

## МОДЕЛЬ МОДУЛЬНОЙ СТРУКТУРИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ДЛЯ ВОЗМОЖНОСТИ АДАПТАЦИИ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ СТАНДАРТАМИ

Шевелева Л.В., Сеницын В.А.

*Авторами описывается предлагаемая модель построения профессиональных стандартов, основанных на компетентностном подходе по модульному принципу. Такое построение даст возможность адаптировать профессиональные и образовательные стандарты, что позволит установить соответствие между требуемым уровнем и набором компетенций для выполнения производственных функций и образовательными программами, которые дадут возможность получения соответствующих знаний, умений, навыков. Также в статье рассматриваются методологические основы компетентностного подхода к профессиональным и образовательным потребностям. Приводится классификация компетенций, основанная на классификационных признаках: последовательность получения образования, источник формирования компетенций и сфера использования.*

В период реструктуризации всей экономической и общественной жизни в нашей стране наблюдаются противоречивые процессы, связанные с имеющимся механизмом формирования кадрового потенциала страны для возможностей реализации стратегических и тактических задач и реальными необходимыми его характеристиками.

Основной заказ образовательного потенциала формируют потребности трех категорий: работодателей, государственных структур и социальные потребности.

Потребности работодателей выступают приоритетными для развития всей образовательной системы.

Особо сложной проблемой является формализация этих потребностей через определенные требования к компетенциям различных сфер, профессий, квалификаций и др.

Для дальнейшего рассмотрения профессиональных стандартов считаем необходимым коротко остановиться на трактовке таких понятий, как специальность, профессия, квалификация, образовательный уровень, квалификационный уровень, компетенция, компетентность.

Определений этих понятий достаточно много и каждое из них заслуживает внимания. Однако необходимо четко структурировать и разграничить эти категории для рассмотрения профессиональной стандартизации.

В правовых материалах, касающихся образования, также не совсем четко прослеживается смысл этих понятий. Так, в законе об образовании, при характеристике документов об образовании говорится, что, например, диплом о профессиональной переподготовке дает его владельцу право ведения профессиональной деятельности (квалификацию) в определенной сфере.

Здесь право ведения профессиональной деятельности отождествляется с понятием «квалификация». С нашей точки зрения это неправомерно, так как существуют различные образовательные программы, по результатам обучения по которым может, как присваиваться, так и не присваиваться квалификация.

Поскольку в последние годы особое внимание отводится эффективности профессиональной деятельности, часто звучат такие понятия, как «профессия» и «профессионализм». Профессия по Ожегову – это основной род занятий, трудовой деятельности. Это понятие не включает качественных показателей труда человека. Определение «профессия» этимологически восходит к латинскому «professio», «profiteer», означая «род трудовой деятельности, требующий определенной подготовки и являющийся обычно источником существования. А.М. Столяренко определяет понятие «профессия», как дело человека, род трудовой деятельности, требующий определенной подготовки, являющейся важным средством удовлетворения его потребностей – как материальных, так и духовных. Климова Е.А. рассматривает профессию как активность субъекта, который выступает как «инициатор активности», когда «активному воздействию на объект предшествует процесс мысленного проектирования этого воздействия и его результатов».

В специальной литературе понятие профессионализм часто рассматривается как «сложное интегративное социально-психологическое понятие, отражающее уровень и характер овладения человеком профессией».

## МОДЕЛЬ МОДУЛЬНОЙ СТРУКТУРИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ДЛЯ ВОЗМОЖНОСТИ АДАПТАЦИИ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ СТАНДАРТАМИ

А.К. Маркова, рассматривая профессионализм, трактует его как «степень реального соответствия личности требованиям профессии и подготовленности к успешному осуществлению выбранной деятельности, возможности достигать наивысших результатов при ее осуществлении. С.В. Пирогов указывает: «Профессионализм служащего – это доскональное знание своего дела и наиболее эффективное осуществление своей служебной деятельности». Далее он указывает: «Профессионализм не является проявлением узкой специализации сотрудника. Он складывается из специальных знаний, умений и навыков, из оптимального проявления личностных качеств служащих, в том числе нравственных, из наиболее полного использования всего аппарата.

