

Научная статья

УДК 37.032

DOI: 10.25683/VOLBI.2024.68.1058

Angelina Vladimirovna Guts

Resident of the Department of Neurology and Medical Genetics,
Orenburg State Medical University
Orenburg, Russian Federation
lidiano@list.ru
ORCID: 0009-0004-1644-9117

Ангелина Владимировна Гуць

ординатор кафедры неврологии и медицинской генетики,
Оренбургский государственный медицинский университет
Оренбург, Российская Федерация
lidiano@list.ru
ORCID: 0009-0004-1644-9117

ПРОФИЛАКТИКА КОМПЛАЕНС-РИСКОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ — КЛЮЧЕВОЙ ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОРАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА

5.8.7 — Методология и технология профессионального образования

Аннотация. Педагогическая деятельность во все времена являлась прогрессивной и социально востребованной. Профессиональное становление личности педагогического работника продолжается всю его сознательную жизнь и всецело зависит не только от личной мотивации, но и от правильной организации образовательного и трудового процесса. По причине этого, профессиональное саморазвитие научно-педагогических работников тесно связано с реализацией профессиональных обязанностей. В современных условиях хозяйственной деятельности уделяется значительное внимание. Учреждения образования не являются исключением. Появляются новые методики, предлагаются обновленные формы и способы организации, реализации и контроля образовательной деятельности, направленные на достижение оптимальной цели. Образованию инновационные стратегии не чужды. В последнее время в научной литературе появляются исследования, связанные с комплаенс-контролем. Нами предпринята попытка исследования образовательного комплаенса. Целью исследования выступает выявление влияния

профилактики комплаенс-рисков на профессиональное саморазвитие педагога. В рамках исследования проанализированы содержательные подходы к определению «комплаенс» и предложено новое понятие «образовательный комплаенс». Выявлена взаимосвязь мотивации к саморазвитию педагогических работников и грамотной организации профессиональных отношений педагогических работников в образовательном учреждении. Выявлено положительное влияние профилактики комплаенс-рисков на саморазвитие педагога. Разработаны предложения, могущие найти отражение в изменениях законодательства, регулирующие деятельность педагогических работников и стимулирующих их к профессиональному самосовершенствованию. Результаты исследования могут стать основой для изменений действующего законодательства и разработки модели образовательного комплаенса в образовательных учреждениях нашей страны.

Ключевые слова: педагогика, саморазвитие, профессионализм, комплаенс, риски, педагогические технологии, мотивация, самосовершенствование, образовательная организация, профилактика, образовательные технологии

Для цитирования: Гуць А. В. Профилактика комплаенс-рисков в образовательной организации — ключевой фактор профессионального саморазвития педагога // Бизнес. Образование. Право. 2024. № 3(68). С. 437—442. DOI: 10.25683/VOLBI.2024.68.1058.

Original article

PREVENTION OF COMPLIANCE RISKS IN AN EDUCATIONAL ORGANIZATION AS A KEY FACTOR IN THE TEACHER'S PROFESSIONAL SELF-DEVELOPMENT

5.8.7 — Methodology and technology of vocational education

Abstract. Pedagogical activity has always been progressive and socially in demand. The professional development of a teacher's personality continues throughout their adult life and depends not only on personal motivation, but also on the correct organization of the educational and labor process. For this reason, the professional self-development of scientific and pedagogical workers is closely related to the implementation of professional responsibilities. In modern economic conditions, significant attention is paid to the functions of organizing and monitoring intra-economic activities. Educational institutions are no exception. New methods are emerging; updated forms and methods of organizing, implementing and monitoring educational activities are proposed, aimed at achieving the optimal goal. Education is no stranger to innovative strategies. Recently, studies related to compliance control have appeared in the scientific literature. We have attempted to study educational compliance. The purpose of the study is to identify the impact of preventing compliance

risks on the professional self-development of a teacher. As part of the study, substantive approaches to the definition of compliance were analyzed and a new concept of educational compliance was proposed. The relationship between motivation for self-development of teaching staff and the competent organization of professional relations of teaching staff in an educational institution is identified. The positive impact of compliance risk prevention on teacher self-development is revealed. Proposals are developed that can be reflected in legislation regulating the activities of teaching staff and stimulating them for professional self-improvement. The results of the study can become the basis for changes in current legislation and the development of an educational compliance model in educational institutions in our country.

