

организации деятельности методической службы в ДОО, направленной на непрерывное профессиональное развитие педагогов; изучения с воспитателями современных подходов к социализации детей дошкольного возраста; разработке моделей реализации образовательного процесса в ДОО в соответствии с требованиями ФГОС ДО; создания и функционирования консультативных центров для родителей по вопросам семейного воспитания и др. Также разработан проект «Образовательная on-line платформа «Дошкольное детство» на 2019–2024 годы», презентация которого состоялась на I Сибирском научно-образовательном форуме (Новокузнецкий ГО).

Итак, методическое сопровождение непрерывного профессионального развития педагогов ДОО региона осуществляется по пяти направлениям деятельности: образовательная, информационно-аналитическая, учебно-методическая, научно-методическая и организационно-методическая деятельность, которые и были охарактеризованы в данной статье.

УДК 371.13/.14:[37.07+34]

П.А. Окулова, О.А. Толстых
P.A. Okulova, O.A. Tolstykh
*МБОУ СОШ № 49 г. Екатеринбург,
ГАОУ ДПО Свердловской области «Институт развития
образования», г. Екатеринбург
State secondary school 49, Yekaterinburg
State supplementary vocational education institution of education
development, Yekaterinburg
okulova.polina@mail.ru, amada_15@rambler.ru*

**ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
НА ПРИМЕРЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
(УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ И ПРАВОВОЙ АСПЕКТЫ)
ISSUES OF ADDITIONAL VOCATIONAL EDUCATION
BY THE EXAMPLE OF TEACHERS
(MANAGEMENT AND LEGAL ASPECTS)**

Аннотация. В статье рассматриваются основные проблемы организации повышения квалификации на примере педагогических работников с точки зрения имеющих-ся правовых противоречий. Авторами определяются приоритетные направления работы для устранения выявленных проблем.

Abstract. The article deals with actual issues of advanced (further vocational) training by the example of teachers in terms of legal contradictions. The authors determine the priority areas of work to remove the identified problems.

Ключевые слова: повышение квалификации, дополнительное профессиональное образование, непрерывное образование, образовательное право, кадровый менеджмент.

Keywords: further training, further vocational education, lifelong learning, education law, human resource management.

Проблемы развития системы дополнительного профессионального образования всё более и более актуальны в современных условиях. На сегодняшний день существует Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года, проект федерального масштаба, который, в том числе, определяет место ДПО в системе образования и констатирует актуальность работы в данном направлении.

Е.А. Лясковская в своих работах неоднократно подчёркивает роль трудовых ресурсов как основополагающий фактор устойчивого развития предприятия, в том числе, в условиях нестабильной среды. По мнению автора, эффективность и устойчивость процессов определяется качеством рабочей силы [2, 3].

Следует заметить, что необходимость дообучения возникает уже в тот момент, когда выпускник ВУЗа преступает к выполнению непосредственно трудовых функций. В своих статьях мы неоднократно поднимали вопрос о том, что между ОК, ОПК И ПК, получаемыми обучающимися организациями ВО и трудовыми функциями, прописанными в ЕКСД и профессиональных стандартах имеются противоречия, которые возможно ликвидировать путем получения ПДО в формате КПК [6, 7].

Вопрос повышения квалификации педагогических кадров также поднимается многими отечественными методистами, в частности, Э.М. Никитиным, С.Л. Фоменко, которые пишут о том, что выпускники педагогических ВУЗов далеко не всегда полностью готовы к выполнению трудовых функций после получения образования [4, 11, 12]. Вместе с тем, остаётся очевидным, что механизмы организации получения ДПО на местах остаются не до конца отлаженными. В данной статье мы рассмотрим ряд вопросов на примере педагогических работников.

Сегодня рынок образовательных услуг переполнен возможностью пройти обучение, в том числе, с применением ДОТ, притом, для организации ДПО не требуется наличия аккредитации, что значительно упрощает процесс оказания подобных услуг любыми организациями. За последние 5 лет в Интернет среде появилось множество частных организаций, готовых предоставить удостоверения и дипломы о профессиональной переподготовке практически по любой специальности дистанционно, т.е. даже без практических занятий и производственных практик.

