

УДК 37.014

DOI 10.37386/2413-4481-2026-3-51-55

Сергей Петрович Лякишев

Алтайский государственный педагогический университет, г. Барнаул, Россия, liakishev_sp@altspu.ru

НОРМАТИВНО-ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РАБОТНИКА В ОБЛАСТИ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. Одним из определяющих факторов качества инклюзивного образования является постоянное повышение профессионального уровня педагогических работников в области работы с обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья. В статье содержатся разработанные на основе анализа действующего законодательства практические рекомендации для руководителей образовательных организаций по обеспечению условий для совершенствования профессиональных компетенций педагогов в области инклюзии.

Ключевые слова: дополнительное профессиональное образование; инклюзивное образование; обучающиеся инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья; повышение квалификации; педагогические работники.

Sergey P. Lyakishev

Altai State Pedagogical University, Barnaul, Russia, liakishev_sp@altspu.ru

LEGAL AND REGULATORY FRAMEWORK FOR THE CONTINUING PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TEACHING STAFF IN INCLUSIVE EDUCATION

Abstract. One of the key factors determining the quality of inclusive education is the continuous professional development of teaching staff who work with students with disabilities and special educational needs. Based on an analysis of current legislation, the article offers practical recommendations for heads of educational institutions on creating conditions for the further development of teachers' professional competencies in inclusive education.

Keywords: continuing professional education; inclusive education; students with disabilities and special educational needs; continuing professional development; teaching staff.

Систематическое повышение профессионального уровня педагогического работника в сфере инклюзивного образования представляет собой важнейший фактор, влияющий на его качество и в итоге на успешную социализацию обучающихся с особыми образовательными потребностями, их интеграцию в современное общество. Но выполнение указанной задачи не представляется возможным без создания руководством образовательной организации необходимых организационно-управленческих условий. Столь значимое направление кадровой работы должно опираться на системное понимание норм действующего законодательства, знание особенностей правового регулирования трудовых отношений и внимательное отношение к содержанию и процедуре подготовки локальных нормативных актов (далее – ЛНА).

В научной литературе представлен широкий спектр исследований, предметом которых выступают разнообразные аспекты совершенствования профессиональных компетенций педагога в вопросах работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами. Так, И. В. Штанько [1], Г. А. Романова [2] рассматривали вопросы технологии подготовки педагогов к работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ). Е. В. Леоновой исследован вопрос повышения уровня

профессиональных компетенций педагога в работе с детьми с расстройствами аутистического спектра посредством освоения программ дополнительного профессионального образования [3]. Особо отметим статью С. А. Сидоренко «Методические рекомендации руководителям по проектированию здоровьесберегающей среды общеобразовательной организации в условиях инклюзивного образования», в которой автор дает общую установку руководителям образовательных организаций (далее – ОО) уделять внимание повышению квалификации педагогов в сфере инклюзивного образования [4, с. 149]. Но в целом констатируем, что юридический аспект обозначенной проблематики представляется практически не изученным.

В то же время для эффективного обеспечения организационно-педагогических условий повышения квалификации по вопросам инклюзии в повседневной работе руководителям образовательных организаций необходимы конкретные практические рекомендации, разработанные на основе анализа действующих (актуальных) нормативных правовых актов и правоприменительной практики. Для достижения поставленной цели необходимо выявить и подробно рассмотреть юридические неопределенности и лакуны в действующем законодательстве, регулирующем

отношения в области повышения уровня профессиональных компетенций педагогов по вышеуказанной тематике.

Для понимания иерархии и взаимосвязи норм права, регулирующих общественные отношения в сфере повышения профессиональных компетенций педагога в области инклюзивного образования, представляется целесообразным использование общенаучного системного метода, а в процессе анализа нормативных правовых и локальных актов инструментария юридической герменевтики, то есть толкование и уяснение смысла того или иного документа.