Keywords: pedagogy, self-development, professionalism, compliance, risks, pedagogical technologies, motivation, self-improvement, educational organization, prevention, educational technologies

For citation: Guts A. V. Prevention of compliance risks in an educational organization as a key factor in the teacher's professional self-development. *Biznes. Obrazovanie. Pravo = Business. Education. Law.* 2024;3(68):437—442. DOI: 10.25683/VOLBI.2024.68.1058.

Введение

Динамично развивающееся социальное пространство диктует необходимость постоянного профессионального самосовершенствования личности. Особенно важно саморазвитие для научно-педагогических кадров, для обучающихся высших образовательных учреждений олицетворяющих собой набор профессиональных знаний, умений, навыков, значимых для профессионального становления. Наряду с этим профессорско-педагогический состав является флагом прогрессивного, в т. ч. научного, мышления, культурно-нравственным эталоном. Хороший педагог всегда являлся образцом, на которого равнялось молодое поколение, невольно воспитываясь на внутренней культуре наставника и его профессиональном мастерстве.

Актуальность. Педагогическая деятельность во все времена являлась прогрессивной и социально востребованной. Динамично изменяющиеся требования к реализации образовательных программ, постоянно совершенствующиеся образовательные стандарты диктуют необходимость внутреннего стремления педагогов к саморазвитию. Насколько профилактика трудовых правонарушений связана с профессиональным становлением педагогов?

Изученность проблемы. Многие ученые в сфере педагогики уделяли внимание исследуемому вопросу. К примеру, важно, как утверждает Б. В. Сергеева, соединение «личностного и профессионального развития» [1, с. 133].

Другие авторы уделяли внимание педагогическому саморазвитию, поскольку профессиональное становление личности педагогического работника продолжается всю его сознательную жизнь. Это во многом зависит от взаимного общения с разными «профессиональными» группами [2, с. 56], подчеркивает Т. Н. Чумакова. Профессиональное саморазвитие исследовалось П. М. Алексеевой [3, с. 141], М. Э. Бабаевой [4, с. 271], В. О. Лисициной [5].

Личностное становление всецело зависит не только от субъективной мотивации, но и от правильной организации образовательного процесса и грамотно реализуемых профессиональных функций. По причине этого профессиональное саморазвитие научно-педагогических работников тесно связано с реализацией профессиональных обязанностей. Исследованию взаимосвязи трудовых отношений и профессиональному саморазвитию в своих работах посвятила Т. С. Глечикова [6, с. 315].

В современных условиях хозяйствования функциям организации и контроля внутрихозяйственной деятельности уделяется значительное внимание. Учреждения образования не являются исключением. Появляются новые термины, предлагаются обновленные формы и способы организации, реализации и контроля образовательной деятельности, направленные на достижение оптимальной цели. Образованию инновационные стратегии не чужды. В последнее время в научной литературе появляются исследования, связанные с комплаенс-контролем, чему в своих работах большое внимание уделяли И. И. Фазылова [7] и Е. С. Утенова [8]. Разрозненность теоретических подходов к исследованию саморазвития педагога не всегда положительно сказывается на работе педагога, поэтому считаем целесообразным выявить взаимосвязь профилактики трудовых правонарушений с профессиональным саморазвитием педагога.

Профилактика реализуется посредством исключения комплаенс-рисков, что благотворно сказывается на трудовых отношениях. Комплексный подход к исследованию взаимосвязи является актуальным.

Научная новизна работы выражается в авторском подходе выявления взаимосвязи профилактики комплаенс-рисков и профессиональном саморазвитии педагога.

Целью работы выступает исследование взаимосвязи профессионального саморазвития педагога в условиях профилактики комплаенс-рисков.

Теоретическая значимость работы выражается в выявлении разработок, связанных с изучением профессионального становления и развития педагогов в условиях совершенствования трудовых отношений и профилактики комплаенс-рисков. Новое понятие «образовательный комплаенс» интересно для педагогической деятельности. Обобщении научных знаний и формировании новых выводов, направленных на развитие педагогической науки.

Практическая значимость работы тесно связана с теоретическими предпосылками, поскольку позволяет на их основе выстроить комплаенс-систему в образовательных учреждениях, упраздняющую трудовые правонарушения, отрицательно сказывающиеся на педагогической деятельности. Выводы, полученные в ходе исследования, важны для законодателя, поскольку позитивно могут повлиять на мотивацию педагогических работников и, как следствие, на их профессиональное саморазвитие.

