

*Гавриленко Т. Ю.*, канд. экон. наук, заслуженный работник высшей школы РФ, зав. кафедрой бизнес-технологий и управления Московского технологического университета, г. Москва, [gavrilenko@mirea.ru](mailto:gavrilenko@mirea.ru)

*Куренков В. В.*, канд. техн. наук, доцент, директор института дополнительного образования Московского технологического университета, г. Москва, [kurenkov@mirea.ru](mailto:kurenkov@mirea.ru)

*Садовничая И. О.*, канд. экон. наук, доцент кафедры бизнес-технологий и управления Московского технологического университета, г. Москва, [sadovnichaya@mirea.ru](mailto:sadovnichaya@mirea.ru)

## Конкурентоспособность педагогических кадров системы дополнительного профессионального образования

В статье проведен анализ основных нормативно-правовых и методических документов, на основе которых определены требования к профессиональной квалификации педагогов, осуществляющих реализацию дополнительных профессиональных программ. Авторами обоснованы принципы оценки качества труда педагогических работников, обеспечивающие инвестиции в человеческий капитал. Выявлены аспекты конкурентоспособности педагогических работников.

**Ключевые слова:** дополнительное профессиональное образование, экономический рост, профессиональный стандарт, эффективный контракт, квалификационные требования, конкурентоспособность.

### Введение

Россия переживает сложный период социального и экономического развития, связанный с последствиями мирового кризиса. Но сегодня уже можно говорить о том, что не только явно наметились признаки стабилизации, но и видны точки роста. Именно такой точкой, с опорой на которую может начаться устойчивый и динамичный экономический рост, является современная система российского образования, предлагающая решение проблем кадрового обеспечения предстоящих социально-экономических перемен.

Развитию системы российского образования посвящено множество научных исследований, рассматривающих разные аспекты повышения качества образовательных услуг и уровня подготовки научно-педагогических работников [Коваленко, 2015; Рубин и др., 2017].

Россия располагает значительным потенциалом возобновления экономического

роста за счет устранения ограничений, существующих на уровне всей экономики, организации и отдельного человека, и образование, точнее, дополнительное профессиональное образование, играет не последнюю роль. Отечественная система образования уже достаточно длительное время находится в процессе реформирования, но серьезный импульс для развития она получила после введения в действие Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

В соответствии с ч. 7 ст. 10 указанного Федерального закона дополнительное профессиональное образование однозначно находится в области реализации концепции непрерывного образования, которое является одним из условий обеспечения подготовки работника к постоянно изменяющимся запросам рынка труда и формирования такого уровня его компетентности, который обеспечит конкурентоспособность работника в современных экономических условиях.

Повышение производительности для обеспечения экономического роста и увеличение инвестиций в человеческий капитал — факторы, необходимые для достижения устойчивого, диверсифицированного, всеобъемлющего экономического роста в интересах всех граждан Российской Федерации, обеспечивающего конкурентоспособность страны, — говорится в Комплексном диагностическом исследовании экономики Российской Федерации «Пути достижения всеобъемлющего экономического роста», которое было подготовлено экспертами Всемирного банка и представлено в рамках Гайдаровского форума 2017 г.

Анализируя первый из выявленных факторов, авторы исследования выражают уверенность в том, что одним из условий, сдерживающих рост производительности на уровне работника, является дефицит навыков и их обновлений. В исследовании указывается, что, несмотря на очень высокий уровень формального образования российских работников, современные качество и содержание образования не способствуют формированию квалификаций, востребованных на рынке труда. Относительно второго пути достижения устойчивого и всеобъемлющего экономического роста следует заметить, что основным признается увеличение инвестиций в человеческий капитал и повышение равенства возможностей. В их числе названы повышение качества образования и формирование навыков на протяжении всей трудовой жизни [Russian Federation systematic country...].

В связи с вышесказанным актуален вопрос изучения системы дополнительного образования как одного из аспектов формирования конкурентоспособности специалистов. В современном обществе распространены различные точки зрения на данную систему образования, так как в России на сегодняшний день вся система образования переживает ряд нововведений: вводится новый профессиональный стандарт

педагога, внедряется эффективный контракт и т. д.

Целью данной статьи является анализ нормативно-правовых актов, касающихся системы дополнительного образования и процедуры аттестации педагогических работников.

