

Бобина Ольга Сергеевна

**СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ
(на примере образовательных организаций СПО)**

13.00.08. Теория и методика профессионального образования

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени кандидата педагогических наук

Томск – 2015

Диссертация выполнена в лаборатории Развития региональных образовательных систем ФГБНУ «Институт развития образовательных систем РАО»

Научный руководитель: **Куровский Василий Николаевич**,
доктор педагогических наук, профессор,
заслуженный учитель РФ

Официальные оппоненты: **Малкова Ирина Юрьевна**,
доктор педагогических наук,
профессор кафедры общей и педагогической
психологии Национального исследовательского
Томского государственного университета

Дозморова Елена Владимировна,
кандидат педагогических наук,
проректор по научной работе
Томского областного института повышения
квалификации и переподготовки работников
образования

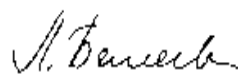
Ведущая организация: **ГАОУ ДПО НСО «Новосибирский институт
повышения квалификации и
переподготовки работников образования»**

Защита состоится «28» мая 2015 года в 12.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.266.01 при ФГБОУ ВПО «Томский государственный педагогический университет» по адресу: 634061, г. Томск, ул. Киевская, 60.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке ФГБОУ ВПО «Томский государственный педагогический университет».

Текст автореферата размещён на официальном сайте ФГБОУ ВПО «Томский государственный педагогический университет»: www.tspu.edu.ru
Автореферат разослан «20» апреля 2015 г.

Учёный секретарь диссертационного
совета, кандидат педагогических наук,
доцент



Беляева Лариса
Александровна

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. В педагогике, в педагогической психологии, социологии образования непрерывно ведутся активные поиски, направленные на исследование и поиски путей совершенствования профессиональной компетентности педагога.

Совершенствование профессиональной компетентности педагогических работников профессиональных образовательных организаций представляет многоаспектную деятельность.

Анализ литературы по этому направлению показал особую важность для описания данного процесса таких понятий, как «компетентность», «квалификация» и «компетенция», и одновременно сложность, неоднозначность и многомерность их трактовки. Эти понятия являются сегодня не только одними из базовых педагогических категорий, но и объектом междисциплинарных исследований в вопросах становления и совершенствования профессионального мастерства педагогов.

В педагогической литературе наиболее разработаны вопросы развития профессиональной компетентности учителей школ (Н.В. Кузьмина, В.Р. Веснин, Т.Г. Браже, С.Г. Вершловский, И.А. Колесникова, В.Ю. Кричевский, Н.Н. Лобанова, Г.С. Сухобская, Е.П. Тонконогая, А.П. Тряпицына и др.) и значительно меньше работ по совершенствованию профессиональной компетентности педагогов, работающих в профессиональных образовательных организациях. Например, можно констатировать тот факт, что в педагогической науке не в полной мере исследованы закономерности становления профессиональной компетентности преподавателей профессиональных образовательных организаций, не имеющих базового педагогического образования, слабо изучены вопросы выявления и привлечения своих внутренних ресурсов профессиональными образовательными организациями для совершенствования профессиональной компетентности педагогов и др.

Вместе с тем большинство профессиональных образовательных организаций - это многопрофильные и многоуровневые организации, имеющие все необходимые ресурсы (материальные, интеллектуальные, информационные, временные) для их развития и функционирования, а также для совершенствования профессиональной компетентности педагогических работников.

Обращение к этому аспекту проблемы показало, что вопросам управления ресурсами организаций, предприятий посвящены диссертационные исследования Фёдоровой Н.В. (2002), Марусиновой Е.Ю. (2007), Злотницкого В.Э. (2008), Маркулис С.Р. (2010), Пуденко Т.И. (2010), Остапенко, Т.И. (2011), Горяйновой В.А. (2012), и др.

Ресурсы профессиональной образовательной организации - разнообразные, современные - важны и необходимы, но сами по себе они еще не являются достаточной основой для правильной стратегии развития. Для того чтобы организация работала успешно, все имеющиеся ресурсы должны быть выявлены,

учтены и оптимально задействованы для обучения студентов, слушателей, а также для совершенствования профессиональной компетентности педагогов и т.д.

Для успешного решения такой задачи в процессе непрерывного совершенствования профессиональной компетентности педагогов необходимо преодолеть имеющиеся **противоречия** между:

- потребностью в высоком уровне профессиональных компетенций педагогов для реализации современных требований ФГОС и недостаточной разработанностью вопросов их совершенствования в педагогической науке;
- объективной необходимостью поиска ресурсов для обеспечения этого процесса и недостаточной изученностью и научной представленностью опыта их выявления внутри самой организации и включения в данный процесс.

Обозначенные противоречия определили **проблему** нашего исследования, суть которой заключается в разработке модели процесса совершенствования профессиональной компетентности педагогов образовательных организаций среднего профессионального образования с привлечением внутренних ресурсов самой образовательной организации.

Актуальность и недостаточная разработанность данной проблемы определили выбор темы диссертационного исследования: **«Совершенствование профессиональной компетентности педагогов в образовательной организации (на примере образовательных организаций СПО)»**

Объект исследования: совершенствование профессиональной компетентности педагогов в профессиональной образовательной организации.

Предмет исследования: модель совершенствования профессиональной компетентности педагогов образовательной организации СПО с привлечением ее внутренних ресурсов.

Цель исследования: выявить, обосновать, экспериментально проверить совокупность организационно-педагогических условий привлечения внутренних ресурсов профессиональных образовательных организаций для эффективного совершенствования профессиональной компетентности педагогов и разработать модель этого процесса.

Гипотеза исследования:

Процесс совершенствования профессиональной компетентности педагогов СПО будет более эффективным, если он организован в самой профессиональной образовательной организации, а его модель включает:

- разработку научно-методической службой образовательной организации перечня и содержания необходимых дополнительных профессиональных компетенций педагогов, сопоставление их наличного уровня и требований ФГОС для выполнения современного государственного и социального заказа;
- построение индивидуальных программ совершенствования профессиональных компетенций педагогов;
- наличие механизмов выявления и привлечения ресурсов (материальных, человеческих, интеллектуальных, информационных, временных) профессиональной образовательной организации, необходимых для реализации индивидуальных образовательных программ;

- мотивацию педагогов к совершенствованию их профессиональных компетенций вовлечением их в конкурсы профессионального мастерства, в процесс подготовки к аттестации, в создание конкуренции административному составу в группе подготовки резерва руководящих кадров из числа педагогов;
- создание дидактического комплекса для обеспечения процесса совершенствования профессиональной компетентности (нормативные положения, пособия, индивидуальные дополнительные образовательные программы, диагностический материал).