Методология. В ходе исследования применялись научные и практические разработки в области педагогики и образовательного менеджмента. Разработка темы осуществлялась при использовании анализа имеющихся научных разработок, синтеза различных свойств понятийного аппарата и формирования нового понятийного аппарата. С целью обоснования научной идеи и получения целостного знания нами применялась методологическая конструкция от абстрактного к конкретному. Для обобщения практического материала по реализации профессиональных отношений использовался сравнительный анализ теоретического и практического материала.

Основная часть

Педагогическая деятельность, являясь творческо-созидательной, охватывает широкий круг воспитательных отношений и тесно связана с формированием субъективной индивидуальной профессиональной траектории. Наряду с этим педагог непосредственно занимается воспитанием подрастающего поколения. Учитывая непрерывную потребность в личностном, профессиональном и духовном росте любого человека, отмечаем, что профессорско-преподавательский состав, который постоянно самосовершенствуется, является флагом для молодежи. Как говорит П. М. Алексеева, «преподавателю нужны его личные старания в овладении знаниями». Пытливый ум, индивидуальная активная жизненная позиция вовлекает обучающихся в инициативное профессиональное саморазвитие.

Тот из преподавателей, кто сможет для студентов стать позитивным примером, собою формирует и воспитывает будущее нашей страны. Используя передовые идеи, внедряя в образовательный процесс инновационные технологии,

профессорско-преподавательский состав формирует в обучающихся профессиональный интерес и мотивацию к непрерывному росту. В процессе обучения, при реализации миссии педагога, формируются качества личности [9, с. 338]. Поэтому создание благоприятных условий для реализации профессиональных способностей педагогов в рамках профессиональных отношений, выступает гарантией правильной организации образовательного и воспитательного процессов. Высокий профессионализм всегда взаимно связан с требованиями конкретной деятельности [4, с. 271].

Грамотное планирование и реализация условий для реализации педагогического профессионализма, разработка и внедрение критериев эффективности реализации педагогического труда, четко разработанная система поощрений педагогических кадров является мотивационным фактором к достижению более высоких результатов труда, что благоприятно сказывается на воспитании профессионализма молодежи. Важно моделировать условия будущей профессиональной деятельности, субъективного профессионализма, в т. ч. и при реализации трудовых отношений [6, с. 315].

В вопросах организации педагогической деятельности и реализации образовательного процесса важное значение имеет разработка и практическое внедрение в учреждениях образования образовательного комплаенса.

Комплаенс относительно новое понятие для российской науки, впервые законодательно закрепленное в Федеральном законе от 26 июля 2006 г. № 135-ФЗ «О защите конкуренции». Применительно к первоисточнику его рассматривают как систему внутреннего обеспечения систему хозяйствования действующему законодательству. В современной науке предлагаются различные подходы к содержательному наполнению понятия «комплаенс». Мы предлагаем под комплаенсом понимать часть системы управления, выявляющую потенциальные риски с целью исключения неблагоприятных внутренних и внешних последствий.

По аналогии, образовательный комплаенс также должен быть направлен на профилактику потенциально возможных правонарушений в образовательной среде, что непосредственно влияет на мотивационную составляющую педагогической деятельности и на профессиональное становление личности. Причем, рассматривая образовательное учреждение как хозяйствующий субъект, имеющий сложную структуру, выявляется, что образовательный комплаенс будет тесно связан с реализацией образовательных отношений и проверкой образовательных программ на соответствие действующему законодательству. Кроме того, образовательному комплаенсу не чужда организация профессиональных отношений педагогических работников, непосредственно влияющая на личностную мотивацию и профессиональное саморазвитие.

Имеется в образовательной организации и антикоррупционный комплаенс, который, по нашему мнению, поглотит и форензик-комплаенс. В соответствии с Приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 14 декабря 2020 г. № 1526 должна быть организована система внутреннего обеспечения соответствия требованиям антимонопольного законодательства в Министерстве науки и высшего образования. Распорядительный документ явно свидетельствует о необходимости внедрения в образовательные учреждения системы комплаенса (даже если речь идет пока об антимонопольном комплаенсе) как меры профилактического характера, позволяющего образовательным учреждениям избегать рисков различного рода ответственности.

