

На правах рукописи



**МАЛЫХИНА ЕЛЕНА ВЛАДИМИРОВНА**

**ВНУТРИФИРМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ РАЗВИТИЯ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ  
СОЦИОЗАЩИТНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Специальность 13.00.08 - теория и методика профессионального образования

Автореферат  
диссертации на соискание ученой степени  
кандидата педагогических наук

Омск 2016

Работа выполнена в лаборатории инноватики в педагогическом образовании Федерального государственного бюджетного научного учреждения «Институт управления образованием РАО» филиала в Санкт-Петербурге

**Научный руководитель:** **Суртаева Надежда Николаевна,**  
доктор педагогических наук, профессор,  
профессор кафедры социальной педагогики и  
социальной работы Федерального  
государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования «Российский  
государственный педагогический университет им.  
А.И.Герцена»

**Официальные оппоненты:** **Ковальчук Ольга Владимировна,**  
доктор педагогических наук, ректор, профессор  
кафедры управления Государственного  
автономного образовательного учреждения  
дополнительного профессионального образования  
«Ленинградский областной институт развития  
образования» (ЛОИРО),

**Кандаурова Анна Валерьевна,**  
кандидат педагогических наук, доцент, доцент  
кафедры гуманитарных, социально-экономических  
и фундаментальных дисциплин Федерального  
государственного бюджетного образовательного  
учреждения высшего образования «Омского  
государственного аграрного университета имени  
П.А. Столыпина» Тарский филиал

**Ведущая организация:** Государственное бюджетное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
Санкт-Петербургская академия постдипломного  
педагогического образования (СПб АППО)

Защита состоится 20 июня 2016 года в 14 часов 00 минут на заседании диссертационного совета Д 212.177.07 по защите диссертаций на соискание ученой степени кандидата наук, на соискание ученой степени доктора педагогических наук в Омском государственном педагогическом университете по адресу: 644099, г. Омск, наб. им. Тухачевского, 14, ауд. 212 (тел./факс: 8(3812)24-09-54), e-mail: pedagog@omgpu.ru. С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке и на сайте Омского государственного педагогического университета—[www.omgpu.ru/zashchita-dissertaciу](http://www.omgpu.ru/zashchita-dissertaciу).

Автореферат разослан 18 мая 2016 г.

Учёный секретарь  
диссертационного совета  
кандидат педагогических наук, доцент



Н.А. Дука

## ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

**Актуальность исследования.** Приоритетным направлением современной образовательной политики России является комплексная модернизация образования на всех уровнях и ступенях, нашедшая отражение: в стратегии «Инновационная Россия 2020» (Стратегия инновационного развития РФ на период до 2020 года), в «Национальной доктрине образования в Российской Федерации»; определяющая стратегические цели и задачи развития образования до 2025 года. Реформирование образования связано с модернизацией содержания образования, оптимизацией способов и технологий организации образовательного процесса.

Современные направления развития педагогической науки обусловлены экономическими и социокультурными изменениями, оказавшими серьезное влияние на все сферы деятельности современного человека, прежде всего, на его профессиональную активность, на процессы профессионального развития и адаптации. Исследовательские приоритеты современной педагогики ориентируются вокруг актуальных проблем совершенствования конкретных отраслевых систем профессионального образования, решение которых требует внедрения актуальных и эффективных педагогических технологий, направленных как на студентов учреждений высшего образования, так и на работающих специалистов. Особую актуальность подобные исследования приобретают для сферы социальной защиты.

Насущные задачи оптимизации профессионального образования специалистов социальной сферы связаны с совершенствованием системы непрерывного образования специалистов данной сферы, постоянной актуализацией их профессиональных знаний и компетенций, адаптацией профессионального знания и опыта к современным реалиям социозащитной деятельности. К сожалению, целенаправленная, постоянно организованная система повышения квалификации специалистов социальной сферы еще не создана, что вызывает множество вопросов и подчеркивает актуальность научных исследований в этой области, результаты, которых должны помочь в становлении системы повышения квалификации специалистов социозащитных учреждений.

В настоящих условиях наиболее приемлемым, быстрым и эффективным решением этого вопроса является создание и развитие внутрифирменной системы подготовки (обучения и переподготовки) сотрудников, проводимой непосредственно внутри самой организации или в специально организованных подразделениях с привлечением собственных или внешних преподавателей и специалистов, и строящейся на решении проблем, специфичных для конкретной организации. В профессиональном образовании сегодня следует учитывать основные принципы современного менеджмента, необходимо формировать культуру и среду неформального длительного организованного обучения, способствующие развитию инициативы и самомотивации сотрудников путем внедрения развивающих и обучающих технологий.