Если обратиться к понятию квалификация (поскольку мы рассматриваем ДПО, в первую очередь, как инструмент повышения квалификации работника), то, согласно п. 1 ст. 195.1 ТК РФ квалификация – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника [9]. Из определения видно, что квалификация складывается из нескольких составляющих, в то время как прохождение КПК в дистанционном форма-

те (таких, как, например, на портале «Инфоурок» и пр.), в лучшем случае, покрывает только информационную составляющую понятия, поскольку всё обучение сводится к чтению материалов и выполнению тестов закрытого типа. Безусловно, для учителя информация является основным инструментом работы, однако, если обратиться к тексту ЕКСД, мы увидим, что там описаны вполне конкретные умения и навыки, которые также необходимо совершенствовать / формировать на послевузовском этапе. Вступающий в силу Профстандарт педагога еще больше расширяет требования к практическим составляющим деятельности учителя.

Для работодателя обучение посредством ДОТ является наиболее оптимальным вариантом с точки зрения ресурсозатратности, поскольку не требуется создавать специальных условий и нет отрыва работника от производства, несмотря на то, что качество такого обучения остается под вопросом. Если рассматривать возможности организации повышения квалификации в формате очного корпоративного обучения, то здесь возникают юридические трудности, как для работодателя, так и для самого работника. Согласно ст. 197 ТК РФ работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, согласно п. 7 ст. 48 ФЗ – 273 педагогические работники **обязаны** систематически повышать свой профессиональный уровень, а п. 5 ст. 47 ФЗ-273 закрепляет право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года. По факту получается ситуация, что все гарантии работникам, совмещающим образование и работу, предоставляются только в отношении **аккредитованных** программ бакалавриата, магистратуры и специалитета. (ст. 173 ТК РФ). То есть, программы повышения квалификации сюда не распространяются. Более того, анализ судебной практики указывает на то, что даже периоды аттестации, указанные в ст. 173 оказываются исключёнными из общего трудового и специального (педагогического) стажа, и подлежат восстановлению исключительно в судебном порядке. Таким образом, мы получаем явное противоречие между федеральным проектом «Концепция развития непрерывного образования» и реально действующими механизмами обеспечения социальных гарантий, в т.ч. на законодательном уровне.

Второй аспект – это периодичность. В ст. 197 ТК РФ говорится о том, то право на повышение квалификации реализуется путем заключения договора между работником и работодателем, таким образом, с учётом ФЗ-273 в отношении педагогического работника пункт о повышении квалификации раз в три года, как правило, прописан в коллективном договоре. В действительности получается ситуация, что работника отправляют на учебу перед аттестацией или в случае оставшихся неосвоенных средств, т.к. минимальная свобода распоряжения полученными средствами есть только у автономных ОО, в то время как, по Свердловской области большинство школ всё еще являются бюджетными организациями. Таким об-

разом, наблюдается явное противоречие между необходимостью повышения квалификации работников и отсутствием финансовых инструментов в общеобразовательных организациях. Кроме того, возможны ситуации, когда требуется обучение новым трудовым функциям работника чаще, чем раз в три года, особенно с учетом количества ежегодных инноваций и нововведений в системе образования, начиная от особенностей проведения ОГЭ / ЕГЭ и заканчивая вменяемыми новыми трудовыми функциями (подобный пример мы рассматриваем в своей статье [5]).

В свете вышеизложенного, мы видим ситуацию, что получения дополнительного профессионального образования, в частности, повышение квалификации зачастую носит формальный характер: работодатель отправляет работников на КПК, потому что это предписано законодательно и подлежит аудиту, а работник проходит КПК с целью получить документ. В большинстве случаев, речи не идёт о развитии навыков или формировании новых, в то время как, эффективность деятельности любой организации обуславливается, в первую очередь качеством рабочей силы.

Для преодоления вышеописанных противоречий мы видим следующие возможные пути:

1. На федеральном уровне необходима разработка мер поддержки развития системы ДПО, в т.ч., направленных на сохранение социальных гарантий работникам на периоды повышения квалификации, особенно, если требуется очное обучение и организация практических занятий.