Из сказанного следует, что образовательный комплаенс весьма широкое собирательное понятие, которое может и должно включать в себя все направления комплаенс-менеджмента. Внутренний комплаенс должен иметь внутреннюю структуру. Образовательный комплаенс, по нашему мнению, следует рассматривать как систему комплаенс-менеджмента, обеспечивающую исключение комплаенс-рисков и участие в разработке стратегического развития организации по отношению в сфере применения образовательных отношений, включающих в себя кадровый потенциал.

Поскольку система образовательного комплаенса весьма широка, рассмотрим взаимосвязь профилактики нарушений в реализации трудовых отношений и профессионального саморазвития педагога. Педагог является проводником «образовательных идей» [10, с. 35]

Профессионально-трудовые отношения являются весьма важными и занимают значительное место в системе профилактического комплаенс-контроля. Особое значение они имеют для саморазвития как педагога, так и обучающегося. Для реализации педагогической функции важна «ценностно-смысловая организация воспитательной позиции педагога» [11, с. 391]. В качестве основополагающего условия самовоспитания важно признать мотивацию к «профессиональному саморазвитию» [5]. Между тем всегда важно грамотно организовать предпосылки к реализации профессиональных компетенций педагогами в условиях образовательного пространства.

Что должно подвергаться регулярной проверке и может стать предметом внутренних проверок комплаенс-контролером? При анализе профессиональных отношений в образовательных учреждениях, недопустимо намеренно сокращать сроки заключений трудовых отношений с научно-педагогическими работниками. Умышленное сокращение сроков порождает неуверенность работников в завтрашнем дне, образует негативную тенденцию к формированию отрицательной мотивации педагогических работников. Если в учреждении организуется система комплаенс-контроля, то контролер может реализовывать консультативные услуги для педагогов [12, с. 831].

Позитивная тенденция, связанная с установлением минимально допустимого срока избрания на должность педагогического работника на три года, весьма актуальна. Отсутствие нормативно регламентированных сроков позволяет управленческому аппарату применять непопулярные технологии, направленные не на развитие прогрессивных идей, которые могут стать продуктом труда профессорско-преподавательского состава, а на выработку «удобной» для администрации модели поведения сотрудника.

Для сокращения негативных тенденций нами предлагается пересмотреть локальные нормативные акты на предмет упразднения «качелей» в сроках избрания по конкурсу педагогических работников, установив более четкие сроки в локальных нормативных актах.

К примеру, при анализе организации профессиональных отношений в образовательных учреждениях недопустимо намеренно сокращать сроки заключений трудовых договоров с научно-педагогическими работниками.

Умышленное сокращение сроков порождает неуверенность работников в завтрашнем дне, формирует негативную тенденцию к формированию отрицательной мотивации педагогических работников. Препятствует разработке и внедрению в образовательный процесс инновационных технологий и осознанию этого процесса «для своей личности» [13]. Страх за будущее

не может стать мотиватором профессионального саморазвития. Преподаватели начинают искать более стабильные подработки, которые могут стать гарантией, например, при отказе работодателя продолжать отношения с работником. Неуверенному в завтрашнем дне преподавателю не до качественной реализации профессиональных компетенций, не до обучающихся. А качество образовательного процесса является ключевым фактором в современных условиях [14, с. 25].

Отметим, что практика срочных трудовых договоров не всегда удачна, а уж тем более в случаях, когда заключением срочных трудовых договоров злоупотребляют, что действующему законодательству не соответствует. «Социальное назначение трудового законодательства выражается в преимущественной защите интересов работника». Данная выдержка из Постановления Конституционного суда РФ, вполне соотносится с конституционно-значимым интересом в стабильной занятости и отражает баланс конституционных прав и свобод работника и работодателя.

Отдельное внимание при профилактике комплаенс-рисков, препятствующих саморазвитию, следует уделить недопустимости наличия нескольких трудовых договоров «по основному месту работы» с разными работодателями. Несмотря на то, что прямого запрета на существование такой юридической конструкции нет, в трудовом законодательстве незаконность действий субъектов отношений прослеживается. Если рассмотреть на примере образовательных учреждений, то: во-первых, при выявлении таких ситуаций следует обращать внимание на нерациональное использование рабочего времени педагогом; во-вторых, обращает на себя внимание формирование стимулирующих выплат и премирования. К примеру, премия по итогам работы за год предусматривается для работников бюджетных учреждений. Положение о премировании распространяется на работников, работающих у работодателя по основному месту работы. Размер премии достигает высокого показателя, в зависимости от результатов работы за год. Если педагогический работник заключил трудовой договор по основному месту работы не с одним работодателем, то получит премиальное вознаграждение из бюджета дважды. Очевидно, это не совсем правильный расход бюджетных средств. Такое положение может небезосновательно привлечь внимание сотрудников правоохранительной системы.

