

**Кольцова А.А.**, к.э.н., доцент  
кафедры отраслевой  
экономики и финансов  
Российского государственного  
педагогического университета  
им. А.И. Герцена  
3a77@mail.ru

**Старобинская Н.М.**, к.э.н., доцент  
кафедры отраслевой  
экономики и финансов  
Российского государственного  
педагогического университета  
им. А.И. Герцена  
nadine.star@mail.ru

## **ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА И ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАНИЯ В НОВОЙ ЭКОНОМИКЕ**

### **Аннотация**

Данная статья посвящена проблеме повышения качества труда преподавателей и их инновационной активности с помощью использования программ повышения квалификации. В работе указывается, что современная образовательная политика рассматривает разные подходы к повышению эффективности преподавательской деятельности. Отметим, что в Новой экономике знания стремительно устаревают что и делает данные программы жизненно необходимыми для преподавателей.

**Ключевые слова:** реформа образования России, качество труда, инновации, методы оценки эффективности труда, повышение квалификации.

**УДК 378.126, 338.22**

**RePEc: I20**

**Koltsova, A.A., PhD,**  
associate professor  
of Industrial Economics and Finance  
Department Department at Herzen's  
Russian State Pedagogical University  
3a77@mail.ru

**Starobinskaya, N. M., PhD,**  
associate professor  
of Industrial Economics and Finance  
Department Department at Herzen's  
Russian State Pedagogical University  
nadine.star@mail.ru

## **IMPROVE THE QUALITY AND EFFECTIVENESS OF EDUCATION IN THE NEW ECONOMY**

### **Abstract**

This article deals with the problem of improving the quality of teachers and their innovative activity through the use of training programs. The paper points out that the current education policy considering different approaches to improve the efficiency of teaching. Note that in the new economy of knowledge rapidly becomes obsolete and that makes these programs vital for teachers.

**Keywords:** education reform in Russia, the quality of work, innovation, methods of performance evaluation, training.

**УДК 378.126, 338.22**  
**RePEc: I20**

УДК 378.126, 338.22

**Кольцова А.А.**, к.э.н., доцент  
кафедры отраслевой  
экономики и финансов  
Российского государственного  
педагогического университета  
им. А.И. Герцена  
3a77@mail.ru

**Старобинская Н.М.**, к.э.н., доцент  
кафедры отраслевой  
экономики и финансов  
Российского государственного  
педагогического университета  
им. А.И. Герцена  
nadine.star@mail.ru

## **ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА И ЭФФЕКТИВНОСТИ ОБРАЗОВАНИЯ В НОВОЙ ЭКОНОМИКЕ**

**Koltsova, A.A.**, PhD,  
associate professor  
of Industrial Economics and Finance  
Department Department at Herzen's  
Russian State Pedagogical University  
3a77@mail.ru

**Starobinskaya, N. M.**, PhD,  
associate professor  
of Industrial Economics and Finance  
Department Department at Herzen's  
Russian State Pedagogical University  
nadine.star@mail.ru

## **IMPROVE THE QUALITY AND EFFECTIVENESS OF EDUCATION IN THE NEW ECONOMY**

Сегодня, когда мир активно переходит к новой парадигме развития, к системе образования предъявляются все более жесткие требования. Отчасти это обусловлено новой ролью образовательной системы в Новой экономике,

[2] отчасти – является ответом на глобальную конкуренцию, что приводит к необходимости перехода системы образования на более высокий уровень развития. [5] Все это влечет необходимость изменения как культурных и ценностных приоритетов в системе образования, [6] так и реализации новых технологий, позволяющих повысить не только качество, но и эффективность образовательного процесса. [1] Вместе с тем, дискуссия о «новой Высшей школе» обычно ведется вокруг исследований и публикаций [7], новых компетенций и мотивации студентов [15], а так же повышения человеческого капитала. [13] Однако, представляется крайне неразумным забывать о качестве образования, которое в значительной степени зависит от качества труда преподавателей.

*Качество труда преподавателей.* Согласно базовым документам, регламентирующим реформу образования России, сегодня существенно повышаются требования к качеству труда профессорско-преподавательского состава вузов. В докладе «Российское образование 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях», среди системных вызовов для российского образования приводятся: рост доли слабых преподавателей и неспособность высшей школы производить инновации и инноваторов [11, с. 9].