В соответствии с целью и гипотезой поставлены следующие **задачи исследования:**

1. Осуществить теоретический анализ научной литературы по проблеме совершенствования профессиональной компетентности педагогов, уточнить особенности этого процесса в профессиональных образовательных организациях среднего профессионального образования.

2. Выявить уровень наличных профессиональных компетенций педагогов и наметить перечень и содержание необходимых дополнительных компетенций на основе требований ФГОС.

3. Изучить и оценить ресурсы (научный и методический потенциал, материальную базу и др.) образовательных организаций среднего профессионального образования для совершенствования профессиональной компетентности педагогов.

4. Разработать и внедрить модель совершенствования профессиональной компетентности педагогов с привлечением внутренних ресурсов профессиональной образовательной организации среднего профессионального образования и обосновать эффективность разработанной модели.

5. Создать дидактический комплекс для обеспечения процесса совершенствования профессиональной компетентности, включая нормативные положения, пособия, дополнительные образовательные программы, диагностический материал.

Теоретико-методологическую основу исследования составляют:

- концепции профессионализма и профессиональной компетентности (Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, В.Я. Синенко, В.А. Слостенин);
- исследования системы непрерывного образования (А.А. Вербицкий, С.Г. Вершловский, Б.С. Гершунский, и др.);
- теоретические основы технологии обучения взрослых (Б.Г. Ананьев, Л.С. Выготский, С.И. Змеёв, И.А. Колесникова, С.Л. Рубинштейн, Г.С. Сухобская);
- подходы к пониманию сущности компетентности: функционально-деятельностный (Н.В. Кузьмина, В.А. Слостенин и др.), аксиологический (К.А. Гершунский, Н.С. Розов и др.); универсальный (Ф.Г. Зиятдинова, В.Н. Кудашов и др.); личностно-деятельностный (И.А. Колесникова, Ю.Н. Кулюткин, А.К. Маркова, Л.М. Митина и др.);
- теоретические основы менеджмента, управления организацией, её ресурсами (М. Альберт, В.Р. Веснин, О. С. Виханский, В.И. Журавлёв, А.А. Деркач, Кибанов А.Я., А.К. Маркова, М. Мескон, А.И. Наумов, Ю.Г. Одегов, М.М. Поташник, Ф. Хедоури, А.Файольи др.).

Исследование включало три основных этапа:

Первый этап (2006 - 2009 гг.) - диагностический - этап обоснования актуальности поставленной проблемы. Исследования данного этапа были направлены на выявление объективной картины соотношения декларируемых подходов и взглядов на совершенствование профессиональной компетентности с их конкретной реализацией в рамках образовательной системы. Вместе с этим осуществлялось теоретическое исследование сущности и объема понятий «компетенция», «компетентность», «квалификация», «педагогическое мастерство», «ресурсы образовательного учреждения» в философских, социологических, психологических и педагогических теориях.

Второй этап (2009 - 2012 гг.) - *формирующий* - был посвящен разработке авторской концепции совершенствования профессиональной компетентности педагога профессиональной образовательной организации с привлечением внутренних ресурсов, структурированию и описанию содержания профессиональной компетентности педагогического работника профессиональной образовательной организации. Предлагаемая концепция базируется на основе осмысления теоретического материала и результатов проведенных на данном этапе исследований. Разрабатывалась модель совершенствования профессиональной компетентности педагогов с привлечением внутренних ресурсов образовательной организации.

Третий этап (2012 - 2015 гг.) - заключительный. На этом этапе основное внимание уделялось рефлексивной стороне исследования. Создавалась в целом теоретическая и методическая базы для внедрения основных положений и выводов исследования в практику работы Томского базового медицинского колледжа и Колпашевского медучилища Томской области.

Методы исследования. Решение поставленных задач и проверка гипотезы обеспечивались комплексом взаимодополняющих методов исследования:

- теоретические - анализ психолого-педагогической и методической литературы, анализ выполненных ранее диссертационных исследований;
- эмпирические - опросно-диагностические методы (анкетирование, беседы, наблюдения);
- эксперимент (констатирующий и формирующий);
- анализ продуктов деятельности, изучение педагогической и методической документации;
- методы статистической обработки данных;
- описание и фиксация результатов исследования.

Научная новизна результатов исследования состоит в том, что:

- уточнены особенности формирования профессиональной компетентности педагогических работников профессиональных образовательных организаций СПО;
- выявлена совокупность организационно-педагогических условий для поиска и привлечения ресурсов образовательной организации, эффективно влияющих на совершенствование профессиональной компетентности педагогических работников СПО;
- разработана и экспериментально проверена модель совершенствования профессиональной компетентности педагогических работников профессиональных

образовательных организаций с привлечением внутренних ресурсов организации, включающая выявление и привлечение этих ресурсов, содержание и формы организации учебного процесса, дидактический комплекс для обучаемых и организаторов.

Теоретическая значимость результатов исследования обусловлена вкладом в разработку научных основ совершенствования профессиональной компетентности педагогических работников профессиональных образовательных организаций, позволяющих моделировать, проектировать и конструировать данный процесс с привлечением внутренних ресурсов самой организации.

Практическая ценность результатов исследования состоит:

- в разработке варианта конкретной модели совершенствования профессиональной компетентности педагогических работников профессиональной образовательной организации с привлечением ее внутренних ресурсов;
- в создании методического пособия и рекомендаций в помощь педагогическим работникам (нормативные документы, регламентирующие деятельность по совершенствованию профессиональной компетентности педагогов, диагностический инструментарий, варианты индивидуальных образовательных программ и др.).

Результаты исследования могут стать основой для совершенствования профессиональной компетентности педагогических работников в профессиональных образовательных организациях СПО.

Достоверность и состоятельность основных положений и выводов исследования обусловлены:

- целостным подходом к решению поставленной проблемы;
- опорой на признанные научные положения;
- разнообразием источников информации;
- длительностью экспериментальной работы;
- анализом полученных практических результатов.

На защиту выносятся:

1. Модель совершенствования профессиональной компетентности педагогов профессиональной образовательной организации, включающая:

- взаимодействие научно-методической службы и отделения последипломной подготовки для разработки и реализации программ дополнительного образования педагогов на основе требований к уровню их научного и методического потенциала для эффективного выполнения государственного и социального заказов;
- механизмы выявления и привлечения внутренних ресурсов (материальных, человеческих, интеллектуальных, информационных, временных) образовательной организации, необходимых для совершенствования профессиональной компетентности педагогов;
- мотивацию педагогов к совершенствованию их профессиональных компетенций вовлечением их в конкурсы профессионального мастерства, в процесс подготовки к аттестации, в создание конкуренции административному составу в группе подготовки резерва руководящих кадров из числа педагогов и др.