Государство уделяет самое пристальное внимание инклюзивному обучению. В развитие конституционных норм, гарантирующих право каждого на образование (ст. 43 Конституции РФ), приняты соответствующие федеральные законы, постановления Правительства, федеральные государственные образовательные и профессиональные стандарты, а также программные документы стратегического характера. Так, Межведомственный комплексный план мероприятий по развитию инклюзивного общего и дополнительного образования, детского отдыха, созданию специальных условий для обучающихся с инвалидностью, с ограниченными возможностями здоровья на долгосрочный период (до 2030 года) (утв. Правительством РФ 22.12.2021 № 14068п-П8) целый раздел посвящен развитию кадрового обеспечения образования обучающихся с инвалидностью, с ОВЗ. Согласно указанному документу, планируется обучение педагогических работников по новым дополнительным профессиональным образовательным программам в области инклюзии в 2026 году – 1 000 человек, в 2027 году – 3 000 человек, в 2028 году – 5 000 человек и в 2029 году – 7 000 человек [5].

Выполнение столь масштабных показателей совершенствования кадрового потенциала требует от руководителей образовательных организаций серьезных управленческих усилий по мотивации педагогических работников. На первый взгляд, все просто, согласно п. 7 ст. 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» педагогический работник обязан постоянно повышать свой профессиональный уровень. Но данная норма не устанавливает сроки (периодичность) повышения квалификации, отвечающие критерию систематичности, и тематическую область повышения квалификации.

В соответствии со ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» педа-

гогическому работнику гарантировано право на дополнительное профессиональное образование (далее – ДПО) по профилю педагогической деятельности не менее чем один раз в три года, но, подчеркнем, это субъективное право педагогического работника, иными словами, мера возможного, а не должного поведения. К тому же в российском законодательстве отсутствует легальное определение термина «профиль педагогической деятельности». В таком случае решение о соответствии профилю принимается руководителем образовательной организации, а при возникновении спора – судом. В любом варианте в качестве нормативно-правовой основы этого должны выступать профессиональные стандарты, подготовленные на их основе должностные инструкции и содержание трудового договора с педагогическим работником. Но даже если программа ДПО бесспорно соответствует направлению профессиональной деятельности педагога, то это совсем не означает, что в нее автоматически включены вопросы инклюзивного образования. На практике чаще всего для повышения профессионального уровня работников образовательных организаций предлагаются специальные дополнительные образовательные программы, направленные на приобретение и совершенствование профессиональных компетенций в области работы с обучающимися с особыми образовательными потребностями. Связано это с содержанием профессиональных стандартов, на которые, согласно действующему законодательству, должны ориентироваться разработчики программ ДПО. Так, к примеру, в разделе «Требования к образованию и обучению» профессионального стандарта «Педагог-дефектолог» имеется указание на обязательное наличие у кандидата на данную должность дополнительного профессионального образования (профессиональной переподготовки) по работе с обучающимися одной из нозологий при наличии высшего образования по укрупненной группе специальностей «Образование и педагогические науки», как альтернативный вариант – с высшим образованием по профилю деятельности [6]. Однако наличие указания на тематическую область ДПО – это, скорее, исключение, чем правило. Так, в профстандарте «Педагог» (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) лишь в трудовых действиях (3.1.3) закреплено положение о необходимости освоения и применения психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных) в работе

с обучающимися [7]. Казалось бы, это требование профессионального стандарта, из которого вытекает обязанность повышения квалификации в данной области.

Но не все так просто. Согласно ст. 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) профстандарты обязательны для применения работодателем лишь в части установленных в них требованиях к квалификации работника. Роль данных документов сводится к тому, чтобы выступать в качестве основы для подготовки должностных инструкций, поэтому представляется целесообразным включение положения о профессиональной подготовке в области инклюзивного образования именно в должностные инструкции педагога.

Законодатель наделяет работодателя правом на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, определять необходимость ДПО работников для собственных нужд (статья 196 ТК РФ). Но формы реализации программ ДПО, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников (ст. 372 ТК РФ). Также закон предписывает учитывать права работника, проходящего обучение, обеспечивать ему установленные законодательством условия и гарантии.