### **Требования к педагогическим работникам системы дополнительного профессионального образования (нормативно-правовой аспект)**

Одним из важнейших условий успешной реализации дополнительных профессиональных программ представляется формирование требований к педагогическим работникам системы дополнительного профессионального образования, уровню их квалификации и компетентности. Проведем анализ содержания нормативно-правовых актов, устанавливающих основные квалификационные требования к педагогам дополнительного профессионального образования, центральное место в которых, в свою очередь, занимают профессиональные компетенции преподавателя, включающие, прежде всего, владение культурными способами действия и знаниями в конкретной области.

Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 8 сентября 2015 г. № 608н «Об утверждении профессионального стандарта “Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования”» педагогами именуются лица, основными целями профессиональной деятельности которых являются:

- 1) организация деятельности обучающихся по освоению знаний, формированию и развитию умений и компетенций, позволяющих осуществлять профессиональную деятельность, обеспечению достижения ими нормативно установленных результатов образования;

2) создание педагогических условий для профессионального и личностного развития обучающихся, удовлетворения потребностей в углублении и расширении образования;

3) методическое обеспечение реализации образовательных программ.

Отметим существенный факт, что наличие профессионального стандарта для осуществления педагогической деятельности является требованием ст. 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации». Также в ст. 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ (введена 2 мая 2015 г.) имеется прямое указание на то, что профессиональные стандарты обязательны для применения работодателями в части содержащихся в них требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенной трудовой функции, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. Термин «профессиональные стандарты» стал употребляться и вводиться в практику 50–60 лет назад. Во многих странах, таких, как, например, Великобритания, Германия, Австралия, Канада и др., это дало положительные результаты, о чем красноречиво говорили повысившиеся показатели производительности труда.

Внедрение профессиональных стандартов позволяет вывести кадровую работу на новый уровень, потому что появляется возможность по-новому решать многие вопросы управления человеческими ресурсами, в том числе при формировании кадровой политики, разработке должностных инструкций, организации тарификации и установлении систем оплаты труда, при организации профессионального обучения. И что наиболее важно в разрезе рассматриваемой проблематики, профессиональные стандарты необходимо учитывать и ориентироваться на них образовательным организациям при разработке и реализации

дополнительных профессиональных программ. Система образования также приводит разработку федеральных государственных образовательных стандартов профессионального образования в соответствие с требованиями профессиональных стандартов.

Профессиональный стандарт педагога содержит подробную «Характеристику обобщенных трудовых функций», где конкретизированы для различных должностей и профессий соответствующие им требования к образованию и обучению, требования к опыту практической работы, особые условия допуска к работе, а также обозначены трудовые действия, необходимые умения и знания.

Необходимо, однако, обратить внимание на то, что процесс введения в практику профессиональных стандартов педагога весьма сложен, многогранен и требует от образовательных учреждений большой подготовительной работы. Так, приказ Министерства труда и социальной защиты РФ «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального образования, профессионального образования и дополнительного профессионального образования»» предусматривал применение стандарта с 1 января 2017 г. Постановлением Правительства РФ от 27 июня 2016 г. № 584 «Об особенностях применения профессиональных стандартов в части требований, обязательных для применения государственными внебюджетными фондами Российской Федерации, государственными и муниципальными учреждениями, государственными или муниципальными унитарными предприятиями, а также государственными корпорациями, государственными компаниями и хозяйственными обществами, более пятидесяти процентов акций (долей) в уставном капитале которых находится в государственной или муниципальной собственности» зафиксировано, что применение профстандартов должно осуществляться поэтапно, и предусмотрена разработка

плана мероприятий, реализацию которых необходимо завершить не позднее 1 января 2020 г.

### Эффективный контракт

В ряду существенных изменений во всей системе российского образования, которые были обусловлены введением в действие Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», следует рассмотреть и ведение эффективного контракта с педагогическими работниками, так как представляется, что данные преобразования также стоят в ряду мероприятий по повышению требований к качеству профессиональной подготовки в системе образования в целом и в системе дополнительного профессионального образования, в частности.

Введение эффективного контракта основано на достаточно широкой нормативно-правовой базе. Перечислим основные документы: Указ Президента РФ от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»; Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2013–2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 15.05.2013 г. № 792-р; программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р; приказ Минтруда России от 26 апреля 2013 г. № 167-н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»; письмо Минобрнауки РФ от 12.09.2013 г. № НТ-883/17 «О реализации части 11 статьи 108 Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»», показатели эффективности деятельности подведомственных государственных, муниципальных учреждений обра-

зования, утвержденные органами местного самоуправления.