Практика показывает, что в образовательных учреждениях встречаются исследованные случаи. При развитии системы комплаенса, нами предлагается внести изменения в ст. 57 Трудового кодекса РФ следующего содержания: «Трудовой договор по основному месту работы возможно заключить лишь с одним работодателем».

Что же касается нерационального использования рабочего времени, то следует отметить, что человек, являясь биологическим существом, вырабатывает свой педагогический потенциал, ущемляя субъективную возможность к самосовершенствованию. Для педагогической деятельности это весьма плачевно, поскольку инициативность, новаторство всегда лежали в основе прогрессивного развития педагогической деятельности.

Ввиду оптимизации процесса труда, повсеместного сокращения работников, развития информационных технологий, увеличивается неаудиторная занятость педагогических работников. В каждом образовательном учреждении разрабатываются нормы времени для расчета объема учебной (контактной) работы, выполняемой профессорско-преподавательским составом.

Практика показывает, что в разных образовательных учреждениях нормы расчета второй половины дня разнятся. Обращаем внимание, что Министерству образования было бы правильнее унифицировать нормы расчета второй половины дня, которые распространяются на планирование, учет и контроль учебной, учебно-методической, организационно-методической, научно-исследовательской и других видов работ образовательного учреждения

Детальная нормативная регламентация позволяла бы учесть различные виды работы, выполняемые профессорско-преподавательским составом при реализации профессиональных отношений. Это будет особенно значимым для молодых педагогов, которые проходят профессиональную адаптацию [15, с. 114].

К примеру, вполне можно предусматривать проведение тренингов практического характера. Пора регламентировать работу преподавателя в электронной образовательной среде, поскольку этот вид работы требует специальной подготовки и регулярного «повышения квалификации» [16]. При отсутствии унифицированного подхода к нормированию рабочего времени получается, что преподавательская деятельность в разных учебных заведениях оплачивается по-разному. В соответствии с принципом равного вознаграждения за равный труд это недопустимо. Для устранения существующих проблем важно выработать унифицированный подход к формированию нормирования труда педагогических работников по основным видам педагогической деятельности. Доплаты за количество и качество труда образовательное учреждение может устанавливать самостоятельно, но критерии эффективности по основным показателям профессиональной деятельности могут и должны быть одинаковыми. Нормирование труда профессорско-преподавательского состава должно стать ключевым фактором комплаенс-исследований.

Следующее, чему важно уделить внимание, — правильная организация рабочего времени, что является важнейшим фактором грамотной реализации «Я-концепции» [17, с. 130]. В образовательных учреждениях профессорско-преподавательский состав не обязан постоянно находиться на рабочем месте. То же положение имеет отношение и к заведующим кафедрой. Попытки работодателя привязать заведующих к обязанности нахождения на рабочем месте в течение 36 часов в неделю — несостоятельны в случае, когда в штатном расписании не предусмотрено отдельная штатная единица, к примеру, для заведующего кафедрой.

Чаше всего, что в штатном расписании отдельной штатной должности для заведующих не предусмотрено. Стимулируется выполнение обязанностей через дополнительную надбавку, что следует расценивать как стимулирующую выплату дополнительного характера, которая, заметим, гораздо ниже минимального размера оплаты труда. Тем более, что она не тарифицируется по оплате как особая управленческая деятельность. По этой причине мероприятия по снижению премий, принимаемые ученым советом университета, распространяющиеся на заведующих кафедрами, имеющих продолжительность рабочего времени менее 36 часов в неделю, носят незаконный характер и могут быть обжалованы в контролирующие органы.

При применении исчисления рабочего времени предпринимались попытки учета объема работ с помощью системы контроля и управления доступом (далее — СКУД), распространенной во многих образовательных и бюджетных учреждениях. Данный учет можно применять, как максимум,

по нашему мнению, к учебно-вспомогательному персоналу образовательных учреждений. Тогда как, к примеру, педагогическая работа, не относится к административной и складывается из необходимости учета первой и второй половины дня, учет по системе СКУД рабочего времени фиксирует лишь нахождение в месте работы и, чаще всего, учитывает лишь аудиторную работу.

