

Э. В. Балакирева

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СТАНДАРТ КАК ОРИЕНТИР РАЗРАБОТКИ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ВУЗЕ

Статья посвящена проблеме оценки качества профессиональной подготовки специалистов в вузе. Автор анализирует современную ситуацию взаимоотношений субъектов рынка труда, обуславливающую необходимость разработки системы профессиональных стандартов в Российской Федерации.

Ключевые слова: профессиональный стандарт, образовательный стандарт, профессия, классификация профессий, профессиональные квалификации, уровни квалификации, оценка качества профессиональной подготовки.

E. Balakireva

Professional Standard as a Reference Point of Development of Approaches to Quality Evaluation of Professional Training of Pre-service Specialists

The article deals with the issue of the assessment of the quality of the professional training of pre-service specialists at the university. The current situation regarding the relations between the different parties of the labour market is analyzed, and a conclusion is drawn that a system of professional standards should be developed in the Russian Federation.

Keywords: professional standard, educational standard, occupation, classification of occupations, professional qualifications, levels of qualification, quality assessment of the professional training.

Под влиянием изменений социально-экономических и политических условий развития нашей страны разрушилась привычная для плановой советской экономики система подготовки профессиональных кадров, в рамках которой объективно отсутствовала необходимость в процедурах оценки квалификаций. Тогда существовали устойчивые связи образовательных учреждений профессионального образования с предприятиями, практика доучивания выпускников на производстве в качестве молодых специалистов, позволявшая выходить на высокие квалификации [2].

В советский период развития экономики бытовало мнение руководителей производства, что выпускнику вуза надо забыть то, чему его учили, а начинать учиться тому, чем ему предстоит заниматься. Это скорее была шутка, но доля правды в ней все же была, и она отражала не только проблему включения выпускника в производственный процесс, но и проблему его адаптации к условиям этого процесса.

Молодому специалисту и сейчас не просто адаптироваться к новому месту работы. В профессиональном отношении происходит резкий переход от подготовки, пре-

имущественно теоретической, к исполнению профессиональной роли на должности. Это изменение имеет не только узкопрофессиональное, но гораздо более широкое значение — занятие новой позиции в социальной структуре производства или организации.

Нередко случается, что, окунувшись в новую, малоизвестную производственную среду, молодой специалист начинает терять уверенность в своих силах и знаниях, и труд становится ему не в радость. Вот тут-то ему, как нельзя кстати, и нужна помощь более опытного коллеги-наставника.

Сегодняшний молодой специалист (бакалавр, магистр) отличается от своих предшественников, прежде всего, своей мобильностью, позволяющей ему быстро войти в новый социальный статус, уметь доучиваться и переучиваться, самостоятельно добывать необходимые знания.

Сегодня работодатели ставят другой вопрос: как сократить время и затраты на подготовку и переподготовку молодых специалистов к должности, к исполнению их профессиональной роли? Ответ они предлагают искать в наполнении образовательных стандартов прикладным содержанием в соответствии с требованиями работодателей, что должно привести к ситуации, когда выпускник образовательного учреждения получает необходимые компетенции, приближенные к потребностям работодателей, к практике.

Ситуация осложняется еще и тем, в России, как и в других странах мира, постепенно происходит смена общественной стадии развития от индустриальной к постиндустриальной. Диверсификация производства, быстрая смена технологий обусловили мобильность квалификаций, за которой не поспевает система образования. Становится невозможно получение квалификации раз и навсегда — пожизненно («lifetime»). Нормой жизни современного общества становится принцип обучения в течение всей жизни. Помимо формального образования,

развиваются и приобретают вес в обществе неформальное и спонтанное (информальное) образование, которое в условиях конкуренции образовательных услуг порождает псевдоквалификации.

В таких условиях первостепенное значение приобретает объективное оценивание готовности выпускника вуза к выполнению определенного вида трудовой деятельности с последующим официальным признанием, с подтверждением в виде документа (диплома, сертификата и т. д.) вне зависимости от времени, места и формы получения образования. Кроме того, проблема оценки квалификации приобретает особую важность сегодня, в связи с активно формирующейся в последние годы системой независимой от преподавателей и образовательных учреждений объективной оценки готовности выпускников к будущей профессиональной деятельности [4].