Эффективный контракт педагогического работника представляет собой особый договор с сотрудником, в котором подробно отражены его трудовые обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии, с помощью которых возможно оценить эффективность труда сотрудника и назначить выплаты стимулирующего характера, а также меры социальной защиты. Характерной чертой эффективного контракта и его существенным отличием от обычного в практике трудового договора является то, что контракт предельно конкретен и предусматривает отсылку к должностным инструкциям работника.

Эффективный контракт способствует тому, что возникают взаимные обязательства между преподавателем и администрацией образовательной организации. При этом один из сложных вопросов, возникающих в процессе реализации эффективного контракта, — вопрос оценки деятельности педагога. При этом каждая образовательная организация решает этот вопрос по-своему [Гайдамашко, Вечерина, Жемерикина, 2015].

Безусловно, эффективный контракт так же, как и привычный договор, должен полностью соответствовать требованиям законодательства Российской Федерации, в частности ст. 57 Трудового Кодекса РФ и не должен содержать двоякого толкования положений, в него включенных.

Конечно, стоит сказать о том, что для перехода на оформление эффективного контракта с педагогическим работником образовательной организации следует проделать определенную работу в части корректировки локальных актов, а именно: внести изменения в правила внутреннего распорядка, коллективный договор, штатное расписание, положения об оплате труда и стимулирующих выплатах, для назначения которых также необходимо разработать критерии и показатели, возможно, потребуется

в каждом конкретном случае внести изменения в трудовые договоры.

### Аттестация педагогических работников

Делая вывод о том, что введение эффективного контракта с педагогическим работником главной своей целью имеет стимулирование работников сферы образования к более эффективному труду, направленному на достижение результата, констатируем, что весь комплекс требований к уровню квалификации педагогических работников также нацелен на повышение качества труда педагогических работников. Оценка же качества выполнения профессиональной деятельности педагогов дополнительного профессионального образования в условиях перехода образовательных организаций на работу в условиях профессиональных стандартов предусматривает аттестацию по реализации трудовых функций и обязанностей работником. Статья 49 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» содержит требование в целях подтверждения соответствия работника занимаемой им должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу, проводить раз в пять лет аттестацию.

Представляется, что работа по нормативному регулированию и более точному установлению квалификационных требований к педагогическим работникам должна быть продолжена, следует разработать не менее четкие регламенты проведения аттестационных процедур. И здесь видна логическая связь с введением профессиональных стандартов и эффективного контракта.

Считаем необходимым обозначить обеспечивающие конкурентоспособность педагогических работников основные принципы, на основе которых необходимо рассматривать проблемы аттестации работников:

- корреляция с требованиями профессионального стандарта, положениями индивидуального эффективного контракта;

- максимальный учет результатов работы, в том числе таких, как публикационная активность, участие в конференциях, научных семинарах;

- эффективное применение новейших педагогических технологий;

- расширение возможностей выстраивания индивидуального карьерного роста;

- установление прямой зависимости между результатами аттестации и оплатой труда педагога;

- возможность инициативной добровольной аттестации, в том числе с участием широкой педагогической общественности, в более короткие сроки;

- обеспечение открытости, гласности, коллегиальности при проведении аттестации работника;

- объективное и непредвзятое отношение к педагогическим работникам, недопущение дискриминации;

- предотвращение возникновения конфликтов интересов и пресечение возможных коррупционных составляющих.

Таким образом, достаточно очевидна связь указанных нормативно-правовых документов в отношении педагогических работников, устанавливающих требования к уровню их квалификации, компетентности и другим условиям привлечения к осуществлению педагогической деятельности.

### Заключение

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», который до сегодняшнего дня все еще называют «новым» (хотя, может, и справедливо, так как последние по времени зафиксированные изменения в данный правовой акт внесены 19 декабря 2016 г.), привел, как представляется, к поистине грандиозным изменениям во всей системе российского образования, что в существенной мере отразилось на требованиях к качеству образования и, в свою очередь, безусловно, на требо-

ваниях к квалификации преподавателей во всех уровнях системы образования.

Отмечая существенную роль дополнительных профессиональных программ в реализации концепции непрерывного образования как одного из факторов диверсифицированного и уверенного экономического роста в нашей стране, можно констатировать, что для педагогических работников, на которых возложена миссия подготовки высококлассных специалистов для всех сфер социальной и экономической жизни, открывается широкое поле деятельности. [Гавриленко, 2016]. Но отметим особо, что требования к уровню квалификации и компетентности данной категории педагогических работников в настоящее время значительно повысились и, что считаем весьма важным, эти требования приобрели четкие правовые и методические очертания.