Следует учитывать, что педагогический работник выполняет разработку учебных, методических работ, научную, воспитательную работу, которая так же обязательно должна подлежать нормированию и включается в 36-часовой период работы. При возникновении разногласий между работником и работодателем по поводу объема выполненных работ и времени, затраченного на выполнение, в судебном порядке, при расчете количества отработанного времени возможно будет доказать переработку, которую, как следствие, возможно рассчитать, применяя порядок расчета по сверхурочной работе. Заметим, что это весьма невыгодно работодателю.

Поэтому комплаенс-контролеру следует более внимательно относиться к потенциально возможным вариантам развития событий.

То же правило работает при привлечении работников к работе во время отпуска. Многие сотрудники вынужденно находятся на рабочих местах, даже по необходимости сдачи ежегодного отчета, который деканатами сдается 15 июля. Административный корпус не находится в это время в отпуске, а, к примеру, заведующие кафедрами вынуждены ожидать позитивного результата сдачи отчета примерно 10 дней, приходящихся на их законный отпуск. Заметим, что это тоже переработки.

При регламентации трудовых отношений мы обязаны учитывать эмоционально-энергетическую составляющую педагогического труда. При невозможности нормального восстановления энергозатрат возможно наступление эмоционального выгорания, что негативно сказывается на состоянии здоровья педагогов.

Учитывая, что в стране развивается «кадровый голод», к сотрудникам следует относиться внимательнее, все обо-

значенные особенности регламентации отношений позволят нивелировать проблемы в организации труда и обеспечат сохранение стабильного кадрового потенциала и сформируют условия для профессионального саморазвития как педагога, так и обучающегося, стимулируя развитие образовательного учреждения [18, с. 13].

Проработав комплаенс-риски в сфере регламентации педагогических правоотношений в образовательных учреждениях, мы приходим к выводу о необходимости организации предупредительных мер, направленных на воспрепятствование потенциальных угроз по различным направлениям организации образовательных отношений.

Заключение

Таким образом, исследовав профилактику комплаенс-рисков в образовательной организации, мы выявили, что грамотная организация профессионально трудовых отношений способствует профессиональному саморазвитию педагога. Нами предлагается под комплаенсом понимать часть системы управления, выявляющую потенциальные риски с целью исключения неблагоприятных внутренних и внешних последствий.

Под образовательным комплаенсом следует рассматривать систему комплаенс-менеджмента, обеспечивающую исключение комплаенс-рисков и участие в разработке стратегического развития организации по отношениям в сфере применения образовательных отношений, включающих в себя кадровый потенциал.

При развитии системы комплаенса нами предлагается внести изменения в трудовое законодательство, позволяющее трудовой договор по основному месту работы заключать лишь с одним работодателем, что позволит рационально использовать профессиональный ресурс.

Министерству образования рекомендовано унифицировать нормы расчета второй половины дня, которые распространяются на планирование, учет и контроль учебной, учебно-методической, организационно-методической, научно-исследовательской и других видов работ образовательного учреждения, что упразднит профессиональную миграцию.