Таким образом, в последнее время остро встала проблема улучшения качества подготовки специалистов. Учреждения профессионального образования широко используют в образовательных стандартах квалификационные требования к профессиям, разработанные в сфере труда еще в советское время. Несмотря на то, что осуществляется попытка обновления квалификационных требований за счет так называемой региональной составляющей, ощутимого результата это не дает, подготовка специалистов все еще не удовлетворяет потребностям работодателей [5].

В нынешнем, 2013 году, в Трудовом кодексе РФ появилась новая статья — о квалификации работника. Так что теперь будут определять уровень его знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы. От этих показателей будет зависеть размер зарплаты [3].

Уровень квалификации, который необходим для осуществления определенного вида деятельности, будет определяться на основе профессионального стандарта. Стандарты будут учитываться при расчете

тарифных ставок и систем оплаты труда работников муниципальных и государственных учреждений.

Минтруда России уже подготовил план разработки профессиональных стандартов (ПС) до 2015 года. В нем расписан график появления новых критериев трудовой классификации. Для методического обеспечения разработки профессиональных стандартов подготовлены следующие документы: уровни квалификаций в целях подготовки профессиональных стандартов; методические рекомендации по разработке профессиональных стандартов; макет профессионального стандарта.

В Минтруда России от работодателей уже поступают заявки на разработку профессиональных стандартов. В настоящее время эта работа проводится в Центре развития профессиональных квалификаций Государственного университета — Высшей школы экономики. Разработаны профессиональные стандарты в следующих отраслях экономики [5]:

- в области авиаконструирования — 2006–2007 годы;
- в сфере информационных технологий — 2006–2007 годы;
- в области атомной энергетики — 2007 год;
- в области управления государственным и муниципальным заказами — 2007 год;
- в области финансового консультирования — 2007 год.

Экспертный клуб промышленности и энергетики готовит проект по разработке ПС в области черной металлургии.

Подготовка профессиональных стандартов в нынешнем виде предполагает, что основными разработчиками являются сами работодатели. Роль государства при таком подходе заключается в организационно-методической поддержке и помощи в части соответствия с законодательством.

С одной стороны, внимание государства к проблемам социальной политики должно радовать всех субъектов рынка профессио-

нального труда. Вероятно, появились основания надеяться, что будет создан механизм согласования противоречий между требованиями к выпускнику вуза и требованиями работодателей к работникам — недавним выпускникам вуза.

С другой стороны, вызывают опасения проблемы, связанные с необходимостью выработки единых подходов к выбору оснований для разработки профессиональных стандартов. Одним из таких оснований должно быть общее понимание всеми разработчиками профессиональных стандартов сути профессии как многомерного явления.

Профессия как явление развивалась исторически, отражая изменения самих профессиональных феноменов и конкуренцию различных, подчас радикально расходящихся, исследовательских ориентаций в трактовке сути профессии.

У классиков социологии (К. Маркс, Г. Спенсер, Э. Дюркгейм) превалировало восприятие профессии сквозь призму категорий разделения труда и, шире, — дифференциации социальной деятельности. При этом задачи исследования профессий неизбежно подчинялись логике общей социологической концепции того или иного автора. Например, К. Маркс рассматривал обоснование принципов экономического детерминизма и выявление законов движения капиталистического производства. Г. Спенсер в центр внимания ставил доказательство универсальности «основного закона эволюции». Э. Дюркгейм осуществлял поиск оснований социальной интеграции, Т. Л. Александрова — усиление социальной сплоченности.

При всей несхожести взглядов классиков (К. Маркса, Г. Спенсера и Э. Дюркгейма) на сущность профессии (профессия как вид деятельности; профессия как социальный институт; профессия как профессиональное сообщество), можно сказать, что их объединяет понимание профессии в широком смысле — как явления дифференциации социальной деятельности человека.