Решить проблему предполагается кардинальными кадровыми изменениями, внедрением конкурентного механизма взаимодействия на рынке труда работников образовательной сферы [11, с. 21]. Новая система оплаты труда, вводимые методы оценки эффективности работы преподавателей уже работают в данном направлении.<sup>10</sup> Параллельно выстраиваются комплексные формы подготовки и повышения квалификации работников системы образования, которые в своей деятельности используют самые различные виды образовательных учреждений дополнительного профессионального образования: отраслевые и межотраслевые академии и институты повышения

---

<sup>10</sup> Примеры таких программ стимулирования преподавателей в вузах Санкт-Петербурга приведены в статье Н.А.Пашкус. [7, с. 62]

квалификации; межотраслевые региональные центры, курсы. Они предлагают программы по трем направлениям: повышение квалификации на основе полученных знаний, расширенное повышение квалификации и адаптивное повышение квалификации [9, с. 233]. Необходимость активного использования данных программ обосновывается постоянным устареванием и сменой знаний, диффузией инноваций, что делает необходимой модель образования и обучения специалистов, позволяющая постоянно расширять профессиональную компетентность сотрудников образовательных учреждений в течение всего периода их трудовой активности. Отметим, что данные приоритеты вполне осознаются и на уровне государственной образовательной политики: создание систем непрерывного образования, подготовки и переподготовки кадров является одной из базовых задач Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2011-2015 гг.

Сегодня преподаватели вузов имеют право проходить повышение квалификации один раз в пять лет за государственный счет. Этого явно недостаточно для того, чтобы соответствовать новым квалификационным и компетентностным требованиям.<sup>11</sup> Многие вузы устанавливают свои требования к повышению квалификации сотрудников, как правило, не реже одного раза в три года, при этом подобная деятельность признается служебной обязанностью работников профессорско-преподавательского состава. Развиваются внутренние системы повышения профессионального уровня преподавателей, позволяющие постоянно, в том числе и без отрыва от основной работы совершенствовать свое мастерство, с учетом индивидуальных

---

<sup>11</sup> Отметим, что в принципе, повышение квалификации может проходить не только за счет обучения, а и за счет активного участия в научных конференциях и семинарах (в ведущих научных центрах), через реализацию программ совместных исследований (в том числе и межстрановых) и пр. Однако, такими возможностями могут воспользоваться лишь малая часть преподавателей из-за огромных сопутствующих затрат, высоких пороговых требований и проблем с ценностной ориентацией персонала. [6] Представляется необходимым и развитие общекультурных компетенций преподавателей, что позволяет не только расширить кругозор, но и реализовать более широкий круг профессиональных компетенций. [14]

графиков. В данном случае, речь идет о реализации таких мероприятий, как посещение библиотек, делегирование сотрудников на различные выставки и ярмарки, предоставление возможности посещать курсы, семинары, электронное обучение. Финансирование повышения квалификации осуществляется за счет: средств федерального бюджета, внебюджетных средств, получаемых подразделениями вуза от научной и образовательной деятельности, средств российских и международных научных и образовательных грантов, других внешних источников финансирования.

Постепенно система образования решает проблемы, указанные в докладе «Российское образование 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях», прежде всего, в части сокращения доли слабых преподавателей. Степень вовлеченности сотрудников вузов в процесс повышения квалификации значительна. Так, согласно результатам исследования управленческого потенциала высших учебных заведений России, проведенного группой специалистов (Резник С. Д., Сазыкина О. А., Фомин Г. Б.): 82% респондентов отмечают, что повышение квалификации является необходимой составляющей профессиональной деятельности; средняя продолжительность повышения квалификации составляет сегодня 13 дней; преподаватели повышают свою квалификацию в среднем раз в 1,5 года на курсах, по направлению вуза; основным мотивом повышения квалификации признается потребность расширить кругозор, повысить образовательный и культурный уровень. Несмотря на то, что большинство преподавателей понимают необходимость непрерывного совершенствования профессиональных качеств, они определяют следующие помехи при повышении квалификации: переагруженность на работе и нехватка материальных средств [10, с. 175].

Остается открытым вопрос о способности высшей школы производить инновации и инноваторов. В течение последних нескольких лет, вузы становятся участниками инновационной деятельности, но обучение в этом

направлении непосредственных создателей инноваций – преподавателей, научных сотрудников, проводится далеко не всегда или же носит откровенно «конъюнктурный» характер.<sup>12</sup> Сотрудники образовательной организации должны понимать основные аспекты инновационной деятельности, активно участвовать в реализации стратегии инновационного развития вуза, иметь представление о возможности коммерциализации собственных интеллектуальных разработок.

При проведении программ повышения квалификации осуществляется ориентация на различные модели компетенций преподавателя вузов. Данные модели представляют собой набор компетенций, описывающих ключевые качества, поведение, знания, умения и другие характеристики, необходимые для достижения стандартов качества и эффективности трудовой деятельности [3, с. 8]. Как правило, модели включают общекультурные компетенции, профессиональные, в том числе общие для всех видов профессиональной деятельности, в области образовательной, научно-педагогической, научно-методической, в области организационно-управленческой деятельности. Иногда приводится более полная компоновка компетенций, включающая: компетенции, характеризующие человека как личность, субъект деятельности и общения; компетенции, обеспечивающие социальное взаимодействие человека и социальной сферы; компетенции, обеспечивающие деятельность человека.