В соответствии с мировыми процессами интеграции в экономике и образования в России начата разработка новой модели определения необходимого образовательного уровня и методов его достижения, построенной на компетентностном подходе. Кроме того, необходимость новой модели обусловлена и пересмотром норм многих видов деятельности, изменением мира профессий (появлением новых профессий наряду с дифференциацией и интеграцией одних и «отмиранием» других).

В последние годы понятие «компетенция» и «компетентность» встречаются довольно часто. Они достаточно близки понятиям профессионализм, хотя имеют на наш взгляд отличительные особенности. Эти характеристики отражают реальную и потенциальную возможности наиболее полно соответствовать тому виду трудовой деятельности, о компетенции которой идет речь. Компетентность подразумевает всю совокупность знаний, умений, навыков, способностей человека, необходимых к реализации профессиональных компетенций.

В соответствии с определением компетенции, как «круга соответствующих полномочий какого-либо органа или должностного лица согласно законам, нормативным документам, уставам, положениям», эта категория представляет собой спектр профессиональных задач, стоящих перед работником.

Содержательная сторона компетенции трактуется разными учеными по-разному. Британские исследователи выделяют три уровня компетентности:

– интегративная компетентность – способность к интеграции знаний и навыков и их

использованию в условиях быстро меняющейся внешней среды;

– психологическая компетентность – умение ориентироваться и контролировать внутренние и внешние эмоциональные воздействия, прогнозировать и управлять поведением людей;

– профессиональная компетентность в различных сферах деятельности.

Японские исследователи выделяют следующие составляющие компетентности: самоконтроль, жизнеспособность, общение, чувство организованных действий, пытливость.

Совокупность профессий характеризуется нестабильностью в силу изменений содержания профессий, средств и условий труда. Все эти реформации в формировании требований к профессионалу нового поколения вызвали необходимость стандартизации подхода к определению компетенций для различных профессий, квалификаций, должностей. Таким унифицированным формализованным документом является профессиональный стандарт.

Профессиональный стандарт — это многофункциональный нормативный документ, который систематизирует (для конкретной области профессиональной деятельности) трудовые функции, выполняемые работниками, и требования к необходимым для этого компетенциям.

Можно выделить четыре группы пользователей профессиональных стандартов: работодатели, сфера образования, работники, государство.

Группа работодателей в большей степени заинтересована в собственной разработке профессиональных стандартов, как основной потребитель компетенций профессионалов с учетом отраслевых особенностей к кадровому составу.

Разработчиками профессиональных стандартов являются отдельные работодатели и их объединения, в инициативном порядке разрабатывающие профессиональный стандарт по установленному макету.

Одной из первых общественных отраслевых организаций, которая разработала методологические и методические основы разработки профессиональных стандартов, явился Российский союз промышленников и предпринимателей. Основными нормативными документами, которые определяют основные методические основы разработки профессиональных стандартов можно назвать Положение (макет) о профессиональном

стандарте, утвержденное распоряжением РСПП №РП-46 от 28 июня 2007г. и Методику разработки профессиональных стандартов.

В соответствии с этими документами профессиональный стандарт определяется как многофункциональный нормативный документ, предназначенный для:

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

- формирования государственных образовательных стандартов и программ всех уровней профессионального образования, в том числе обучения персонала на предприятиях, а также для разработки учебно-методических материалов к этим программам;

- решения широкого круга задач в области управления персоналом (разработки стандартов предприятия, систем мотивации и стимулирования персонала, должностных инструкций; тарификации должностей; отбора, подбора и аттестации персонала, планирования карьеры);

- проведения процедур стандартизации и унификации в рамках вида (видов) экономической деятельности (установление и поддержание единых требований к содержанию и качеству профессиональной деятельности, согласование наименований должностей, упорядочивание видов трудовой деятельности и пр.).