### Список литературы

1. Russian Federation systematic country diagnostic, pathways to inclusive growth. The World Bank, 2016. URL: <http://pubdocs.worldbank.org/en/>.
2. Гавриленко Т. Ю., Григоренко О. В., Жемерикин О. И., Юденков Ю. Н. Государственное регулирование факторов экономического роста: монография. М.: РУСАЙН, 2016.
3. Гайдамашко И. В., Вечерина А. В., Жемерикина Ю. И., Эффективный контракт как способ повышения профессионализма профессорско-преподавательского состава вуза // Исследование различных направлений развития психологии и педагогики: сборник статей Международной научно-практической конференции «Инновационные процессы в психологии и педагогике» (10 апреля 2015 г., г. Уфа). Уфа: Аэтарна, 2015. С. 69–71.
4. Гайдамашко И. В., Жемерикина Ю. И., Жемерикин О. И. Положительные и отрицательные аспекты конкуренции в условиях современной экономики // Человеческий капитал. 2014. № 12 (72). С. 93–96.
5. Гайдамашко И. В., Посохова А. В. Психологическая концепция конкурентоспособности предпринимателей // Мир образования — образование в мире. 2016. № 1 (61). С. 59–64.
6. Гайдамашко И. В., Пугачева Е. В., Жемерикина Ю. И. Конкурентная среда — основной фактор влияния на процесс допрофессионального развития человека // Человеческий капитал, 2014, № 3 (63). С. 40–45.
7. Гайдамашко И. В., Пугачева Е. В., Жемерикина Ю. И. Качество гуманитарного образования в современной России // Перспективы развития науки и образования. Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 8 ч. ООО «АР-Консалт», 2015. С. 98–100.
8. Гайдамашко И. В., Пугачева Е. В., Цуникова Т. Г. Системно-мыследеятельностный подход к самоорганизации деятельности субъектов образовательного процесса в техническом университете // Человеческий капитал. 2015. № 1. С. 60–63.
9. Гайдамашко И. В., Томашевская В. С., Цуникова Т. Г. Социальный аспект управления качеством образования в ретроспективе развития единого пространства высшего образования // Человеческий капитал. 2014. № 9 (69). С. 21–26.
10. Коваленко А. И. О ключевых задачах проектирования системы обучения предпринимательству: идеи и сюжеты III конференции РАОП // Современная конкуренция. 2015. Т. 9. № 6 (54). С. 63–80.
11. Рубин Ю. Б., Алексеева Е. В., Леднев М. В., Можжухин Д. П. Обучение предпринимательству: пути укоренения в вузовском сегменте российского образования // Современная конкуренция. 2017. Т. 11. № 1 (61). С. 30–56.

### References

1. Russian Federation systematic country diagnostic, pathways to inclusive growth. The World Bank, 2016. URL: <http://pubdocs.worldbank.org/en/>.
2. Gavrilenko T. Yu., Grigorenko O. V., Zhemerikin O. I., Yudenkov Yu. N. *Gosudarstvennoe regulirovanie faktorov ekonomicheskogo rosta* [State regulation of factors of economic growth]. Moscow, Rusain Publ., 2016.
3. Gaydamashko I. V., Posokhova A. V. *Psikhologicheskaya kontsepsiya konkurentosposobnosti predprinimatelei* [The psychological concept of competitiveness of entrepreneurs]. *Mir obrazovaniya — obrazovanie v mire* — The world of education — education in the world, 2016, no. 1 (61), pp. 59–64.
4. Gaydamashko I. V., Pugacheva E. V., Tsunikova T. G. *Sistemno-mysledeyatel'nostnyi podkhod k samoorganizatsii deyatel'nosti sub»ektov obrazovatel'nogo protsessa v tekhnicheskoy universitete* [System-thought-activity approach to self-organization of the subjects of the educational process at the Technical University]. *Chelovecheskii kapital* — Human Capital. 2015, no. 1. pp. 60–63.
5. Gaydamashko I. V., Pugacheva Ye. V., Zhemerikina Yu. I. *Konkurentnaya sreda — osnovnoi faktor vliyaniya na protsess doprofessional'nogo razvitiya cheloveka* [Competitive environment is the main factor of influence on the process of pre-professional human development]. *Chelovecheskii kapital* — Human Capital, 2014, no. 3 (63), pp. 40–45.
6. Gaydamashko I. V., Pugacheva E. V., Zhemerikina Y. I. *Kachestvo gumanitarnogo obrazovaniya v sovremennoi Rossii* [Quality of humanitarian education in modern Russia]. *Perspektivy razvitiya nauki i obrazovaniya. Sbornik nauchnykh trudov po materialam Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii* [Prospects for the development of science and education. Collection of scientific papers on the materials of the International Scientific and Practical Conference]. Vol. 8, AP-Consult Publ., 2015, pp. 98–100.
7. Gaydamashko I. V., Tomashevskaya V. S., Tsunikova T. G. *Sotsial'nyi aspekt upravleniya kachestvom obrazovaniya v retrospektive razvitiya edinogo prostranstva*