2. Дидактический комплекс, включающий рекомендации для создания программ дополнительного образования и обучения педагогов внутри образовательной организации, методические пособия в помощь организаторам этой работы; нормативные документы, регламентирующие деятельность по совершенствованию профессиональной компетентности педагогов, и диагностический инструментарий.

Апробация результатов исследования осуществлялась в форме:

1. Выступлений диссертанта на межрегиональных, всероссийских, международных конференциях, семинарах. Из них наиболее значимые:

- Всероссийская научно-практическая конференция «Проблемы модернизации общего и профессионального образования». Томск, 2006 г.
- Десятая юбилейная международная научно-практическая конференция «Качество образования: экономика законодательство, технологии». Томск, 2007 г.
- Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Сестринское дело и его роль в реализации приоритетного национального проекта «Здоровье». Томск, 2007 г.
- Региональная научно-практическая конференция «Компетентностный подход как основа подготовки специалиста». Томск, 2008 г.
- Научно-практическая конференция с международным участием «Проблемы, перспективы и поиски решений роли сестринского звена в системе здравоохранения». Томск, 2009 г.
- Межрегиональная научно-практическая конференция «Инновационные образовательные программы - условие повышения качества подготовки современных специалистов в системе СПО». Томск, 2010 г.
- Межрегиональная научно-практическая конференция «Роль гуманитарных и общепрофессиональных дисциплин в рамках внедрения ФГОС и повышения качества подготовки специалистов». Томск, 2012 г.
- Всероссийская научно-практическая конференция «Инновационные технологии в образовании и здравоохранении: опыт, проблемы, решения, перспективы». Томск, 2013 г.
- II Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Инновационные технологии в образовании и здравоохранении: практическая реализации и социальный эффект». Томск, 2014 г.

2. Публикаций статей, тезисов в научных журналах, сборниках по материалам научно-практических конференций разных уровней.

Внедрение результатов исследования осуществлялось в практике работы ОГБОУ «Томский базовый медицинский колледж» и ОГБОУ «Колпашевское медицинское училище» Томской области.

Структура диссертации включает введение, 2 главы, заключение, библиографический список, приложения. Основное содержание диссертации и исследования опубликовано в 49 научных статьях, тезисах, пособиях.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обосновывается актуальность исследуемой темы, определяются объект, предмет цели и задачи исследования, формулируется

гипотеза, раскрываются методы исследования, показана научная новизна, выделены этапы исследования, теоретическая и практическая значимость, содержатся сведения об апробации результатов исследования, излагаются положения, выносимые на защиту.

В первой главе представлены теоретико-методологические аспекты совершенствования профессиональной компетентности педагогических работников среднего профессионального образования. Рассматриваются вопросы модернизации среднего профессионального образования, функционирования и развития образовательных организаций; различные подходы к понятиям «профессионализм», «педагогическое мастерство», «профессиональная компетентность педагога». Анализируются ресурсы образовательной организации, которые могут использоваться для совершенствования профессиональной компетентности педагогов. Описывается опыт образовательных организаций по совершенствованию профессиональной компетентности педагогов.

Представлен опыт укрепления и модернизации материально-технической базы и инфраструктуры образовательных организаций, включения их в глобальную сеть Интернет и локальные информационные сети, оснащения современным оборудованием, приборами, материалами, что обеспечивает повышение качества образовательного процесса.

Проведённый сравнительный анализ понятий «педагогическое мастерство», «профессиональная компетентность педагога», «профессионализм», выявил различие в подходах к понятиям «компетентность» и «компетенция».

Установлено, что в понятии «профессионализм» отражается такая степень овладения человеком психологической структурой профессиональной деятельности, которая соответствует существующим в обществе стандартам и объективным требованиям. Для приобретения профессионализма необходимы соответствующие способности, желание и характер, готовность постоянно учиться и совершенствовать свое мастерство. Понятие профессионализма не ограничивается характеристиками высококвалифицированного труда; это и особое мировоззрение человека.

В структуре профессионализма удалось выделить три составляющих его компонента:

- профессионализм знаний - как основание, базис формирования профессионализма в целом;
- профессионализм общения - как готовность и умение использовать систему знаний на практике;
- профессионализм самосовершенствования - динамичность, развитие целостной системы.

Профессионализм включает в себя сложный комплекс умений. Н.В. Кузьмина к ним относит следующие:

- исследовать объект, процесс и результаты собственного труда;
- формулировать на основании исследовательской деятельности педагогические задачи;

- «проигрывать» возможные способы их решения с учетом ограничений и предписаний, диктуемых требованиями к педагогическим системам условиями места и времени учебно-воспитательного процесса;
- планировать учебные задания-задачи, адресованные учащимся, чтобы поднять их на определенный уровень профессионализма в усваиваемой профессии на весь период обучения данному предмету;
- концентрировать каждое задание, «продвигающее» учащегося на пути к овладению профессией;
- устанавливать педагогически целесообразные взаимоотношения по вертикали и горизонтали в целях достижения искомого результата;
- организовывать каждый акт взаимодействия с учащимися, их родителями, общественными организациями, своими коллегами и администрацией.

Из анализа литературы следует, что уровень профессионализма педагога зависит от его компетентности, а также от степени развития профессионально-педагогического мышления. Педагогическое творчество эффективно там и тогда, когда оно опирается на высокую профессионально-педагогическую компетентность. Ввиду этого понятие «профессионализм» является более широким, чем понятие «профессиональная компетентность».

Профессионализм представляет собой не статическое (единожды заданное, неизменное), а динамическое, непрерывно изменяющееся состояние человека. В процессе овладения профессиональной ролью профессионально-важные качества субъекта труда развиваются, складываются приемы их компенсации, деятельность приобретает качественно новые характеристики (Маркова, 1996).

Педагогический профессионализм нередко определяется через понятие «педагогическое мастерство», которое может рассматриваться и как идеал педагогической деятельности, побуждающий педагогов к самосовершенствованию, и как эталон, содержащий оценку эффективности педагогического труда.

Педагогическое мастерство - высокий уровень профессиональной деятельности педагога. Внешне педагогическое мастерство проявляется в успешном творческом решении самых разнообразных педагогических задач, в эффективном использовании различных способов учебно-воспитательной работы и достижении ее целей.

В педагогической науке сложилось несколько подходов к пониманию составляющих педагогического мастерства.

Педагогическое мастерство складывается из специальных знаний, а также умений, навыков и привычек, в которых реализуется совершенное владение основными приемами того или иного вида деятельности. Какие бы частные задачи ни решал педагог, он всегда является организатором, мастером, и наставником педагогического воздействия.

Мастерство достижимо только при положительной мотивации деятельности педагога.