2. С управленческой точки зрения, работодателям необходимо развивать сетевое взаимодействие с организациями ВО и ДПО по отраслям приоритетно на региональном уровне, чтобы была возможность организовать КПК работников с учётом конкретных потребностей, в т.ч. на условиях аутсорсинга в целях оптимизации затрат и минимизации отрыва от производства работников. Вторым важным аспектом работы в данном направлении является необходимость контроля рынка образовательных услуг: уже сейчас идёт активное внедрение применения возможностей ФИС ФРДО, активно поднимается вопрос о внесении документов о повышении квалификации в базу только от проверенных организаций.

3. Организациям – исполнителям необходимо пересмотреть существующие программы и при создании новых учитывать необходимость усиления практической составляющей, особенно, в вопросах повышения квалификации как ступени послевузовского обучения.

Список литературы

1. Концепция развития непрерывного образования взрослых в Российской Федерации на период до 2025 года. URL: http://ipk.bspu.ru/sites/default/files/konceptiya_razvitiya_nepreryvnogo_obrazovaniya_vzroslyh.docx.pdf. Текст : электронный.

2. Лясковская, Е. А. Управление качеством рабочей силы в рамках концепции непрерывного образования / Е. А. Лясковская. Текст : электронный // Вестник ЮУрГУ. Серия: Экономика и менеджмент. 2017. Т. 11, № 4. С. 82–89. URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-kachestvom-rabochey-sily-v-ramkah-kontseptsii-nepreryvnogo-obrazovaniya>.

3. *Лясковская, Е. А.* Проблемы подготовки качественных трудовых ресурсов при реализации концепции устойчивого и инновационного развития / Е. А. Лясковская. Текст : электронный // Вестник Башкирского государственного аграрного университета. 2017. № 4 (44). URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_30720691_26102883.pdf.

4. *Никитин, Э. М.* Модернизация российского образования и повышения квалификации педагогов / Э. М. Никитин. Текст : непосредственный // Методист. 2012. № 6. С. 2–11.

5. *Окулова, П. А.* Актуальные проблемы профессиональной переподготовки работников общеобразовательных школ для организации платных образовательных услуг / П. А. Окулова, О. А. Толстых. Текст : электронный // Когнитивные исследования в образовании : сборник научных статей / Урал. гос. пед. ун-т ; под науч. ред. С. Л. Фоменко ; общ. ред. Н. Е. Поповой. Екатеринбург, 2019. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_37225769_83018929.pdf.

6. *Окулова, П. А.* Вопросы модернизации системы профессионального образования и организации системы послевузовского образования в контексте федеральных проектов на примере подготовки кадров для системы образования / П. А. Окулова, О. А. Толстых. Текст : непосредственный // Целевая подготовка кадров: направления, технологии и эффективность : материалы международной научно-практической конференции, Набережные Челны, 30 мая 2019 г. Казань : Издательство КНИТУ-КАИ, 2019. С. 171–176.

7. *Окулова, П. А.* К вопросу о проблемах и перспективах развития системы дополнительного профессионального образования в контексте концепции непрерывного образования на базе высших учебных заведений / П. А. Окулова, О. А. Толстых. Текст : непосредственный // Непрерывное образование: материалы Международного форума, 22 ноября 2019 г. / под ред. И. А. Волошиной, И. О. Котляровой. Челябинск : Издательский центр ЮУрГУ, 2019. Т. 1. 334 с.

8. *Судебная практика «Восстановление специального (педагогического) стажа».* URL: <http://www.consultant.ru>. Текст : электронный.

9. *Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 27.12.2018).* URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/. Текст : электронный.

10. *Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.* URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/. Текст : электронный.

11. *Фоменко, С. Л.* К вопросу о дополнительном профессиональном образовании взрослых в условиях педагогического ВУЗа / С. Л. Фоменко. Текст : электронный // Образование взрослых в условиях современности: проблемы и перспективы : сборник научных статей. Екатеринбург : Уральский государственный педагогический университет, 2016. С. 7–11. URL: https://elibrary.ru/download/elibrary_28810733_98880441.pdf.

12. *Фоменко, С. Л.* Проективное обучение в системе непрерывного образования взрослых / С. Л. Фоменко. Текст : электронный // Педагогическое образование в России. 2014. № 2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/proektivnoe-obuchenie-v-sisteme-nepreryvnogo-obrazovaniya-vzroslykh>.