- tva vysshego obrazovaniya [Social aspect of quality management in education in retrospect of the development of a single space of higher education]. *Che-lovecheskii kapital* — Human Capital, 2014, no. 9 (69), pp. 21–26.
8. Gaydamashko I. V., Vecherina A. V., Zhemerikina Yu. I. *Effektivnyi kontrakt kak sposob povysheniya professionalizma professorsko-prepodavatel'skogo sostava vuza* [Effective contract as a way to improve the professionalism of the faculty of the university]. *Issledovanie razlichnykh napravlenii razvitiya psikhologii i pedagogiki: sbornik statei Mezhdunarodnoi nauchno-prakticheskoi konferentsii «Innovatsionnye protsessy v psikhologii i pedagogike» (10 aprelya 2015 g., g. Ufa)* [Research of various trends in the development of psychology and pedagogy: a collection of articles of the International Scientific and Practical Conference «Innovative processes in psychology and pedagogy» (April 10, 2015, Ufa)]. Ufa, Aetarna Publ., 2015, pp. 69–71.
  9. Gaydamashko I. V., Zhemerikina Yu. I., Zhemerikina O. I. *Polozhitel'nye i otritsatel'nye aspekty konkurentsii v usloviyakh sovremennoi ekonomiki* [Positive and negative aspects of competition in a modern economy]. *Che-lovecheskii kapital* — Human Capital, 2014, no. 12 (72), pp. 93–96.
  10. Kovalenko A. The key design challenges for Russian entrepreneurship education system. *Journal of Modern Competition*, 2015, vol. 9, no. 6 (54), pp. 63–81 (in Russian, abstr. in English).
  11. Rubin Yu., Alekseeva E., Lednev M., Mozhzhukhin D. Entrepreneurship education: the way of rooting in University segment of Russian education. *Journal of Modern Competition*, 2017, vol. 12, no. 2 (68), pp. 30–56 (in Russian, abstr. in English).

---

*T. Gavrilenko, Moscow Technological University, Russia, gavrilenko@mirea.ru.*

*V. Kurenkov, Moscow Technological University, Russia, kurenkov@mirea.ru.*

*I. Sadovnichaya, Moscow Technological University, Russia, sadovnichaya@mirea.ru.*

## Competitiveness of pedagogical personnel of systems of additional professional education

In this article the analysis of the main normative-legal and methodical documents on the basis of which the requirements for professional qualification of pedagogical workers implementing additional professional programs. New requirements for competence of pedagogical workers of the additional professional education system are discussed. Justifies the principles of assessing the quality of education workers, provide investment in human capital. Identified aspects of the competitiveness of pedagogical workers of the additional professional education system, which can ensure the economic growth of national industries. The article reveals some aspects of the implementation of the concept of an «effective contract» in the labor relations of pedagogical workers. Authors describe the directions in the professional certification of pedagogical workers, which are applicable to teachers of the additional professional education system.

**Keywords:** additional professional education, economic growth, professional standards, effective contract, qualification requirements, competitiveness.

**About authors:** T. Gavrilenko, *PhD in Economics, honored worker of higher school of Russian Federation, head of Department of business technologies and management*;  
V. Kurenkov, *PhD in Technique, Associate Professor, Director of Institute of additional education*;  
I. Sadovnichaya, *PhD in Economics, Associate Professor*

**For citation:** Gavrilenko T., Kurenkov V., Sadovnichaya I. Competitiveness of pedagogical personnel of systems of additional professional education. *Journal of Modern Competition*, 2017, vol. 11, no. 6 (66), pp. 115–121 (in Russian, abstr. in English).