Одним из важнейших критериев педагогического мастерства в современной педагогике считается результативность работы педагога, проявляющаяся в

успеваемости обучаемых и их интересе к предмету. Педагог-мастер умеет учить всех без исключения.

Мастерство (высший уровень профессионализма) - это комплекс качеств личности, обеспечивающих высокий уровень профессиональной педагогической деятельности.

Педагогическое мастерство правомерно рассматривать и как высочайшее умение педагога, и как искусство, и как совокупность его личностных качеств, и как уровень его педагогического творчества.

Понятия «профессионализм», «мастерство» в последнее время в теории и практике подготовки специалистов выражаются в понятиях «компетентность» и «профессиональные компетенции».

Профессиональная компетентность педагога - понятие, близкое к педагогическому мастерству, но понятие педагогическое мастерство более широкое, потому как в профессиональной деятельности педагога его личностные качества не всегда взаимодействуют - в педагогической деятельности: главным образом обращается внимание на приемы, методы, средства обучения, воспитания и развития студентов. Педагогическое мастерство проявляется в уровнях профессиональной подготовленности, в умениях преподавателя решать педагогические задачи, в степени осознания им совокупности определенных личностных качеств, влияющих на достижение прогнозируемых результатов деятельности

Проведя анализ понятий «компетенция» и «компетентность», мы выявили их взаимосвязь: компетенция - это знания и опыт человека в определенной области, а компетентность - владение, обладание соответствующей компетенцией.

В педагогическом плане компетенция понимается как совокупность профессиональных полномочий, функций, создающих необходимые условия для эффективной деятельности в образовательном процессе (А.С.Белкин, В.В.Нестеров).

В сферу деятельности педагога входит много различных компетенций.

В результате анализа литературы, изучения нормативных документов, анализа работы образовательных организаций СПО, анкетирования и опроса педагогических работников мы выделили группы профессиональных компетенций, которыми должен владеть педагог среднего профессионального образования (рис.1).

Одним из важнейших условий, влияющих на процесс совершенствования профессиональной компетентности педагогов, является использование для этого процесса собственных ресурсов образовательной организации.

Ресурсы образовательной организации - это все, что может быть использовано организацией для достижения своих целей, для удовлетворения собственных потребностей и потребностей субъектов внешней среды.

Под ресурсом (французского *ressource* - вспомогательное средство, источник, запас чего-либо) сегодня понимают условия, позволяющие с помощью определённых преобразований получить желаемый результат.



Рис. 1. Структура профессиональной компетентности педагогов СПО

В настоящее время образовательные организации располагают следующими типами ресурсов:

- *материальные* - здание с соответствующими помещениями, аудиторным фондом, коммуникациями, оборудованием, а также финансовые ресурсы, которые могут быть самыми разнообразными;
- *нематериальные* - реализуемые идеи, концепции, программы и технологии, задающие основы образовательных моделей, стандартные правила и процедуры, а также уникальный организационный контекст - традиции, уклад, социально-психологический климат, отношения в коллективе, система ценностей, организационная культура, имидж образовательной организации, её репутация в социуме, у заинтересованных сторон;
- *временные* - это ресурсы, которые имеют особое специфическое свойство - необратимости;
- *информационные* - имеющиеся в наличии запасы информации, зафиксированной на каком-либо носителе и пригодной для ее сохранения и использования;
- *человеческие* - педагоги, вспомогательный персонал, студенты, как ключевые элементы образовательной организации.

Все ресурсы переплетены, мобильны и, главное, при необходимости взаимозаменяемы. Поэтому в условиях ограниченности ресурсов организация постоянно отыскивает наиболее рациональную их комбинацию, используя взаимозаменяемость.

Одним из основных ресурсов, обеспечивающих образовательный процесс в образовательных организациях являются педагогические кадры.

Специфика педагогических кадров системы среднего профессионального образования заключается в том, что в образовательных организациях этой системы работают педагоги, большинство из которых не имеет педагогического образования, но имеет большой практический опыт работы на предприятиях или в учреждениях. В связи с этим необходимо постоянное совершенствование их профессиональной педагогической компетентности.

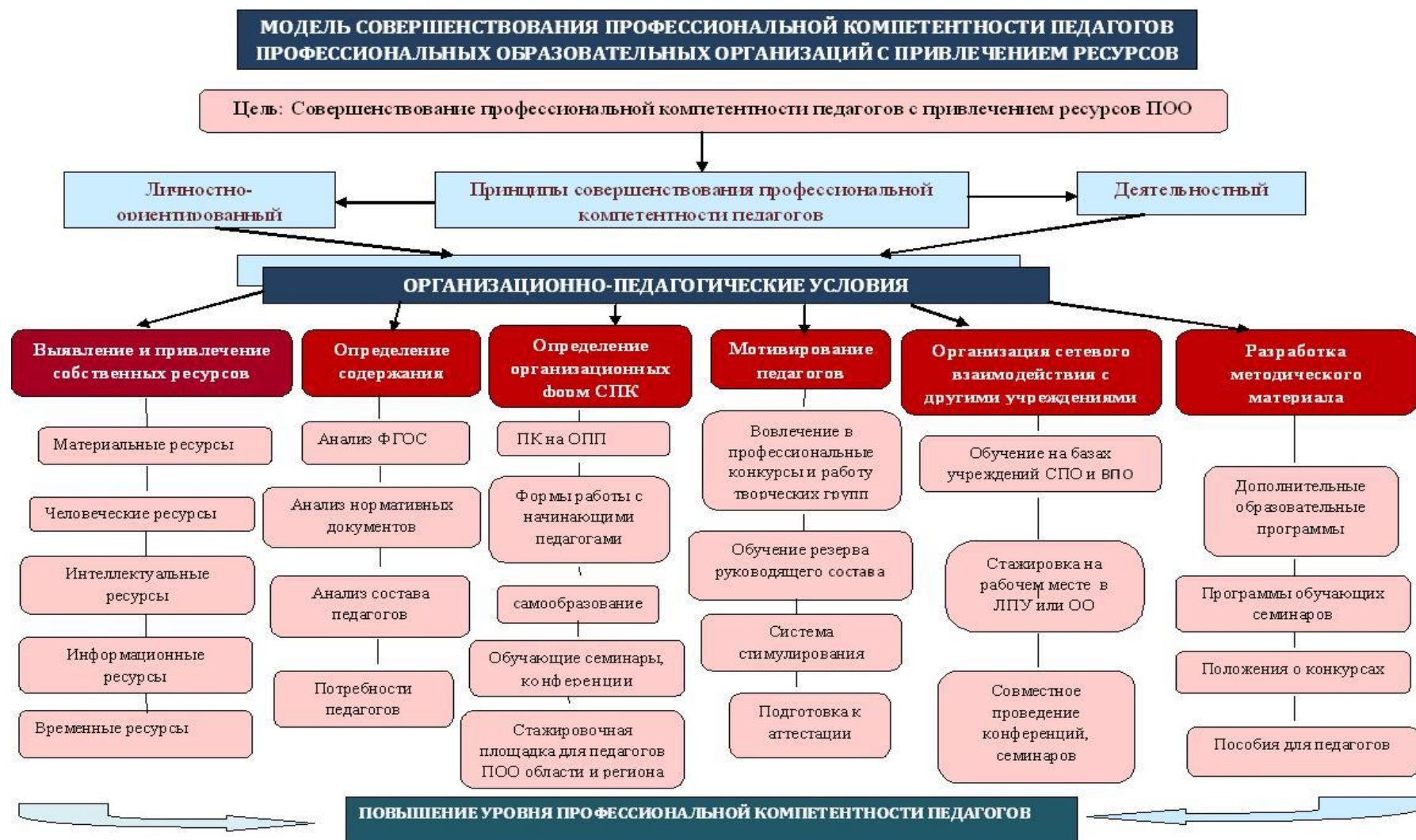
Педагоги среднего профессионального образования традиционно должны проходить повышение квалификации один раз в пять лет в образовательных организациях дополнительного образования или на факультетах повышения квалификации образовательных организаций высшего профессионального образования. Но опрос педагогов, прошедших повышение квалификации на данных базах, анализ предлагаемых программ дополнительного образования показывает, что большинство таких программ носит академический характер. Они недостаточно вариативны, что не позволяет самостоятельно формировать индивидуальную траекторию обучения. Образовательные организации среднего профессионального образования, организуя этот процесс внутри своего учреждения, имеют возможность более эффективно использовать имеющиеся у них собственные ресурсы для совершенствования профессиональной компетентности педагогов: человеческие ресурсы, интеллектуальные, материальные, информационные, временные ресурсы.