СПИСОК ИСТОЧНИКОВ

1. Сергеева Б. В. К вопросу о взаимосвязи познавательной активности и профессионального саморазвития будущего педагога начального образования // Вестник педагогических наук. 2023. № 8. С. 132—138.
2. Чумакова Т. Н., Илларионова Д. Д. Образовательная среда как фактор развития личности будущих специалистов // Современное педагогическое образование. 2023. № 12. С. 55—59.
3. Алексеева П. М. Проблемы профессионального становления преподавателя высшей школы // Вестник педагогических наук. 2023. № 8. С. 139—143.
4. Бабаева М. Э., Краснюк Л. В. Профессиональное самосовершенствование педагога // Молодой ученый. 2020. № 4(294). С. 270—272.
5. Лисицына В. О. Педагогические условия формирования готовности к профессиональному саморазвитию у будущих педагогов профессионального обучения // Мир науки. Педагогика и психология. 2023. Т. 11. № 2. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/41PDMN223.pdf> (дата обращения: 03.06.2024).
6. Глечикова Т. С. Трудовые отношения как аспект взаимодействия профессионального педагога и работодателя с целью повышения качества образовательного процесса // Молодой ученый. 2010. № 6(17). С. 314—317.
7. Фазылова И. И. Комплаенс-система образовательной организации: проблемный анализ // Безопасность и охрана труда в образовательных учреждениях. 2023. № 3. URL: <https://panor.ru/articles/komplaens-sistema-obrazovatelnoy-organizatsii-problemnyu-analiz/94322.html#> (дата обращения: 22.02.2024).
8. Утенова Е. С. Теоретические основы и развитие понятия комплаенса // Научный аспект. 2019. Т. 6. № 2. С. 665—671.
9. Феттер И. В. Профессиональное воспитание студентов в условиях инструктивно-методического лагеря педагогического вуза // Вестник Оренбургского государственного педагогического университета. Электронный научный журнал. 2017. № 3(23). С. 338—344. URL: http://vestospu.ru/archive/2017/articles/31_3_2017.html (дата обращения: 03.06.2024).
10. Жуковский В. П., Жуковская Н. А. Теоретико-методологические подходы к проблеме развития деонтологической компетентности педагога // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. 2016. Т. 22. № 1. С. 33—36.
11. Скорова Л. В., Качимская А. Ю. Ценностно-смысловая организация воспитательной позиции педагога // Герценовские чтения: психологические исследования в образовании. 2022. № 5. С. 386—392. DOI: 10.33910/herzenpsyconf-2022-5-49.
12. Гаврилов Г. А. Управленческий консалтинг как объективная необходимость развития организаций сферы образования // Экономика и предпринимательство. 2019. № 2(103). С. 829—833.

13. Валеев А. С., Худайбердина С. Р., Валеева Г. Х. Оценка отношения педагогов организаций высшего и среднего профессионального образования к инновациям в управлении образованием // Мир науки. Педагогика и психология. 2023. Т. 11. № 2. URL: <https://mir-nauki.com/PDF/12PDMN223.pdf> (дата обращения: 03.06.2024).
14. Сахарчук Е. И. Принципы управления качеством образования в вузе // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. 2011. № 8(62). С. 24—28.
15. Шалагина Е. В., Прямикова Е. В. Проблемы профессиональной адаптации и интеграции молодых педагогов: способы поддержки // Педагогическое образование в России. 2022. № 1. С. 111—119.
16. Улендеева Н. И. Совершенствование профессиональных компетенций преподавателей при работе в электронной образовательной среде учреждения высшего образования // Современные тенденции развития образования: компетенции, технологии, кадры : сб. материалов науч.-метод. конф. Рязань : Акад. права и управления Федер. службы исполнения наказаний, 2019. С. 168—171.
17. Янченко И. В. Положительная профессиональная Я-концепция как фактор успеха в будущей карьере выпускника вуза // Проблемы и перспективы развития образования : материалы III Междунар. науч. конф. Пермь : Меркурий, 2013. С. 129—132.
18. Ковалева М. В. Программа «От саморазвития педагога к развитию образовательного учреждения» // Педагогический опыт: от теории к практике : сб. материалов VII Междунар. науч.-практ. конф. Чебоксары : Интерактив плюс, 2018. С. 13—20. DOI: 10.21661/r-474259.