Профессиональный стандарт формируется на основе следующих принципов:

- учет возросших требований к адаптивности и профессиональным компетенциям работников;

- измеримость указываемых требований к выполнению трудовых функций;

- представление в стандарте основных трудовых функций по видам экономической деятельности (областям профессиональной деятельности);

- вертикальная интеграция в виде экономической деятельности (области профессиональной деятельности) всех квалификационных уровней;

- учет образцов лучшей практики, опыта успешных компаний, являющихся лидерами в отрасли и ориентированных на будущее.

Из указанных принципов формируются функции профессионального стандарта.

Основными функциями профессионального стандарта являются:

- создание системы требований к знаниям, умениям и навыкам в соответствии с требованиями профессиональной деятельности;

- обеспечение возможности определения уровня квалификации и его соответствия уровню заработной платы;

- создание нормативной основы для финансовой поддержки профессионального обучения персонала;

- обеспечение возможности ориентации и контроля уровня развития людских ресурсов организации;

- гармонизация требований к профессиональной компетентности и др.

Порядок разработки профессионального стандарта предусматривает участие широкого круга заинтересованных организаций при организационно-методической поддержке НАРК – Национального агентства развития квалификаций.

Профессиональный стандарт разрабатывается по виду экономической деятельности в соответствии с Общероссийским классификатором видов экономической деятельности. Russian classification of economic activities. Ок 029-2001 (ОКВЭД).

В целях информирования профессиональной общественности о начале разработки нового или пересмотре действующего профессионального стандарта работодатель регистрируется в НАРК в качестве разработчика.

НАРК осуществляет обучение и консультирование специалистов разработчика профессионального стандарта.

Разработчик организует публичное обсуждение профессионального стандарта с привлечением заинтересованных работодателей, государственных организаций и ведущих специалистов. Разработчик при необходимости согласует профессиональный стандарт, а также внесенные в него изменения с другими заинтересованными сторонами. Все изменения профессионального стандарта, внесенные в ходе его пересмотра, учитываются в Листе регистрации изменений данного стандарта, который в дальнейшем становится его неотъемлемой частью.

Профессиональный стандарт (в том числе пересмотренные варианты) одобряется высшим органом управления разработчика.

Такой порядок разработки профессиональных стандартов не всегда учитывает мнение образовательных структур, что вызывает существенное несоответствие образо-

## МОДЕЛЬ МОДУЛЬНОЙ СТРУКТУРИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ДЛЯ ВОЗМОЖНОСТИ АДАПТАЦИИ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ СТАНДАРТАМИ

вательных программ потребностям работодателей в подготовке специалистов.

Ниже предлагается модель модульной структуризации профессиональных стандартов для возможностей адаптации профессиональных (компетентностных) и образовательных модулей, что позволит гармонизировать эти две составляющие формирования и развития образовательного потенциала для потребностей экономики.