В исследованиях Е. А. Климова профессия наделена определенными признаками. Профессия — это: ограниченный (вследствие разделения труда) род трудовой деятельности; общественно-полезная деятельность; профессиональная деятельность, предполагающая специальную подготовку и готовность к постоянному обновлению своей профессии, к переходу с одного вида трудовой деятельности на другой; деятельность, выполняемая за определенное вознаграждение, моральное и материальное, что дает человеку возможность не только удовлетворить свои насущные потребности, но и является условием его всестороннего развития; деятельность, дающая человеку определенный социальный и общественный статус.

Сегодня для многих профессиональных сфер характерен процесс углубления и дифференциации конкретных предметных областей. Г. П. Щедровицкий подчеркивает, что представители многих профессий ориентируются на стандарты и нормы в своей области, стремятся к получению таких продуктов, которые были заданы как образцы в их профессии, и работают привычными для них профессиональными средствами и методами.

Таким образом, наиболее близкой по существу для решения задач исследования нам представляется характеристика профессии, вбирающая в себя смысл приведенных выше позиций ученых.

Профессия представляется нами как исторически детерминированное явление, которое объективно обуславливается достигнутым уровнем разделения труда. Это приобретенный в процессе обучения и воспитания, ориентированный на общественное разделение труда комплекс систематических знаний, умений, способностей и убеждений человека, предпосылка к выполнению квалифицированного труда в материальном и нематериальном производстве.

Кроме того, профессия приобретает в форме систематического обучения, совер-

шенствуется через повышение квалификации и производственный опыт, признается через аттестацию и закрепляется государственным сертификатом. Она является способом выражения человеческой сущности и средством удовлетворения его материальных и культурных потребностей [1].

Современные социально-экономические преобразования в нашей стране внесли серьезные изменения в профессиональную структуру общества. Массовое распространение получили профессии, которые ранее либо отсутствовали, либо считались большой редкостью (практический психолог, предприниматель, менеджер, дизайнер, фотомодель и т. д.). Изменилось содержание традиционных профессий (учитель, журналист, бухгалтер и др.) под воздействием внедрения компьютерной и электронной техники. Произошло расширение, углубление и усложнение функций специалистов различных сфер профессиональной деятельности. Возросло количество людей, меняющих профессию вследствие закрытия или переориентации предприятия, организаций собственной предпринимательской деятельности. Расширились возможности получения профессий в различных формах подготовки как в государственных, так и в негосударственных образовательных учреждениях.

Все эти изменения оказывают существенное влияние на развитие такого явления, как профессия, на профессиональную деятельность, которая является ее основой, и на формирование самого понятия «профессия».

Изучением профессий в обществе занимаются многие ученые и специалисты. Они исследуют философские аспекты труда и профессиональной деятельности, историю развития производства и техники, анализируют содержание труда по каждой профессии. Специалисты создают перечни профессий и разрабатывают юридические аспекты профессиональной деятельности, исследуют социальный статус отдельных групп

профессий и спрос на них рынка труда, изучают этапы развития профессионала, профессиональный образ жизни и многое другое.

Таким образом, профессия имеет междисциплинарный характер, поскольку является предметом внимания ученых разных наук. На сегодняшний день в науке существует еще масса нерешенных вопросов, касающихся понимания самой сути профессии, связанной с неопределенностью и изменчивостью границ семантического поля понятия «профессия», с путаницей в понятиях «занятие», «профессия», «специальность», «должность», «квалификация».

Среди назревших проблем в российской экономике наиболее важными являются: устранение дисбаланса между спросом и предложением рабочей силы в профессионально-квалификационном разрезе; преодоление отставания предложений образовательных услуг от потребностей рынка труда; плохое сопряжение сферы труда и сферы образования в части классификации профессий и специальностей, несогласованность понятий в сферах труда и образования (например, понятие «профессия» как многоуровневая структура и соответствующая «специальность» в сфере образования) и ряд других.

При формировании национальных систем классификации профессий в международной практике развивается и система профессиональных стандартов, представляющих собой подробно описанные требования к должностным обязанностям с учетом необходимых профессиональных знаний, умений и навыков, компетенций к уровням профессионального образования, а также требования к здоровью, к опыту работы и др. [7].