REFERENCES

1. Sergeeva V. V. To the question of the relationship of cognitive activity and professional selfdevelopment of the future primary education teacher. *Vestnik pedagogicheskikh nauk = Bulletin of Pedagogical Sciences*. 2023;8:132—138. (In Russ.)
2. Chumakova T. N., Illarionova D. D. Educational environment as a factor of personal development of future specialists. *Sovremennoe pedagogicheskoe obrazovanie = Modern pedagogical education*. 2023;12:55—59. (In Russ.)
3. Alekseeva P. M. Problems of professional development of a higher school teacher. *Vestnik pedagogicheskikh nauk = Bulletin of Pedagogical Sciences*. 2023;8:139—143. (In Russ.)
4. Babaeva M. E., Krasnyuk L. V. Professional self-improvement of a teacher. *Molodoi uchenyi = Young scientist*. 2020;4(294):270—272. (In Russ.)
5. Lisitsyna V. O. Pedagogical conditions for the formation of readiness for professional self-development among future teachers of vocational training. *Mir nauki. Pedagogika i psikhologiya = World of Science. Pedagogy and psychology*. 2023;11(2). (In Russ.) URL: <https://mir-nauki.com/PDF/41PDMN223.pdf> (accessed: 03.06.2024).
6. Glechikova T. S. Labor relations as an aspect of interaction between a professional teacher and an employer in order to improve the quality of the educational process. *Molodoi uchenyi = Young scientist*. 2010;6(17):314—317. (In Russ.)
7. Fazylova I. I. Compliance system of an educational organization: problem analysis. *Bezopasnost' i okhrana truda v obrazovatel'nykh uchrezhdeniyakh*. 2023;3. (In Russ.) URL: <https://panor.ru/articles/komplaens-sistema-obrazovatelnoy-organizatsii-problemnyy-analiz/94322.html#> (accessed: 22.02.2024).
8. Utenova E. S. Theoretical foundations and development of the concept of compliance. *Nauchnyi aspekt*. 2019;6(2):665—671. (In Russ.)
9. Fetter I. V. Professional training of students in the instructional methodological camp of pedagogical university. *Vestnik Orenburgskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta. Elektronnyi nauchnyi zhurnal = Vestnik of Orenburg State Pedagogical University Electronic. Scientific Journal*. 2017;3(23):338—344. (In Russ.) URL: http://vestospu.ru/archive/2017/articles/31_3_2017.html (accessed: 03.06.2024).
10. Zhukovskiy V. P., Zhukovskaya N. A. Theoretical and methodological approaches to development deontological competence of the teacher. *Vestnik Kostromskogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Pedagogika. Psikhologiya. Sotsiokinetika = Vestnik Kostroma State University. Series: Pedagogy. Psychology. Sociokinetics*. 2016;22(1):33—36. (In Russ.)
11. Skorova L. V., Kachimskaya A. Yu. Value-semantic component of the teacher's educational position. *Gertsenovskie chteniya: psikhologicheskie issledovaniya v obrazovanii = The Herzen University Conference on Psychology in Education*. 2022.;5:386—392. (In Russ.) DOI: 10.33910/herzenpsyconf-2022-5-49.
12. Gavrillov G. A. Management consulting as an objective necessity for the development of educational organizations. *Ekonomika i predprinimatel'stvo = Journal of Economy and entrepreneurship*. 2019;2(103):829—833. (In Russ.)
13. Valeev A. S., Hudayberдина S. R., Valeyeva G. Kh. Assessment of the attitude of teachers of organizations of higher and secondary vocational education to innovations in education management. *Mir nauki. Pedagogika i psikhologiya = World of Science. Pedagogy and psychology*. 2023;11(2). (In Russ.) URL: <https://mir-nauki.com/PDF/12PDMN223.pdf> (accessed: 03.06.2024).
14. Sakharchuk E. I. Principles of quality management of education in higher education. *Izvestiya Volgogradskogo gosudarstvennogo pedagogicheskogo universiteta = Izvestia of the Volgograd State Pedagogical University*. 2011;8(62):24—28. (In Russ.)
15. Shalagina E. V., Pryamikova E. V. Problems of professional adaptation and integration of young teachers: support methods. *Pedagogicheskoe obrazovanie v Rossii = Pedagogical Education in Russia*. 2022;1:111—119. (In Russ.)
16. Ulendeeva N. I. Improving the professional competencies of teachers when working in the electronic educational environment of higher education institutions. *Sovremennye tendentsii razvitiya obrazovaniya: kompetentsii, tekhnologii, kadry = Modern trends in the development of education: competencies, technologies, personnel. Collection of materials of the scientific and methodological conference*. Ryazan, Academy of Law and Management of the Federal Penitentiary Service, 2019:168—171. (In Russ.)
17. Yanchenko I. V. Positive professional self-concept as a success factor in the future career of a university graduate. *Problemy i perspektivy razvitiya obrazovaniya = Problems and prospects of education development. Materials of the III International Scientific Conference*. Perm, Merkurii, 2013:129—132. (In Russ.)
18. Kovaleva M. V. The program “From self-development of a teacher to the development of an educational institution”. *Pedagogicheskii opyt: ot teorii k praktike = Pedagogical experience: from theory to practice. Collection of materials of the VII International Scientific and Practical Conference*. Cheboksary, Interaktiv Plyus, 2018:13—20. (In Russ.) DOI: 10.21661/r-474259.

Статья поступила в редакцию 11.06.2024; одобрена после рецензирования 21.07.2024; принята к публикации 25.07.2024. The article was submitted 11.06.2024; approved after reviewing 21.07.2024; accepted for publication 25.07.2024.