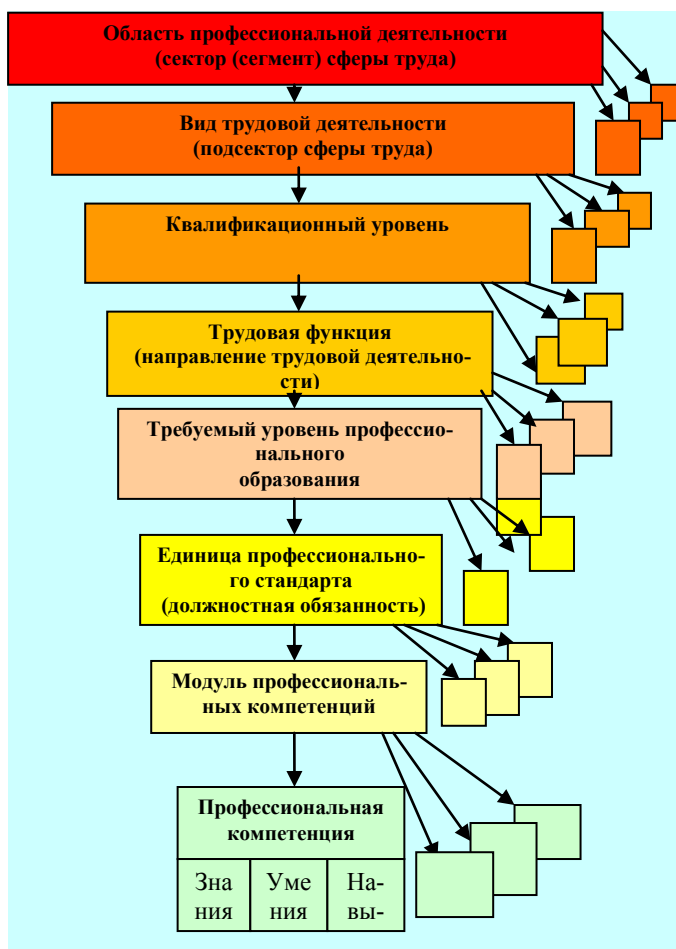


Рисунок 1 – Модель модульной структуризации профессионального стандарта

Для каждой области профессиональной деятельности разрабатывается комплекс образовательных стандартов, присущих технологическим, техническим, организационным, управленческим и другим особенностям отрасли (подотрасли). Таким образом, область профессиональной деятельности – это сегмент сферы труда, совокупность видов трудовой деятельности, имеющая общую интеграционную основу и предполагающая схожий набор компетенций для их выполнения.

Область профессиональной деятельности является частью одного вида экономической деятельности или связана с несколькими ее видами;

Примером может служить промышленность, сельское хозяйство, архитектура, информационные технологии и др.

Каждый сегмент труда имеет различные виды трудовой деятельности (подсекторы сферы труда). Вид трудовой деятельности – это составная часть области профессиональной деятельности, образованная стандартным набором трудовых функций и ходимых для их выполнения компетенций.

Формат профессионального стандарта предполагает выделение уровней профессиональной квалификации (квалификационных уровней).

Квалификационный уровень – это совокупность требований к компетенциям работников, дифференцируемых по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности;

Квалификация, таким образом, – это готовность работника к качественному выполнению конкретных функций в рамках определенного вида трудовой деятельности; официальное признание (в виде сертификата) освоения компетенций, соответствующих требованиям к выполнению трудовой деятельности в рамках конкретной профессии (требований профессионального стандарта).

Квалификационный уровень трактуется в словаре Ожегова, как степень годности к какому-либо виду труда, уровень подготовленности. Но определенный уровень подготовленности можно получить и не имея определенной ступени обучения. В то же время и имеющаяся совокупность знаний – это еще не гарантия высокой квалификации. Можно знать, но не уметь приложить эти знания к практической деятельности. Поэтому понятия «образование» и «квалификация» отождествлять нельзя.

Практика разработки профессиональных стандартов для различных отраслевых сегментов позволяет выделить следующие общие уровни работников:

Уровень 1 (помощник) – работник, который отвечает за выполнение собственной работы. Она состоит преимущественно из автоматизированных операций и стандартных процедур. Работа требует использование

навыков, знаний, имеющих отношение к этой деятельности.

Уровень 2 - профессиональный практический работник, который отвечает за выполнение собственной работы. Он несет часть коллективной ответственности за работу, требующую сотрудничества с коллегами. Работа состоит из автоматизированных рутинных операций и стандартных процедур. Она предусматривает владение профессиональными знаниями и навыками.

Уровень 3 - специализированный практический работник, который несет ответственность за свою работу и за действия по отношению к коллегам. Он контролирует и надзирает за применением рутинных стандартизированных операций. Он комбинирует и разрабатывает процедуры, необходимые для подготовки работы и осуществления надзора.

Уровень 4 - руководитель среднего звена, который несет ответственность за выполнение собственной работы и за действия коллег. Он несет ответственность за планирование и администрирование. Он комбинирует и разрабатывает новые процедуры. Работа требует знаний и навыков, независимых от конкретной профессии.