Эволюция профессий и квалификаций на российском рынке труда потребовала современного подхода к их классификации, отражающей требования новых экономических условий и международного опыта. Сегодня в отечественной практике класси-

кации профессий действуют несколько документов:

- общероссийский классификатор занятий;
- общероссийский классификатор видов экономической деятельности;
- единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих отраслей экономики Российской Федерации;
- единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих;
- общероссийский классификатор специальностей по образованию;
- общероссийский классификатор начального профессионального образования;
- общероссийский классификатор специальностей высшей научной квалификации.

Новые классификаторы профессий призваны систематизировать их по группам, что позволит оперативно реагировать на изменения профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов, осуществлять прогнозные оценки рынка труда, содействовать профессиональной мобильности работников, планировать организацию профессионального образования и обучения.

Классификация профессий структурирует требования и к ее основной ячейке — профессии. Для каждой профессии должны указываться: общие условия реализации трудовой функции; условия и режим реализации трудовой деятельности; необходимый образовательный ценз и опыт работы; требования к необходимости сертификации и др.

Систематизация характеристик профессий закладывает условия для формирования многоуровневой структуры квалификационных требований, начиная с уровня, когда отсутствуют особые требования к профессиональным знаниям и умениям (начало трудовой деятельности), до уровня, когда они требуются для осуществления стратегического планирования деятельности организации, для принятия нестандартных решений в разнообразных условиях профессиональной деятельности.

Описание содержания профессии и требований к ней по квалификационным уровням формируется в профессиональных стандартах. Он отражает минимально необходимые требования к профессии по квалификационным уровням с учетом обеспечения качества, продуктивности и безопасности выполняемых работ. Наряду с другими данными приводится перечень конкретных должностных обязанностей, рассматриваемых с точки зрения знаний, умений и навыков, компетенций, необходимых работнику для реализации трудовых функций.

В уровнях квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов, утвержденных Министерством труда и социальной защиты РФ, в разделе «Общие положения» (п. 1.2) отмечается, что единые требования к квалификации работников, установленные уровнями квалификации, могут быть расширены и уточнены с учетом специфики видов профессиональной деятельности [6].

Такое определение единых требований к квалификации работников, с одной стороны, расширяет права и свободу принятия решений со стороны работодателей, позволяет гибко реагировать на запросы производства. Но, с другой стороны, вызывает опасение, что может произойти размывание границы профессии, что может привести к некоей неопределенности. Трудовые функции работника в таком случае могут быть перенасыщены требованиями, либо не свойственными данному виду профессиональной деятельности, либо избыточными по объему продолжительности трудового дня.

В качестве примера можно привести современную ситуацию с определением требований к квалификации учителя. Перечень требований настолько велик, что возникают сомнения по поводу возможности учителя соответствовать этим требованиям.

Профессия учителя считается традиционной и массовой, но по характеру труда — это профессия творческая. В ней присутст-

вуют и планирование, и строгая организация труда, и творчество, которое не поддается ни планированию, ни организации. Это стихия, фантазии, мечты, интуиция и многое другое, что реализуется учителем глубоко индивидуально в пространстве и во времени.

Профессиональная педагогическая деятельность сегодня рассматривается в науке и практике как развивающаяся, расширяющаяся система профессиональных полей, функций и должностей.

Вместе с тем ограничения, которые существуют в рамках единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и общероссийского классификатора специальностей по образованию приводят к тому, что требования к учителю постоянно расширяются.

Надо осознавать, что профессиональные стандарты — это продукт коллективной деятельности работодателей, объединенных по видам экономической деятельности, отражающий минимально необходимые совокупные квалификационные требования к профессиям. Подчеркнем: минимально необходимые требования.

Стандарт должен формулировать основные требования рынка труда, работодателей к профессии и закладывать основу для прикладной составляющей образовательного стандарта по соответствующей специальности. Описывая профессию по различным квалификационным уровням, профессиональный стандарт становится основой для формирования программ профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, проведения аттестации и сертификации персонала, планирования его профессионального роста.

В процессе развития структуры квалификаций представляется возможным наполнять содержанием каждый квалификационный уровень в зависимости от приращения новых компетенций, учитывать эти процессы в образовательных программах.

Непрерывное обновление профессионального стандарта позволяет оценивать приращение компетенций работника, освоенных как в процессе обучения, так и в ходе приобретения трудового опыта.