Если все требования закона к содержанию и согласованию локальных нормативных и иных актов организации соблюдены, то отказ педагогического работника от прохождения ДПО будет являться дисциплинарным правонарушением (проступком), то есть неисполнением работником по его вине возложенных на него в соответствии с трудовым договором трудовых обязанностей. За совершение указанного проступка работодатель имеет право применить соответствующее дисциплинарное взыскание, предусмотренное статьей 192 ТК РФ, то есть замечание, выговор или увольнение. Но для того, чтобы доказать законность своих действий в случае несогласия работника с привлечением к дисциплинарной ответственности, необходимо, чтобы эта обязанность была четко прописана не только в должностных инструкциях, но и в трудовом договоре с работником. Например, *«Работник обязан при необходимости, установленной работодателем, проходить повышение квалификации по программам дополнительного профессионального образования в области инклюзивного обучения»*.

Важным инструментом оценки профессиональной деятельности и соответствия должности педагогического работника является аттестация. Использование данной процедуры как средства мотивации педагогических работников к развитию компетенций в области инклюзивного образования наталкивается на серьезный подводный камень в виде совместного письма Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование», в котором отмечается: *«...при аттестации педагогических работников следует учитывать, что неполучение ими ДПО не может служить основанием для отказа в установлении педагогическим работникам квалификационной категории либо для признания их не соответствующими занимаемой должности»* [8]. В данном случае следует разобраться в правовой природе вышеупомянутого документа. По формально-юридическим критериям он не относится к подзаконным нормативным правовым актам, а имеет статус официального разъяснения по вопросам применения трудового законодательства и законодательства об образовании, тем не менее для судов и надзорных органов письмо является авторитетным мнением профильного государственного органа. Таким образом, несмотря на сложную правовую природу этого акта, необходимо учитывать его содержание при подготовке локальных нормативных актов и принятии управленческих решений.

Повышение уровня профессиональных компетенций педагогического состава не может базироваться лишь на инструментах административного воздействия. В этом плане представляется целесообразным закрепление в ЛНА образовательной организации системы выявления профессиональных дефицитов, стимулирования активности педагогических работников в их стремлении совершенствовать свой профессиональный уровень в части инклюзивного образования.

Закон не только обязывает руководителя образовательной организации создавать условия для ДПО педагогических работников, но и наделяет правом участвовать в определении содержания образовательной программы. Эффективным способом реализации этой возможности является установление партнерских связей с образовательными организациями, имеющими лицензию на право ведения реализации программ ДПО. При выборе ОО целесообразно учесть такие факторы,

как наличие соответствующего опыта, отзывы лиц, прошедших обучение, и результаты внутренней и внешней оценки качества образования, которые размещены на сайте организации и иных информационных ресурсах в сети Интернет.

На практике бывают случаи, когда программа ДПО, пользующаяся спросом у заказчиков, реализуется не один год. Возникает вопрос: если педагогический работник прошел повышение квалификации по ней три года назад, то существует ли возможность и необходимость обучения по одной и той же теме еще раз? Вопрос непростой: с одной стороны, в удостоверении о повышении квалификации срок действия не указывается, его просто нет. При успешном освоении соответствующей программы данные о прохождении обучения вносятся в Федеральную информационную систему «Федеральный реестр сведений о документах об образовании и (или) о квалификации, документах об обучении» и хранятся там постоянно.

С другой стороны, программа отработана, обеспечена качественным методическим материалом и квалифицированными преподавателями – экспертами в области инклюзивного образования. Тем не менее законодательство в сфере инклюзивного образования динамично развивается, усложняются новые требования в организации доступной среды, обновляются методики работы с обучающимися, появляются новые технические средства обучения, которыми должен владеть педагогический работник. Участие менеджмента образовательной организации в разработке программ непрерывного повышения квалификации является ключевым условием преодоления формализма в обучении кадров. Нормативное требование о периодическом обучении (раз в три года) не означает репликацию освоенных ранее

программ. Необходимо уходить от практики циклического, формального освоения педагогами однотипных курсов каждые три года в пользу формирования индивидуальных, дефицитных образовательных траекторий – это должно стать одной из ключевых задач руководителя ОО.