Уровень 5 - высший уровень руководства. Предполагается то же, что и в уровне 4, но добавляется ответственность в организационном и формальном плане.

Далее по иерархии можно выделить трудовую функцию. Каждый вид трудовой деятельности соответствующего квалификационного уровня предполагает исполнение некоторого количества трудовых функций, которые представляют собой направления трудовой деятельности, такие например, как обеспечение функционирования систем управления базами данных в трудовой деятельности второго квалификационного уровня – администрирование баз данных. Трудовая функция, таким образом, представляет собой набор должностных обязанностей каждого работника.

Каждый вид трудовой функции (должности) предполагает наличие определенного уровня профессионального образования.

На сегодня можно выделить следующие уровни профессионального образования:

- 1) начальное профессиональное;
- 2) среднее профессиональное;
- 3) высшее профессиональное:
  - бакалавриат;
  - специалитет;
  - магистратура;

4) послевузовское профессиональное (аспирантура, докторантура).

Кроме того, при определении уровней образования, к профессиональному образованию можно отнести и программы дополнительного профессионального образования (повышение квалификации, переподготовку, дополнительное (к высшему) образование, стажировку и др.). На сегодня этот вид образования довольно распространен и его программы сопрягаются с уровнями основного профессионального образования.

Далее выделяется единица профессионального стандарта, как базовый первичный элемент профессионального стандарта, содержащий развернутую характеристику конкретной должностной обязанности, которая является целостной, завершенной, относительно автономной и значимой для данного направления трудовой деятельности.

Каждая единица профессионального стандарта должна обладать необходимым набором компетенций, способностями применять знания, умения и иметь навыки в трудовой деятельности.

Такой набор компетенций назовем модулем компетенций, который в дальнейшем необходимо учитывать при построении образовательных модулей. В идеале образовательные модули должны по своим результатам обучения соответствовать приобретению соответствующего набора (модуля) компетенций для занятия определенной должности и выполнения конкретной должностной обязанности.

Модуль естественно состоит из отдельных компетенций, предполагающих наличие и возможность использования знаний, умений, навыков.

Однако не будем забывать, что компетентность – это не только традиционное количественное и качественное наполнение человека профессиональными знаниями, умениями, навыками. Компетенция включает и такие качественные признаки, как способность к творчеству, нравственные ценности, способность к самоорганизации, синергетический эффект коллективной работы, мотивацию, предприимчивость, лидерские качества и др.

Кроме того, если компетенция – это способность применять знания, умения, навыки, то должны быть созданы и определенные условия для реализации этой способности. Назовем эти условия компетентностной инфраструктурой.

## МОДЕЛЬ МОДУЛЬНОЙ СТРУКТУРИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ДЛЯ ВОЗМОЖНОСТИ АДАПТАЦИИ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ СТАНДАРТАМИ

Таким образом, можно представить компетенцию пятимерной моделью, состоящей из набора знаний, умений, навыков, культуры и инфраструктуры их использования.

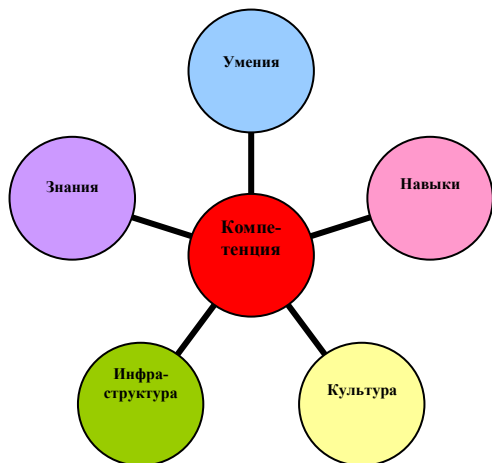


Рисунок 2 - Пятимерное представление компетенции

Остановимся более подробно на категории «знание».