Чтобы отразить наиболее характерные требования к профессии, необходимо привлечение к разработке профессиональных стандартов достаточно широкого круга работодателей-экспертов, способных отразить наиболее современные и достаточные требования для обеспечения качества, безопасности и продуктивности труда. Работодатели, объединенные по видам экономической деятельности, должны разрабатывать и обновлять системы профессиональных стандартов на постоянной основе. Это потребует институционализации процесса, т. е. формирования корпуса отраслевых специалистов, работающих в области классификации профессий, разработки профессиональных стандартов, актуализации перечней профессий и обеспечения взаимодействия со сферой образования.

Благодаря внедрению профессиональных стандартов работники, работодатели, система профессионального образования получают ряд преимуществ [5]:

- работникам предоставляется возможность определить свой профессиональный уровень и улучшить профессиональные знания, повысить квалификацию, подтвердить квалификацию сертификатом, получить основу для дальнейшего профессионального роста;

- работодатели получают критерии для оценки персонала с целью повышения профессионального уровня работников, активизации их мотивации, повышения эффективности и качества труда, следовательно, — для достижения высоких экономических результатов;

- работодатели приобретают возможность контролировать профессионализм работников, поддерживать и улучшать отраслевые стандарты качества;

- система профессионального образования в виде стандартов получает содержательную основу для обновления образовательных стандартов, для разработки учебных программ, модулей и методических материалов.

Очевидно, что в настоящее время каждый из субъектов рынка труда действует параллельно и не системно. Не установлены институциональные связи между сферами труда и образования, соответствующие новым экономическим условиям, не создана совместная законодательная и нормативная правовая база в области улучшения качества работников. Это является одним из узких мест при согласовании спроса и предложения на рынке труда.

Создание системы профессиональных стандартов в Российской Федерации направлено на обеспечение защиты профессионализма и уровня жизни работника на основе достижения им совокупной профессиональной компетентности, соответствующей требованиям рынка труда.

На основе требований профессиональных стандартов профессиональные сообщества работодателей создают системы сертификации персонала для выявления и подтверждения уровня квалификации работников с выдачей сертификатов компетентности. Такая система позволяет идентифицировать компетентность персонала на соответствие требованиям профессиональных стандартов и подтверждать готовность трудовых ресурсов для осуществления и достижения стратегий и целей организаций. Работодатель, принимая на работу сертифицированного специалиста, получает гарантию его компетентности.

Описание содержания профессий по определенным характеристикам позволяет формировать траектории профессиональной мобильности работника. Кроме того, сформированные компетенции в дальнейшем могут изменяться или дополняться в соответствии с новыми технологическими тре-

бованиями, но без изменений общей концепции формирования стандарта.

Основное содержание профессионального стандарта определяется на основе следующих положений [5]:

- указываются основные направления деятельности работников по соответствующей профессии;

- для каждого квалификационного уровня определяются соответствующие ему наименования должностей, уровни профессионального образования, а также требования к опыту работы, к необходимости сертификации, к состоянию здоровья;

- определяются должностные обязанности, т. е. то, какие функции необходимо выполнять, чтобы соответствовать требованиям качества по конкретной профессии, квалификационному уровню;

- определяются необходимые умения и навыки по каждой должностной обязанности — включаются все основные требования к умениям и навыкам, в том числе к качеству труда, к поведенческим навыкам, а также требования международных стандартов и т. п.;

- определяются основные знания, связанные с каждой должностной обязанностью — приводится перечень прикладных знаний, требуемых для выполнения должностных обязанностей. Эти знания лежат в основе реализации умений и навыков.

Концепция формирования требований к профессии предполагает при разработке новых профессиональных стандартов принятие следующего подхода: они должны отражать лучший российский и зарубежный опыт работы в определенной профессиональной области. Этот набор стандартов и требований основывается на знаниях технических экспертов и ведущих специалистов; на результатах аналитических обследований организаций, объединенных по видам экономической деятельности, с учетом обеспечения репрезентативности выборки, позволяющей достичь достоверности информации [5].