Создание многофункциональных, ресурсных, симуляционных центров на базе образовательных организаций среднего профессионального образования представляет собой новый этап экспериментально-инновационной деятельности организаций. Это ресурсы, которые могут и должны широко использоваться для совершенствования профессиональной компетентности педагогов.

Из всего вышесказанного мы делаем вывод, что процесс совершенствования профессиональной компетентности педагогов будет эффективным только в том случае, если в него активно включается сама образовательная организация, используя все имеющиеся у неё ресурсы.

А модель процесса совершенствования профессиональной компетентности педагогов предполагает реализацию следующих организационно-педагогических условий:

- разработку содержания дополнительного образования педагогических работников образовательной организации на основе требований к уровню их научного и методического потенциала для эффективного выполнения государственного и социального заказа;
- взаимодействие научно-методической службы и отделения последипломной подготовки организации для разработки и реализации индивидуальных программ дополнительного образования педагогов;
- мотивацию педагогов к совершенствованию их профессиональных компетенций вовлечением их в конкурсы профессионального мастерства, в процесс подготовки к аттестации, в создание конкуренции административному составу в группе подготовки резерва руководящих кадров из числа педагогов;
- выявление и привлечение ресурсов (материальных, человеческих, интеллектуальных, информационных, временных) образовательной организации, необходимых для совершенствования профессиональной компетентности педагогов.



Сокращения в таблице: СПК – совершенствование профессиональной компетентности педагогов. ПОО – профессиональная образовательная организация

Рис.2. Модель совершенствования профессиональной компетентности педагогов профессиональных образовательных организаций

Во второй главе «Реализация организационно-педагогических условий совершенствования профессионального мастерства педагогических работников среднего профессионального образования» представлен формирующий эксперимент, в ходе которого решались следующие задачи:

- выявление и привлечение ресурсов образовательной организации среднего профессионального образования на примере Томского базового медицинского колледжа для совершенствования профессиональной компетентности педагогов.
- внедрение модели совершенствования профессиональной компетентности педагогических работников Томского базового медицинского колледжа с привлечением внутренних ресурсов образовательной организации и обоснование эффективности разработанной модели.
- планирование содержания, определение форм совершенствования профессиональной компетентности педагогов Томского базового медицинского колледжа с учётом выявленных ресурсов.
- разработка нормативно-методического материала для совершенствования профессиональной компетентности педагогов.

Мы проанализировали ресурсы Томского базового медицинского колледжа. Анализ показал, что в колледже имеются все необходимые ресурсы для совершенствования профессиональной компетентности педагога:

- Томский базовый медицинский колледж - старейшая образовательная организация. 135 лет ведёт подготовку медицинских работников среднего звена: медицинских сестёр, фельдшеров, акушерок. В колледже сложились определённые традиции, которые передаются из поколения в поколение. На протяжении всех этих лет в колледже работали и работают опытные педагоги, в том числе и профессора Сибирского медицинского университета. Материальная база колледжа соответствует всем современным требованиям.
- Модернизация Российского образования, возникновение новых образовательных потребностей общества и требования к профессиональным компетенциям побудила коллектив Томского базового медицинского колледжа к разработке инновационной образовательной программы (ИОП) «Модернизация системы повышения квалификации, специализации, подготовки и переподготовки в ОГОУ «Томский базовый медицинский колледж» средних медицинских работников для лечебно-профилактических учреждений Сибири, Томской области и города Томска». В 2009 году колледж принял участие в конкурсном отборе учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы, стал победителем и приступил к её реализации. В рамках данного проекта в колледже создан ресурсный центр медицинского профиля. Это не только учебно-лабораторное оборудование и 14 кабинетов, но и учебно-методические, информационные, кадровые и другие виды ресурсов, обеспечивающие подготовку высококвалифицированных медицинских кадров среднего звена. Деятельность ресурсного центра направлена также на решение задач совершенствования профессиональной компетентности педагогов, научно-методическое и

информационное обеспечение деятельности образовательных учреждений, проведение опытно-экспериментальных работ. Планируется открытие симуляционного центра.

- Информационные ресурсы Томского базового медицинского колледжа существенно пополнились за счёт поддержки инноваций. Существенно пополнился фонд библиотеки, включая и литературу по педагогике, методике обучения, психологии. Все учебные кабинеты, кабинеты доклинической практики оснащены современными компьютерами и интерактивными досками, соединенными локальной сетью. Преподаватели в любое, удобное для них время, имеют выход в Интернет. Приобретены необходимые компьютерные программы. Сотрудники информационной службы всегда готовы оказать необходимую помощь педагогам.