Психологический подход трактует знания как совокупность представлений и понятий человека о предметах, явлениях и законах действительности, формируемых в результате целенаправленного педагогического процесса, самообразования и жизненного опыта.

Знания человека о мире возникают первоначально в виде образов, ощущений и восприятий. Переработка чувственных данных в сознании приводит к образованию представлений и понятий. В этих двух формах знания сохраняются в памяти. Как бы ни были общи представления и абстрактны понятия, главное их назначение – организация и регулирование практической деятельности.

Знания и действия тесно переплетены. Знания в основном приобретаются путем обучения и используются в деятельности. Знания поднимают деятельность на более высокий уровень осознанности, повышают уверенность человека в правильности ее выполнения. Деятельность без знаний невозможна.

В современных условиях развития общества знания являются одним из основных орудий в конкурентной борьбе. Знания могут составлять наиболее важный ресурс, а способность получать, интегрировать, накапливать, сохранять и применять их есть наиболее важный способ создания конкурентного

преимущества. Конкурентное преимущество, основанное на знаниях, устойчиво. В отличие от физических ресурсов знания увеличивают свой экономический потенциал возврата при использовании, то есть возникает самовоспроизводящийся цикл.

Обязательными компонентами профессиональной деятельности являются разнообразные навыки и умения. Различные ученые высказывают разные мнения по отношению к понятиям «умения» и «навыки». Одни придерживаются мнения, что навыки первичны, а умения вторичны, другие полагают, что умения возникают раньше навыков. Причиной этих расхождений является многозначность слова «умение».

Умением называют и самый элементарный уровень выполнения действий, и мастерство человека в данном виде деятельности. Следует различать элементарные умения, идущие вслед за знаниями и первым опытом действий, и умения, выражающие ту или иную степень мастерства в выполнении деятельности, которая возникает после выработки навыков. Элементарные умения – это действия, возникшие на основе знаний в результате подражания действиям или самостоятельных проб и ошибок в обращении с предметом. Более сложные умения – это уже мастерство, которое возникает на основе выработанных навыков и широкого круга знаний.

Элементарное умение выполнить что-то возникает из подражания, из случайных знаний. Чем сложнее вид деятельности, чем совершеннее машины которыми нужно управлять, тем меньше надежды на успех умений, складывающихся только в результате наблюдения и подражания.

Деятельность будет выполнена квалифицированно, если человек овладел навыками. Навык – упрочившийся способ выполнения действий. В основе выработки навыка у человека лежат развернутые, осознанные действия. В основе любого навыка лежат выработка и упрочение условно-рефлекторных связей. В результате выработки навыка резко уменьшается время выполнения действия.

Превращение действия в навык дает возможность высвободить сознание для решения более сложных задач деятельности.

Психологи различают четыре вида навыков: двигательные, мыслительные, сенсорные навыки и навыки поведения.

Двигательные навыки включены в самые различные виды деятельности. Без выработки двигательных навыков невозможно воздействие на предмет труда, управление тех-

нологическими процессами, устная и письменная речь, передвижение в пространстве и т. д.

Не меньшее значение имеют навыки мыслительной деятельности, выступающие как обязательные компоненты умственного труда. Важное место в умственной деятельности принадлежит навыкам распределения и концентрации внимания, наблюдения.

Выработка сенсорных навыков лежит в основе развития чувствительности.

Навыки поведения имеют большое значение в формировании особенностей личности. Они складываются на основе знаний о нормах поведения и закрепляются упражнениями.

Все эти виды навыков тесно связаны между собою и проявляются одновременно.

По механизму образования с навыками тесно связаны привычки. Привычка – потребность совершать действия. Привычка побуждает человека поступать определенным образом. Вот почему привычки имеют исключительное значение в воспитании положительных качеств личности. Если навык, как правило, формируется путем сознательных упражнений, то привычка может образоваться и без особых усилий со стороны человека

Навык позволяет мастерски совершать действие, но он не стимулирует выполнение самого действия. Привычки же, в отличие от навыков, требуют осуществления действий. Поэтому в поведении они или полезны, или вредны. Вот почему привычки входят в моральный фонд личности.