Профессиональные стандарты позволяют вычленять основные характеристики и функции по профессиям, объемы компетенций, необходимые для качественного выполнения работы в соответствии с отраслевыми требованиями и международными стандартами. Главным является то, что именно профессиональная среда формирует шкалу требований к исследуемой профессии, избегая субъективизма при формировании профессиональных стандартов.

Таким образом, иерархия построения квалификационных уровней и профессиональных требований определяется эмпирически и отражает развитие профессий по видам экономической деятельности в определенный период времени.

Профессиональные стандарты, которые уже разработаны и будут активно разрабатываться, можно подвергнуть критике, но, в то же время, можно выделить и положительные моменты:

- во-первых, группировка требований внутри каждого стандарта по уровням квалификации позволяет специалистам оценивать путь собственного профессионального развития, вузам — сконцентрироваться на формировании тех знаний, умений и компетенций у студентов, которые будут действительно необходимы молодому специалисту без опыта работы;

- во-вторых, введение требований к должности работника значительно облегчает понимание, какими именно знаниями, навыками и компетенциями требуется обладать, чтобы быть допущенным работодателем к выполнению конкретной трудовой функции.

Также следует отметить и проблемы, которые разработанные профессиональные стандарты не могут решить [7]. Введение отраслевых квалификационных уровней подталкивает к мысли о разработке тарифных сеток. Однако этому препятствует неоднородность рынка труда. На размер оплаты труда конкретного типа специалистов может влиять текущее соотношение спроса

и предложения на него в зависимости от территориального расположения работодателя или работника, требуемых технологий, дополнительных знаний в отдельной предметной области и других факторов. Знание и опыт использования конкретных технологий являются основой при определении ценности специалиста.

Но профессиональные стандарты не содержат и не могут содержать в себе указание на отдельные технологии, инструменты и т. д. Тому причиной являются два обстоятельства: многообразие современных технологий и их стремительное развитие и устаревание. Последнее оказывается одной из причин, почему вузы не стремятся обучать студентов конкретным технологиям, обуславливая тем самым неумение выпускниками применять свои знания на практике. К моменту получения диплома такие навыки могут просто оказаться устаревшими.

Разработанные профессиональные стандарты специалистов опираются на современную практику и не претендуют на прогнозирование возникновения новых специальностей через 10–15 лет. Отчасти это вызвано тем, что дальнейшее развитие профессий видится в более глубоком разделе-

нии труда в условиях дальнейшего роста числа и сложности технологий при стремлении к повышению качества продукции.

Создание национальной рамки квалификаций (НРК) и отраслевой рамки квалификаций (ОРК) направлено на упорядочение рынка труда, повышение его предсказуемости. Это позволило бы вовлеченным сторонам: работникам — получать более качественную подготовку и более точно планировать свою профессиональную карьеру, а работодателям — обеспечивать бизнес-стратегию развития организации, государству — обеспечивать социальную и экономическую политику.

Таким образом, анализ материалов, раскрывающих современную ситуацию взаимоотношений субъектов рынка труда, обуславливает необходимость разработки системы профессиональных стандартов в Российской Федерации. Можно сделать вывод о том, что оценка качества профессиональной подготовки специалистов в современном вузе зависит от качества разработки профессиональных стандартов, учитывающих современные требования к профессиям и квалификациям выпускников профессиональных образовательных организаций.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Балакирева Э. В. Профессиологические основы педагогического образования: Монография. СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2008. 255 с.
2. Блинов В. И., Батрова О. Ф., Есенина Е. Ю., Факторович А. А. Концепция оценивания квалификаций // Образование и наука. 2012. № 10. С. 46–67. [Электронный ресурс] — URL: figo.ru/wp-content/uploads/2012/12/Concetion.doc.
3. Интервью замминистра Любови Ельцовой // Российская газета. 18.01.2013: Сайт Министерства труда и социальной защиты РФ. [Электронный ресурс] — URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/20/2>.
4. Исследование принципов, способов и форм оценки качества подготовки бакалавров и магистров в условиях современного вуза: лучшие отечественные и зарубежные практики: Монография / Под научн. ред. д-ра пед. наук, проф. Н. Ф. Радионовой, д-ра пед. наук, проф. А. Г. Гогоберидзе. СПб.: Лема. 2013. 186 с.
5. Машукова Н. Профессиональный стандарт и его назначение // Энергия промышленного роста. 2008. № 4–5 [25], апрель-июнь. [Электронный ресурс] — URL: http://www.epr-magazine.ru/vlast/otdel_kadrov/prof/.
6. Приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. № 148н «Об утверждении уровней квалификации в целях разработки проектов профессиональных стандартов». [Электронный ресурс] — URL: <http://www.rosmintrud.ru/ocs/mintrud/orders/48>.