При всей полноте заявленных характеристик, в условиях развития инновационной деятельности в образовательных учреждениях, необходимо, на наш взгляд, соотнести модели, используемые в образовательной среде, с моделями компетенций, предлагаемыми для инновационно-ориентированных предприятий. Так в модели инновационного потенциала личности и группы Карнышев А.Д. предлагает следующую группировку: профессиональные компетенции, необходимые человеку или (и) группе для эффективного

---

<sup>12</sup> Отметим, что для эффективного обучения необходима не только мотивация, но и соответствующие компетенции, что, к сожалению, встречается не у каждого преподавателя.

выполнения своих должностных функций; креативность, то есть творческие способности специалистов, позволяющие справляться с динамично обновляющимися задачами рыночной экономики и возрастающими запросами и потребностями людей в новой продукции. Третий элемент - предприимчивость, прежде всего качество и характеристики, дающие возможность продвигать нововведения внедрять их в практику [4].

Анализ программ повышения квалификации, реализованных на бюджетной основе в вузах России (согласно приказу Минобрнауки от 26.12.12 № 1098) в 2013 году, позволяет сделать вывод об ориентации указанных программ на совершенствование комплекса профессиональных компетенций преподавателей [8]. Структуру программ повышения квалификации можно представить следующим образом: «Современные образовательные технологии» – 54% от общего количества программ; «Совершенствование образовательных программ в соответствии с требованиями ФГОС» – 22%; «Новые формы управления образовательным процессом» – 18%; «Вне рамок указанных направлений» – 6%. Только последние две группы содержат программы, освоение которых позволит приобрести, развить компетенции в рамках осуществления инновационной деятельности. При этом, такая специализированная тематика подготовки, как: «Обеспечение качества научно-исследовательской и инновационно-внедренческой деятельности в современном образовательном комплексе», «Инновационная деятельность в креативном инновационном университете», «Управление интеллектуальной деятельностью преподавателя в условиях развития инновационной образовательной среды вуза», «Инновации в инженерном образовании в условиях интеграции в европейское образовательное пространство», «Инновационная деятельность в науке и высшей школе», «Инновационная деятельность в аспекте коммерциализации интеллектуальной собственности», «Инновации на кафедре университета: интеграция науки, образования и предпринимательства» составляет около 4% от всех проведенных программ.



**Заключение.** В настоящий момент реформа российского образования входит в активную фазу, которая связана, по сути, с переосмыслением работы ВУЗа. Эта реформа реализуется не только (и не столько) через стимулирование инновационной деятельности, сколько через «оптимизацию» структур ВУЗов и массовые сокращения. Поэтому, особенно важным в этих условиях является сохранение и повышение качества обучения, что создает объективные предпосылки необходимости реализации программ повышения квалификации.

### **Библиография**

1. Алпатов Г.Е. Механизм повышения эффективности и качества образовательных услуг // Сфера услуг: экономика, управление, право / Под ред. Т.Л. Коротковой. – Киров: МЦНИП, 2013. – С. 29-40.
2. Булина А.О. Институты в новой экономике // Маркетинг МВА. Маркетинговое управление предприятием. – 2014. – Т. 2. – С. 25-46.
3. Марико В. В. Условия для развития профессиональной компетенции педагога вуза в рамках курсов повышения квалификации. Электронное методическое пособие. – [Электронный документ] – [http://www.unn.ru/books/met\\_files/marico\\_prof-comp-pk.pdf](http://www.unn.ru/books/met_files/marico_prof-comp-pk.pdf)
4. Пахно И. В., Терехова Т. А. Развитие инновационного потенциала личности в социально-психологическом тренинге // Психология в России и за рубежом: материалы междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, октябрь 2011 г.). – СПб.: Реноме, 2011. – С. 82-86. – [Электронный документ] – [www/moluch.ru/conf/psy/archive/32/973](http://www/moluch.ru/conf/psy/archive/32/973)
5. Пашкус Н.А., Пашкус В.Ю. Модернизация российского образования: проблемы, направления, возможности внедрения в вузах // Общество: политика, экономика, право. – 2014. – №3. – С. 16-21.
6. Пашкус В.Ю., Пашкус Н.А. Ценностные изменения профессиональных приоритетов в России под воздействием внедрения

инструмента образовательного кредитования // Проблемы современной экономики. Евразийский экономический журнал. – 2010. – №3. – С. 395-398

7. Пашкус Н.А. Критерии оценки эффективности и результативности инновационного реформирования в системе образования // Региональная экономика: теория и практика. – 2014. – № 14. – С. 60-66.