- Ведущая роль по совершенствованию профессиональной компетентности педагогов принадлежит научно-методической службе. Сотрудники данной службы высококвалифицированные специалисты. Структура научно-методической службы включает учебно-инновационный отдел и методический кабинет, который оснащён современным оборудованием. В кабинете современная литература по медицине, педагогике, психологии, методике обучения, современным педагогическим технологиям, методические материалы, разработанные преподавателями колледжа и др. В помощь педагогам сотрудниками научно-методической службы разрабатываются пособия и методические рекомендации по различным направлениям методической работы.

- В колледже создана отлаженная система совершенствования профессиональной компетентности педагогов, в которой задействованы научно-методическая служба, отделение последипломной подготовки, информационный отдел, цикловые методические комиссии и психологическая служба колледжа.

- налажено сотрудничество колледжа с другими образовательными учреждениями высшего и среднего профессионального образования, научными организациями, лечебно-профилактическими учреждениями по совершенствованию профессиональной компетентности педагогов.

- Работает эффективная система стимулирования педагогов.

- Педагогический коллектив - высококвалифицированный и стабильный, что отражает кадровый состав. В колледже работает 105 штатных преподавателей.

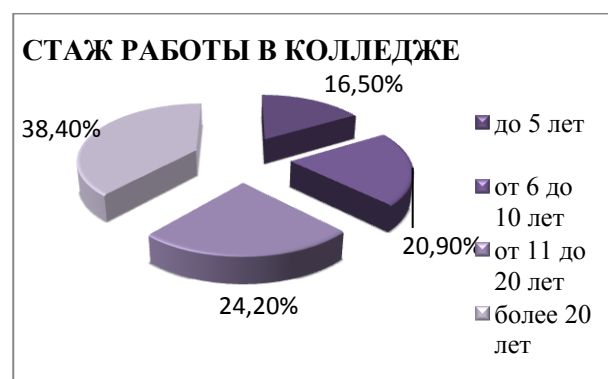
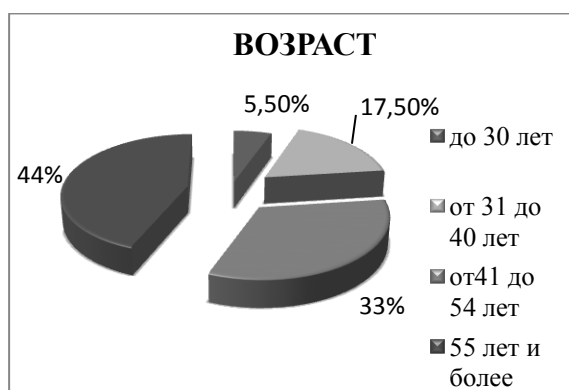


Рис.3. Возраст

Данные диаграммы показывают, что коллектив достаточно стабильный. Средний возраст – 44 года. Это является одним из показателей опыта, профессионализма преподавателей.



Рис.5. Наличие квалификационных категорий

Из диаграммы видно, что более 60% педагогических работников имеют первую и высшую квалификационные категории. Это свидетельствует о достаточно высоком профессиональном уровне педагогического коллектива.

Восемь преподавателей колледжа имеют высшее педагогическое образование и среднее медицинское образование.

Двадцать пять преподавателей колледжа являются выпускниками ОГБОУ «Томский базовый медицинский колледж»: закончив колледж, они получили высшее медицинское или педагогическое образование и вернулись в колледж преподавателями.

Из диаграммы «Образование» видно, что большинство педагогических работников не имеют педагогического образования. Они хорошо знают преподаваемую дисциплину, большинство из них имеют стаж практической работы в лечебно-профилактических учреждениях, но они испытывают дефицит знаний в области педагогики, методики обучения, психологии.

Рис.4. Стаж работы в колледже

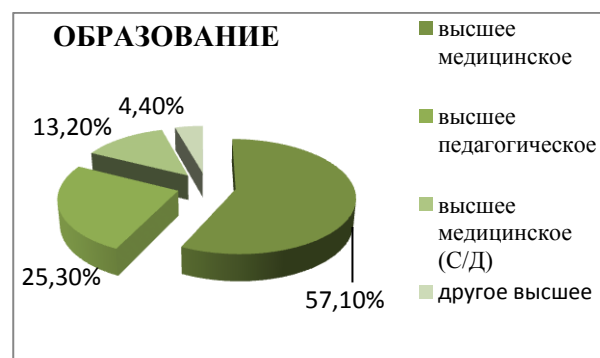


Рис.6. Образовательный ценз



Рис.7. Уровень профессионального мастерства

Данные, представленные на диаграмме, получены в результате анкетирования.

Анализ педагогических кадров позволил нам разделить преподавателей колледжа на несколько групп с учётом их возрастного ценза, образования и стажа работы в колледже для организации работы по совершенствованию их профессиональной компетентности.

Для определения содержания и форм совершенствования профессиональной компетентности мы изучили Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования, требования к выпускникам, нормативные документы Министерства здравоохранения РФ и Министерства образования и науки РФ, проанализировали работу нашего колледжа и опыт других образовательных организаций за последние годы, провели опрос, анкетирование педагогов.

Мы выделили следующие формы, которые на наш взгляд наиболее эффективны, и наполнили их соответствующим содержанием:

- *Школа начинающего педагога.* Основная цель - поддержка молодого педагога в период профессиональной адаптации к новым профессиональным условиям и обучение особенностям методики преподавания в колледже. Для выработки навыков учебно-воспитательной работы, получения, систематизации знаний в области педагогики, методики обучения и психологии разработана программа обучения начинающих педагогов, которая позволяет им адаптироваться в образовательной организации.
- *Совместная работа методической службы с отделением последипломной подготовки* - одно из важнейших условий повышения профессиональной квалификации педагогических работников. Обновление содержания преподавания в системе подготовки медицинских сестер, внедрение новых сестринских технологий в практическое здравоохранение предъявляют особые требования к профессиональной компетентности преподавателей. Преподаватели-врачи недостаточно хорошо знают сестринские технологии и владеют сестринскими манипуляциями, а студентов они должны этому научить. Поэтому и был разработан курс для преподавателей-врачей «Основы сестринского дела».

Одним из приоритетных направлений повышения квалификации мы считаем информационно-коммуникационные технологии в образовании. Наша программа «Подготовка пользователей персональных компьютеров» включает вопросы: использование ЭВМ в медицине, техника безопасности и правила работы с ПК, изучение редактора Microsoft Word, работа с электронной таблицей MS Excel, работа с графическими редакторами Point и Microsoft Foto Editor, создание презентаций Microsoft Power Point и т.д.

