководитель отделения).



Требования к портфолио

Оценить знания, умения, опыт и личностные качества помогает ставшее в последнее время популярным «Портфолио».

Портфолио (от франц. *Porter* – излагать, формировать, нести и *folio* – лист, страница) – средство оценки развития профессиональной деятельности сотрудников социального учреждения.

Портфолио представляет собой папку-накопитель собранных аттестуемым документов и материалов, свидетельствующих об уровне его профессиональной компетентности и результатах деятельности.

Методические рекомендации к оформлению портфолио

При оформлении портфолио следует соблюдать:

- достоверность представленных сведений;
- аккуратность и эстетичность оформления;
- целостность и завершенность представленных материалов;
- наглядность (таблицы, диаграммы, копии приказов, протоколы и т. д.).

Перечень документов и материалов портфолио составляется в строгом соответствии с критериями и показателями оценки, характеризующими качество профессиональной деятельности работника.



I раздел. Портрет-паспорт

Раздел, раскрывает личность владельца портфолио, здесь могут быть размещены фотографии, автобиография, информация и документы об увлечениях, интересах.

Титульный лист.

На титульном листе:

- указываются фамилия, имя, отчество аттестуемого, год рождения;
- место работы, должность;
- помещается фото.

Общие сведения о специалисте:

- автобиография;
- сведения об образовании (что и когда закончил, полученная специальность и квалификация по диплому);
- сведения о повышении квалификации;
- общий трудовой стаж, стаж работы в социальной сфере (в занимаемой должности);
- награды, ученые и почетные звания.

II раздел. Достижения

Официальные документы (раздел, куда собираются документы, подтверждающие наличие результатов в различных сферах деятельности. Это могут быть сертификаты и дипломы, отзывы, свидетельства о прохождении курсов, грамоты).

III раздел. Информационно-аналитическая справка

Информационно-аналитическая справка должна отражать самооценку результатов деятельности работника в соответствии с критериями и показателями оценки, характеризующими качество профессиональной деятельности аттестуемого *за последние годы работы. (3 года)*.

Структура информационно-аналитической справки должна полностью соответствовать критериям и показателям оценки качества профессиональной деятельности работника. В содержании информационно-аналитической справки следует делать ссылки на прилагаемые документы и материалы, содержащиеся в приложениях.

Требования к оформлению информационно-аналитической справки:

- по объему текст составляет не более 10 страниц машинописного текста (компьютерного);
- требования к бумаге: формат А4 (210 × 297 мм);
- шрифт Times New Roman, размер шрифта 14 пт., начертание шрифта — обычное; полуторный междустрочный интервал;
- текст печатается с абзацами — 1,25 см;
- нумерация страниц выполняется арабскими цифрами;
- заголовки печатаются заглавными буквами без точки в конце, шрифт Times New Roman, размер шрифта 14 пт., начертание шрифта — полужирное; одинарный междустрочный интервал;

- подзаголовки печатаются строчными буквами без точки в конце, шрифт Times New Roman, размер шрифта 12 пт., начертание шрифта – полужирное и курсив; одинарный междустрочный интервал;
- текст печатается без пропусков, каждый основной пункт работы начинается с новой страницы.

Приложение

(документы и материалы, подтверждающие результаты профессиональной деятельности)

В данном разделе аттестуемый представляет документы и материалы, подтверждающие качество результатов его профессиональной деятельности, необходимые для подтверждения общих сведений и данных информационно-аналитической справки.

Документы и материалы оформляются как приложения к информационно-аналитической справке.

Банк идей

Раздел, в котором владелец портфолио формирует банк идей, выстраивает планы: программа деятельности, размышления; фиксирует полезную информацию: ссылки на ресурсы Интернет и литературные источники, высказывания философов, ученых, и т. д.).

ЭТАП 7

Создание индивидуальных планов развития профессиональной компетенции работников/специалистов с учетом требований профессиональных стандартов для проведения обучения недостающим знаниям и навыкам, при необходимости – коррекции системы мотивации.

Взаимодействие с образовательными учреждениями, осуществляющими подготовку и профессиональную переподготовку кадров по реализации индивидуальных планов развития профессиональной компетенции и плана учреждения с учетом требований профессиональных стандартов.

Разработка/внесение изменений в план повышения уровня профессиональной компетенции представителей организации, учитывающий необходимость повышения компетенции работников и специалистов в соответствии с профессиональными стандартами.

Литература

1. *Зайцева Н.А., Ушанов Ю.В.* Национальная система профессиональных квалификаций: организационно-методические основы создания: монография. М.: РУСАЙНС, 2016. с. 3.
2. Постановление Правительства РФ от 22 января 2013 г. № 23 «О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов».

3. Постановление Правительства РФ «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в мониторинге и прогнозировании потребностей экономики в квалифицированных кадрах, а также в разработке и реализации государственной политики в области среднего профессионального образования и высшего образования» № 92 от 10.02.2014.

4. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов» от 12 апреля 2013 г. № 148н.

5. Распоряжение Правительства Российской Федерации № 487р от 31 марта 2014 г. «Комплексный план мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014–2016 годы».

6. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

7. Указ Президента Российской Федерации от 16.04.2014 № 249 «Положение о Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям».

8. Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 30.12.2015).

9. Федеральный закон № 122 от 02.05.2015 г. «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статьи 11 и 73 Федерального закона “Об образовании в Российской Федерации”».

Региональная модель внедрения профессиональных стандартов работников сферы образования в Свердловской области

Минюрова С.А.,

ФГБОУ ВО УрГПУ, Екатеринбург, Россия

Васягина Н.Н.,

ФГБОУ ВО УрГПУ, Екатеринбург, Россия

Мурзина И.Я.,

ФГБОУ ВО УрГПУ, Екатеринбург, Россия

Представлен опыт внедрения профессиональных стандартов работников сферы образования в Свердловской области. Обращается внимание на то, что авторами разработана региональная модель внедрения профессиональных стандартов, которая включает структурно-функциональный, мотивационный, содержательно-смысловой компоненты. Модель