8. Перечень вузов, реализующих в 2013 г. программы повышения квалификации НПК на бюджетной основе (согласно приказу Минобрнауки от 26.12.12 № 1098). – [Электронный документ] – [http://www.mustr.ru/univsubs/ipr/subs/qualification/vuzi\\_i\\_progi\\_PK\\_2013.doc](http://www.mustr.ru/univsubs/ipr/subs/qualification/vuzi_i_progi_PK_2013.doc)

9. Резник С. Д. Управление кафедрой: Учебник.– М.: ИНФРА-М, 2006. – 633 с.

10. Резник С. Д., Сазыкина О. А., Фомин Г. Б. Управленческий потенциал высших учебных заведений России: оценка, опыт, перспективы: Монография. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 288 с.

11. Российское образование – 2020: модель образования для экономики, основанной на знаниях / Под ред. Я. Кузьминова, И. Фрумина. – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2008. – 39 с.

12. Стратегии развития науки и инноваций в Российской Федерации на период до 2015 года – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://mon.gov.ru/work/nti/dok/str/strateg.zip>

13. Судова Т.Л. Инвестиции в человеческий капитал и их роль в формировании информационного общества: дис.... д-ра экон. наук. – СПб., 2002. – 308 с.

14. Уразгалиев В.Ш. Методологические проблемы определения экономической культуры как целостной системы // Вестник Ленинградского университета. – Серия 5: Экономика. – 1985. – Вып. 2. – С.91 – 93.

15. Чекмарев О.П. Зачем нужен диплом? Мотивация формирования и использования человеческого капитала: образование // Креативная экономика. – 2008. – № 11. – С. 62-68.

## References

- Alpatov G.E. Mechanism to enhance the effectiveness and quality of educational services // Scope of services: economics, management, law / Ed. by T.L.Korotkova. Kirov, 2013. Pp. 29-40.
- Bulina A.O. (2014) Institutions in the New Economy // Marketing MBA. Journal marketing management firms. – Iss. 2.– Pp. 25-46
- Mariko V.V. Conditions for the development of professional competence of the teacher of high school as part of training courses. Electronic textbook – [Электронный документ] – [http://www.unn.ru/books/met\\_files/marico\\_prof-comp-pk.pdf](http://www.unn.ru/books/met_files/marico_prof-comp-pk.pdf)
- Pakhno I.V., Terekhov T.A. (2011) Development of innovative potential of the individual in the social and psychological training // Psychology in Russia and abroad: Proceedings of the international. scientific. conf. (St. Petersburg, October 2011). – SPb.: Renome. – Pp. 82-86. – [Electronic document] – [www/moluch.ru/conf/psy/archive/32/973](http://www/moluch.ru/conf/psy/archive/32/973)
- Pashkus N.A., Pashkus V.Y. (2014) Modernization of Russian education: problems, trends, opportunities to introduce in the universities // Society: politics, economics, law. – #3. – Pp.16-21.
- Pashkus V.Y., Pashkus N.A. (2010) The value changes in professional priorities in Russia under the influence of the introduction of an instrument of educational credit // Problems of the modern economy. – #3. – Pp. 395-398.

Pashkus N.A. (2014) Criteria for assessing the efficiency and effectiveness of innovative reforms in the education system // Regional Economics: Theory and Practice. – #14. – Pp. 60-66.

A list of universities implementing in 2013 training programs NPK on a budgetary basis (in accordance with the orders of the Ministry of Education of 26.12.12 № 1098). – [Electronic document] – [http://www.muotr.ru/univsubs/ipr/subs/qualification/vuzi\\_i\\_progi\\_PK\\_2013.doc](http://www.muotr.ru/univsubs/ipr/subs/qualification/vuzi_i_progi_PK_2013.doc)

Resnick S.D. (2006) Office of the Chair: Textbook. – Moscow: INFRA-M. – Pp. 1-633.

Resnick S.D., Sazykina O.A., Fomin G.B. (2014) Management capacity of higher education institutions in Russia: evaluation, experience and prospects: Monograph. – M.: INFRA-M. – Pp. 1-288.

Education in Russia - 2020: educational model for an economy based on knowledge (2008) / Eds. Ya. Kuzminov, I.Frumin. – M.: Publishing. House HSE. – Pp. 1-39.

Strategy for the Development of Science and Innovation in the Russian Federation for the period up to 2015 – [Electronic resource] – <http://mon.gov.ru/work/nti/dok/str/strateg.zip>

Sudova T.L. (2002) Investment in human capital and their role in the Information Society: dis .... Dr. econ. Sciences. SPb. – Pp. 1-308.

Urazgaliev V.S. (1985) Methodological problems in determining the economic culture as an integrated system // Vestnik Leningrad University. – Ser. 5: The Economy. – Vol. 2. – Pp. 91 - 93

Chekmarev O.P. (2008) Why do you need a diploma? The motivation of the formation and use of human capital: education // Creative industry. – # 11. – Pp. 62-68.