В рамках внедрения ФГОС разработаны две дополнительные образовательные программы: «Психолого-педагогические основы деятельности преподавателя дисциплин медицинского профиля СПО», «Управление качеством СПО в условиях реализации ФГОС нового поколения»

- На наш взгляд, весьма перспективной формой роста профессионализма педагогов явилось проведение *обучающих методических семинаров, проблемных*

и практических семинаров. Особое внимание на семинарах уделяется современным технологиям обучения, организации исследовательской деятельности студентов, учебно-методическому обеспечению образовательного процесса. Семинары включают: теоретическую часть, практическую часть, знакомство с литературой по проблеме семинара (выставка). Практическая часть предусматривает проведение модельных занятий.

- *Участие преподавателей в работе временных творческих (фокусных) групп.* Временная творческая группа - структурная единица научно-методической службы, разновидность временного профессионального объединения педагогических работников, создаваемая для оперативного решения конкретных задач и проблем образовательного процесса колледжа. Временная творческая группа позволяет активизировать деятельность педагогических работников, привлечь их к совместной работе, мобилизовать творческий потенциал, помочь самореализации личности педагога.

- *Самообразование, самосовершенствование* являются непрерывным, и, пожалуй, решающим компонентом системы повышения квалификации.

Совершенствование профессиональной компетентности путём самообразования - это особая форма обучения, содержание и сроки которого зависят от квалификации педагогического работника, его готовности и умения самостоятельно повышать свой профессиональный уровень.

Чтобы процесс самообразования был успешным, мы мотивируем педагога к учению, повышая его внутреннюю убеждённость в необходимости получения новых знаний и умений, а также внешние факторы, стимулирующие процесс самообразования. Важная роль здесь отводится методической службе учебного заведения, методическому кабинету, библиотеке, информационному центру.

- *Изучение, обобщение, обмен и распространение передового педагогического опыта* в колледже проводится в соответствии с рекомендациями и является традиционным направлением методической работы. Изучение и обобщение педагогического опыта педагогов проводится в цикловых методических комиссиях. Традиционной формой распространения передового педагогического опыта является проведение открытых занятий, которые разрешают задачи апробации отбора приемов, форм и методик современного продуктивного обучения.

- *Научно-практические конференции*, проводимые ежегодно в колледже, и участие педагогов в конференциях разных уровней также способствуют росту профессионального мастерства педагогических работников, помогают педагогам раскрыть свой творческий потенциал, почувствовать себя в роли исследователя, призванного усовершенствовать учебно-воспитательный процесс в колледже.

- *Научно-исследовательская работа педагогов.* В нашем колледже это работа аспирантов и соискателей над кандидатскими диссертациями. Научно-исследовательская работа педагогов требует на первоначальном этапе помощи в конкретизации, отборе и систематизации материала, в организации и проведении педагогического эксперимента, а также научного руководства на этапе собственно

исследования и оформления результатов эксперимента. Научно-исследовательская работа в колледже - это важный путь интеллектуального и профессионального роста педагога, поскольку исследователь более глубоко всматривается в сущность явлений, анализирует их и строит перспективные линии их развития.

- *Аттестация преподавателей.* Одним из важнейших средств оценки и развития профессионализма педагогических работников является аттестация. Аттестация педагогов - это важный этап профессиональной жизни, который обеспечивает повышение качества деятельности за счет получения внешней оценки и самооценки деятельности, осмысления достигнутого и проектирования дальнейших шагов повышения квалификации и профессионального развития педагога. Научно-методической службой колледжа проводится большая подготовительная работа к аттестации преподавателей на первую и высшую квалификационные категории.

- *Сетевое взаимодействие* с образовательными организациями высшего и среднего профессионального образования, лечебно-профилактическими организациями по совершенствованию профессиональной компетентности педагогов. Системный эффект от использования потенциалов заинтересованных сторон мы достигаем при объединении усилий и ресурсов в рамках единой открытой сети.

- *Организация прохождения стажировки.* С этой целью разрабатываются индивидуальные и групповые программы. Преподаватели проходят стажировку в лечебно-профилактических организациях, на кафедрах Сибирского медицинского университета.

- *Индивидуальная работа с преподавателем, наставничество.* Одной из эффективных форм совершенствования профессиональной компетентности педагогов является наставничество.

- *Обучение педагогов в симуляционном центре.* Преподаватели должны владеть умениями, которым обучают студентов, а иначе результаты, заложенные в государственные образовательные стандарты, не обеспечить. Мы организуем обучение преподавателей технологиям выполнения простых сестринских услуг в имитационных условиях, на современном оборудовании, фантомах в симуляционных центрах.

- *Обучение резерва руководящего состава.* В образовательных организациях недостаточно лишь сформировать резерв кадров. Необходима планомерная работа с резервом, направленная на обеспечение подготовки каждого сотрудника к самостоятельной деятельности на новом, более высоком уровне. Предусматриваются мероприятия по приобретению необходимых теоретических, экономических, психологических, педагогических и управленческих знаний, по выработке у сотрудника умения и навыков руководства на уровне современных требований. Для обучения резерва применяются такие методы и организационные формы, как самостоятельное обучение; стажировка; обучение методом

временного замещения должности отсутствующих руководителей на период их командировок и отпусков; наставничество; обучающие семинары и др.

- *Участие в работе стажировочной площадки, созданной на базе колледжа.* В ряде профессиональных образовательных организаций среднего профессионального образования накоплен богатый опыт совершенствования профессиональной компетентности педагогов с привлечением внутренних ресурсов профессиональной образовательной организации. И этот опыт они могут тиражировать на разных уровнях, организуя на своих базах стажировочные площадки. ОГБОУ «Томский базовый медицинский колледж» имеет все необходимые ресурсы для создания стажировочной площадки и сетевого взаимодействия по данному направлению с различными организациями. Цель стажировочной площадки - распространение инновационного опыта по вопросам модернизации профессионального образования, внедрения ФГОС среднего профессионального образования и управления системными изменениями в образовательной организации.

Нами также было разработано нормативно-методическое обеспечение процесса совершенствования профессиональной компетентности педагогов, включая *программы дополнительного образования.*

Проведённое исследование и полученные результаты опытно-экспериментальной работы подтвердили выдвинутую нами гипотезу и дали возможность сделать следующие выводы:

- Профессиональная компетентность педагогов среднего профессионального образования включает когнитивный, психологический, коммуникативный, профессионально-технологический, профессионально-информационный, ценностно-смысловой, рефлексивно-педагогический, валеологический, риторический компоненты.
- Процесс совершенствования профессиональной компетентности педагогов становится более эффективным, если он организуется в самой образовательной организации, при использовании имеющихся у неё ресурсов: материальных, информационных, человеческих, интеллектуальных, информационных.
- Профессиональная компетентность как системное образование знаний, умений, ценностных ориентации и свойств личности педагога эффективно развивается в процессе ее совершенствования в самой образовательной организации. Модель этого процесса, с учётом внутренних ресурсов образовательной организации, включает: разработку вариантов содержания дополнительного образования, создание однородных групп обучаемых, разнообразные формы совершенствования профессиональной компетентности педагогов, нормативные и методические материалы, индивидуальные программы дополнительного образования педагогов, методические пособия и рекомендации в помощь педагогам; мотивацию педагогов к самосовершенствованию и саморазвитию через аттестацию педагогов, вовлечение их в профессиональные конкурсы, инновационную и исследовательскую деятельность и др.