Обобщая вышеизложенное, представляется возможным сформулировать следующие практические рекомендации руководителям ОО:

- осуществление постоянного мониторинга действующего законодательства, регулирующего вопросы инклюзивного образования;
- проведение самообследования в части соответствия локальных актов ОО нормам законодательства и требованиям к условиям обучения инвалидов, лиц с ОВЗ и других категорий обучающихся с особыми образовательными потребностями;
- внесение изменений в должностные инструкции / трудовые договоры педагогических работников и ЛНА норм об обязательности прохождения повышения квалификации по вопросам инклюзивного образования по требованию работодателя;
- выявление профессиональных дефицитов педагогических работников в вопросах работы с инвалидами и лицами с ОВЗ;
- стимулирование мотивации педагогических работников к совершенствованию своих компетенций в части инклюзивного образования;
- заключение договоров с образовательными организациями, имеющими лицензии на ДПО (государственными и муниципальными) с целью выявления и восполнения профессиональных дефицитов у педагогов;
- непосредственное участие в разработке программ ДПО для обеспечения их практической направленности и пользы для профессиональной деятельности педагогических работников.

Список источников

1. Штанько И. В. Повышение уровня профессиональной компетенции педагогов дополнительного образования в области работы с детьми, имеющими ОВЗ // Инклюзивное образование: теория и практика: сборник материалов III Всероссийской научно-практической конференции с международным участием / отв. ред. О. С. Мишина, О. С. Кузьмина, Т. В. Тимохина, Г. А. Романова. Орехово-Зуево: Государственный гуманитарно-технологический университет, 2018. С. 330–335.
2. Романова Г. А. Технологический подход к формированию профессиональных компетенций будущего учителя в условиях вуза // Реализация компетентностного подхода в подготовке современного специалиста: сборник материалов VI Учебно-методической конференции. Орехово-Зуево: МГОГИ, 2012. С. 232–236.
3. Леонова Е. В. Совершенствование профессиональных компетенций педагогов, работающих с детьми, имеющими расстройства аутистического спектра, в условиях дополнительного профессионального образования // Современные подходы к проблеме профессиональной компетентности педагогов в области психолого-педагогического сопровождения детей с ОВЗ: сборник трудов Всероссийской научно-практической конференции (22 мая 2021 г., г. Москва) / под ред. д-ра психол. наук, проф. С. В. Феоктистовой. М.: Изд-во РосНОУ, 2021. С. 121–126.
4. Сидоренко С. А. Методические рекомендации руководителям по проектированию здоровьесберегающей среды общеобразовательной организации в условиях инклюзивного образования // Современные подходы к про-

блеме профессиональной компетентности педагогов в области психолого-педагогического сопровождения детей с ОВЗ: сборник трудов Всероссийской научно-практической конференции (22 мая 2021 г., г. Москва) / под ред. д-ра психол. наук, проф. С. В. Феоктистовой. М.: Изд-во РосНОУ, 2021. С. 146–151.

5. Межведомственный комплексный план мероприятий по развитию инклюзивного общего и дополнительного образования, детского отдыха, созданию специальных условий для обучающихся с инвалидностью, с ограниченными возможностями здоровья на долгосрочный период (до 2030 года) (утв. Правительством РФ 22.12.2021 № 14068п-П8). URL: <https://sudact.ru/law/mezhvedomstvennyi-kompleksnyi-plan-meropriatii-po-razvitiuu-nkliuzivnogo> (дата обращения: 19.05.2026).

6. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог-дефектолог»: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 13 марта 2023 г. № 136н // СПС «Гарант»: информационно-правовой портал: [сайт]. URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/406637893/?ysclid=mrvv5rg8fj682776572> (дата обращения: 19.05.2026).

7. Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель) (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. № 544н) // СПС «Гарант»: информационно-правовой портал: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/70535556/?ysclid=mrvv83rs1x277639913> (дата обращения: 20.05.2026).

8. О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование: Письмо Министерства образования и науки РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 23 марта 2015 г. № 08-415/124 // СПС «Гарант»: информационно-правовой портал: [сайт]. URL: <https://base.garant.ru/70934824/?ysclid=mrvva7v31a393370172> (дата обращения: 20.05.2026).

Статья поступила в редакцию 22.05.2026; одобрена после рецензирования 21.06.2026; принята к публикации 22.06.2026.

The article was submitted 22.05.2026; approved after reviewing 21.06.2026; accepted for publication 22.06.2026.