Таким образом, навыки и привычки представляют собой фундамент поведения личности. На основе навыков и привычек формируются черты характера, профессиональная умелость. Хорошо отработанные навыки и полезные привычки дают возможность человеку быстрее овладеть новым учебным материалом, новыми видами профессиональной деятельности.

Итак, некоторые аспекты изучения знаний, умений и навыков позволяет сделать следующие выводы о понимании этих категорий.

Знания – это совокупность представлений и понятий человека о предметах, явлениях и законах действительности, формируемых в результате целенаправленного педагогического процесса, самообразования и жизненного опыта.

Умения – освоенный субъектом способ выполнения действия, обеспечиваемый совокупностью приобретенных знаний и навыков.

Умение формируется путем упражнений и создает возможность выполнения действия не только в привычках, но и в изменившихся условиях.

Навык – действие, автоматизирующееся в процессе своего формирования и становящееся операцией как компонентом более сложного навыка.

Однако в сфере образования знания, умения, навыки трактуются на наш взгляд более четко и последовательно. Целью любого образовательного процесса является приобретение обучающимися знаний, как совокупности сведений, познаний в какой-либо области, умений, как способностей применять на практике полученные знания, и навыков, как эффективных способов проявления умений, приобретенных упражнениями, привычкой, опытом.

Особое значение имеет такая категория, как «культура». В аспекте компетентностного подхода культура рассматривается, как совокупность общей культуры человека, профессиональной культуры и корпоративной культуры. Общая культура человека определяется как уровень интеллекта, нравственного и эстетического развития, мировоззрение, способности и формы общения людей. Профессиональная культура – это интерпретация общей культуры, распространяемая на область профессиональной деятельности человека. Корпоративная культура – сравнительно новый термин в менеджменте. Не останавливаясь на полемике ученых в трактовке этого термина, дадим определение понятия «корпоративная культура», с точки зрения рассмотрения проблемы профессиональной стандартизации. Корпоративная культура организации – это, прежде всего, понимание целей организации всеми ее работниками, согласование целей развития организации и коллектива предприятия.

Все эти понятия – сложные категории, требующие классификации по различным факторам. Сделаем попытку классифицировать знания, умения, навыки, культуру или иначе компетенции человека с точки зрения последовательности его профессионального роста, учитывая, что основным источником его формирования является образование или обучение.

Начальный (первичный) набор компетенций человек получает в дошкольном возрасте. По мере взросления компетенции приобретаются людьми в учебных заведениях различного по сложности уровня. Это общеобразовательные знания, умения, навыки,

## МОДЕЛЬ МОДУЛЬНОЙ СТРУКТУРИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ ДЛЯ ВОЗМОЖНОСТИ АДАПТАЦИИ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ СТАНДАРТАМИ

культура 1 уровня – полученные в период обучения в средних учебных заведениях, 2 уровня - в период обучения в средних специальных учебных заведениях, 3 уровня – в период обучения в высших учебных заведениях – бакалавриат, специальность магистратура, 4 уровня – обучение в аспирантуре, 5 уровня – обучение в докторантуре. Эта классификация носит несколько условный характер, т.к. здесь не присутствует такая форма обучения, как самообразование, жизненный опыт.

о форме источников формирования набора компетенций он может рассматриваться, как компетенции, полученные в процессе обучения в учебных заведениях, полученные

путем самообразования, сформированные в процессе профессиональной деятельности человека, и, наконец, приобретенные человеком в результате жизненного опыта.

С точки зрения видов компетенций и их применения, они могут носить общий, общепрофессиональный, профессиональный, специальный, специализированный характер.

Профессиональные компетенции – это одна из наиболее значимых характеристик работника для эффективного выполнения им своих должностных обязанностей. Эта категория, описанная в профессиональном стандарте, будет являться отправной точкой для разработки и реализации образовательных стандартов.