Проведённое исследование не претендует на освещение всех аспектов обозначенной актуальной проблемы современной педагогической науки и практики. Дальнейшее исследование может быть связано с использованием информационных компьютерных технологий в работе по совершенствованию профессиональной компетентности педагогов, в разработке и реализации сетевых программ повышения квалификации педагогов и т.д.

Основные положения диссертации опубликованы в следующих работах:

- **статьи, опубликованные в ведущих рецензируемых журналах ВАК**
 1. Бобина, О. С. Дифференцированный подход в совершенствовании профессиональной компетентности преподавателей колледжа / О. С. Бобина // Среднее профессиональное образование. – 2008. - № 1. - С. 47 - 49.
 2. Бобина, О. С. Становление и развитие Томского базового медицинского колледжа / О. С. Бобина // Сибирский медицинский журнал. – 2008. - № 3. – С. 110 – 114.
 3. Бобина, О. С. Ресурсы образовательного учреждения для совершенствования профессиональной компетентности педагогов / О.С. Бобина // Мир науки, культуры, образования. – 2012. - № 6 – С. 64 – 67.
- **учебно-методические пособия**
 4. Бобина, О. С. Научно-исследовательская работа в учреждениях среднего профессионального образования : учебно-методическое пособие / О. С. Бобина, Е. В. Давлетшина, Н. Н. Курочкина, И. В. Повх. – Томск: В-Спектр, 2010. - 143 с. (авторский вклад 50%)
 5. Бобина, О.С. Инновационные образовательные технологии и активные методы обучения : методическое пособие / О.С. Бобина, Е.А. Аникушина, А.О. Дмитриева и др. – Томск: В-Спектр 2010. - 217 с. (авторский вклад 40%)
 6. Бобина, О. С. Основы педагогической деятельности : учебно-методическое пособие / О.С. Бобина. – Томск: Издательский дом «Тандем-Арт», 2005. - с. 271.
 7. Бобина О. С. Управление изменениями в региональной системе профессионального образования / О. С. Бобина, Е. В. Иволина, Л. В. Веснина и др. Под ред. Весниной Л.В. – Томск: ООО «Дельтаплан», 2011. – 134 с.
- **статьи, тезисы**
 8. Бобина, О. С. Обучающие методические семинары как форма повышения профессиональной компетентности преподавателей / О.С. Бобина // Проблемы модернизации общего и профессионального образования : сборник по материалам Всероссийской научно-практической конференции. – Томск, 2006. - С. 275 - 279.
 9. Бобина, О. С. Управление процессом совершенствования профессионального мастерства педагогов в среднем специальном учебном заведении / О. С. Бобина // Теория и практика современного образования: сборник научных статей, выпуск 4. -Томск, РАО ИРОС, - 2007. - С.68 - 72.
 10. Бобина, О. С. Научно-исследовательская работа преподавателей - одна из форм повышения квалификации / О. С. Бобина // Основные направления

совершенствования качества подготовки специалистов : сборник материалов Международной научно-методической конференции. - Саратов, 2007. – С. 87 - 91.

11. Бобина, О. С. Роль методической службы в формировании профессионально-педагогической компетентности начинающего преподавателя / О. С. Бобина // Проблемы модернизации общего и профессионального образования: сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. - Томск, 2007. - С.72 - 74.

12. Бобина, О.С. Обучение педагогов инновационным педагогическим технологиям – необходимое условие повышения качества подготовки специалистов / О.С. Бобина // Проблемы и перспективы развития сестринского дела в системе здравоохранения: сборник материалов Межрегиональной научно-практической конференции с международным участием. - Томск, 2009. - С.176-179.

13. Бобина, О. С. Личностно-ориентированный, дифференцированный подход в повышении квалификации и совершенствовании профессиональной компетентности педагогических кадров / О. С. Бобина // Качество образования: экономика, законодательство, технологии: материалы X Международной научно-практической конференции. - Томск, 2008. - С. 156 -160.

14. Бобина, О. С. Самообразование одна из форм совершенствования профессиональной компетентности преподавателей колледжа / О.С. Бобина // Проблемы модернизации общего и профессионального образования : материалы V Всероссийской научно-практической конференции. - Томск, 2008. - С. 33 - 35.

15. Бобина, О. С. Условия и формы формирования профессиональной компетентности педагогов в колледже / О. С. Бобина // Образование в Сибири. – 2009. - № 6. - С. 72 -7 5.

16. Бобина, О. С. Структура профессиональной компетентности преподавателей колледжа / О. С. Бобина // Качество образования : экономика, законодательство, технологии : материалы XI Международной научно-практической конференции. - Томск, 2009. - С. 63 - 66.

17. Бобина, О. С. Совершенствование профессиональной компетентности педагогов в рамках реализации инновационной образовательной программы / О. С. Бобина, И. В. Повх // Современное образование: состояние и перспектива : материалы Международной научно-практической конференции. - Ульяновск, 2010. - С. 244 - 248.

18. Бобина, О. С. Ресурсы колледжа и формы, используемые для совершенствования профессиональной компетентности педагогов / О. С. Бобина // Роль гуманитарных и общепрофессиональных дисциплин в рамках внедрения ФГОС и повышения качества подготовки специалистов : по материалам Межрегиональной научно-практической конференции. - Томск, 2012. – С. 22 – 31.

19. Бобина, О. С. Совершенствование профессиональной компетентности педагогов за счёт ресурсов колледжа / О. С. Бобина // Инновационные технологии в образовании и здравоохранении: опыт, проблемы, решения, перспективы : по

материалам Всероссийской научно-практической конференции. - Томск, 2013. – С.95 – 99.

20. Бобина, О. С. О совершенствовании профессиональной компетентности педагогов / О. С. Бобина // «Сборник Педагогических Идей» Всероссийской конференции учителей «Современные технологии развития образовательных учреждений. – Москва, - 2013. С.68 – 73.

21. Бобина, О. С. Профессиональная компетентность преподавателей профессиональных модулей / О. С. Бобина // Профессиональное и производственное обучение: инновации, проблемы, состояния, пути совершенствования: по материалам Международной научно-практической конференции - Тараз (Казахстан), 2014. - С. 28 - 31.