7. Профессиональные стандарты в сфере информационных технологий // Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом). 2012. № 6. [Электронный ресурс] — URL: <http://hr-portal.ru/article/professionalnye-standarty-v-sfere-informacionnyh-tehnologiy>

REFERENCES

1. Balakireva E. V. Professiologicalicheskie osnovy pedagogicheskogo obrazovaniya: Monografiya. SPb: Izd.-vo RGPU im. A. I. Gertsena, 2008. 255 s.

2. Blinov V. I., Batrova O. F., Esenina E. Ju., Faktorovich A. A. Kontseptsija otsenivaniya kvalifikatsij // Obrazovanie i nauka. 2012. № 10. S. 46–67. [Elektronnyj resurs]. — URL: firo.ru/wp-content/uploads/2012/12/Concetion.doc.

3. Interv'ju zamministra Ljubovi El'tsovoj / Rossijskja gazeta. 18.01.2013: Sajt Ministerstva truda i sotsial'noj zashchity RF. [Elektronnyj resurs] — URL: <http://www.rosmintrud.ru/labour/20/2>.

4. Issledovanie printsipov, sposobov i form otsenki kachestva podgotovki bakalavrov i magistrrov v uslovijah sovremennogo vuza: luchshie otechestvennye i zarubezhnye praktiki: Monografiya // Pod nauchn. red. d-ra ped. nauk, prof. N. F. Radionovoj, d-ra ped. nauk, prof. A. G. Gogoberidze. SPb.: Lema, 2013. 186 s.

5. Mashukova N. Professional'nyj standart i ego naznachenie // Jynergija promyshlennogo rosta. 2008. № 4–5 [25], aprel'-ijun'. [Elektronnyj resurs] — URL: http://www.epr-magazine.ru/vlast/otdel_kadrov/prof/.

6. Prikaz Mintruda Rossii ot 12 aprelya 2013 g. №148n “Ob utverzhenii urovnej kvalifikatsii v tseljah razrabotki proektov professional'nyh standartov. [Elektronnyj resurs] — URL: <http://www.rosmintrud.ru/ocs/mintrud/orders/48>.

7. Professional'nye standarty v sfere informatsionnyh tehnologij // Kadrovik. Kadrovyy menedzhment (upravlenie personalom). 2012. № 6. [Elektronnyj resurs] — URL: <http://hr-portal.ru/article/professionalnye-standarty-v-sfere-informatsionnyh-tehnologiy>

A. H. Sergeev

КУЛЬТУРНО-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УЧИТЕЛЯ В СЕТЕВЫХ СООБЩЕСТВАХ ИНТЕРНЕТА

(Статья подготовлена при поддержке РГНФ, проект № 12-36-01338)

Анализируется культурно-просветительский аспект профессиональной деятельности учителя в сети Интернет. Культурно-просветительская деятельность учителя раскрывается в контексте становления и развития сетевых сообществ Интернета. Выделяются три этапа культурно-просветительской деятельности в соответствии с уровнями развития сетевого сообщества. Описываются цели и задачи каждого этапа, специфические характеристики сетевого сообщества, требования к деятельности учителя и к используемому интернет-инструментарю.

Ключевые слова: культурно-просветительская деятельность учителя, сетевое сообщество, Интернет.

A. Sergeev

Cultural And Educational Teachers' Activities in the Internet Network Communities

The cultural and educational aspects of teachers' professional activities in the Internet have been analyzed. Teachers' cultural and educational work is regarded in the context of the development of Internet network communities. Three stages of cultural and educational activities are identified in accordance with the levels of development of network community, their