В многочисленных исследованиях отечественных и зарубежных ученых рассматривались вопросы, связанные с проблемой внутрифирменной подготовки. Так в работах В.В. Анисимова, А.П. Беляевой, В.В. Давыдова, В.В. Краевского, К.Г. Кязимова, А.И. Пискунова, В.М. Полонского, Г.П. Щедровицкого и др. рассмотрены вопросы систематизации знаний по проблеме образования взрослых в целом. Вопросы подготовки и переподготовки кадров рассматривались Е.П.

Белозерцевым, А.А. Бодалевым, З.И. Васильевым, С.И. Вершининым, Ю.М. Забродины, Н.В. Кузьминой, В.А. Слостениным, И.Ф. Харламовым, О.Б. Читаевой, и др. Анализ современных форм и перспектив развития отечественного профессионального образования, теоретическое осмысление современных педагогических концепций осуществляется в исследованиях Б.С. Гершунского, Г.Л. Ильина, В.Г. Кинелева, А.М. Новикова, В.Д. Шадрикова и др., проблемы непрерывного профессионального образования рассматриваются в работах В.И. Байденко, Г.А. Ключарева, В.С. Леднева, А.М. Новикова, Ю.Н. Петрова.

Внутрифирменная профессиональная подготовка имеет специфику обучения взрослых новым знаниям и навыкам, потому и важны теоретические и методологические разработки андрагогики, которым уделяется внимание в работах А.А. Вербицкого, С.Г. Вершловского, И.А. Зимней, С.И. Змеева, Ю.Н. Кулюткина, А.Е.Марона, Е.И. Подобеда, Е.И. Степановой и других ученых, анализировавших андрагогические процессы при реализации внутрифирменных образовательных программ. Профессиональная компетентность в образовании взрослых рассматривалась на материалах исследований Н.В. Борисовой, А.А. Вербицкого, С.Г. Вершловского, Г.Л. Ильина, А.Г. Казаковой, Н. В. Кузьминой, М.С. Кларина, М.М. Новик, О.В.Ройтблат и др.

Выявление роли внутрифирменного образования в развитии профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений, определение роли педагогических технологий в инструментарии управления специалистами социальной сферы в данном диссертационном исследовании было основано на материалах трудов А. Ансоффа, Т.М. Баязитова, Т.Ю. Базарова, В.Р. Веснина, М.Г. Громковой, Дж. М. Иванцевич, Л.В. Карташовой, М.С. Кларина, Ю.Д. Красовского, Н.В. Кротовой, А.А. Лобанова, Б.З. Мильнера, Е.Г. Молла, В.П. Пугачева и иных отечественных и зарубежных ученых. Анализ педагогических технологий в реализации программ внутрифирменного профессионального обучения в данном исследовании осуществлялся на основе теоретико-методологических разработок С.И. Архангельского, С.Я. Батышева, В.П. Беспалько, В.Н. Боголюбова, Н.В. Борисовой, А.А. Вербицкого, Л.С. Выготского, Т.В. Габая, П.Я. Гальперина, Б.С. Гершунского, В.В. Давыдова, И.А. Зимней, М.С. Кларина, Ю.Д. Красовского, Н.В. Кузьминой, И.Я. Лернера, Б.Г. Лихачева, А.А.Макареня, М.И. Махмутова, А.В. Пидкасистого, С. Смирнова, Н.Н. Суртаевой, Н.Ф. Талызиной, А.В. Хуторского, Д.В. Чернилевского, В.И. Черниченко, П.Г. Щедровицкого, В.А. Якунина и др.

Важной составной частью диссертации явилось изучение современной правовой базы системы образования. Осмысление этого вопроса осуществлялось с учетом законов РФ «Об образовании в Российской Федерации», федерального закона «О дополнительном образовании», федеральных государственных образовательных стандартов, типовых положений об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов.

Отметим, что проблема развития профессионального образования была обозначена со стороны бизнеса уже в резолюции XV съезда РСПП «Об участии бизнеса в реформе профессионального образования» 2006 года. В резолюции прямо говорится о внутрифирменной системе подготовки и переподготовки: «п. 6. Сделать экономически выгодным для бизнеса развитие внутрикорпоративных систем обучения и подготовки кадров...». Стремление бизнеса активно участвовать

в разработке политики развития профессионального образования нашло поддержку в органах государственной власти (ФЗ от 01.12.2007 № 307–ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в целях предоставления объединениям работодателей права участвовать в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования» (принят ГД ФС РФ 14.11.2007)).

Однако до сих пор исследование проблемы развития профессиональной компетенции специалистов социозащитных учреждений по средствам внедрения внутрифирменного повышения квалификации и переподготовки работников изучена недостаточно. Главным образом, это обстоятельство связано с тем, что для нашей страны данная проблема актуализировалась лишь в последние годы и целостного исследования специфики педагогико-технологического обеспечения внутрифирменной профессиональной подготовки в социальной сфере до настоящего времени не предпринималось.

В настоящее время эффективное развитие системы подготовки и переподготовки кадров в целом и внутрифирменной в частности сдерживается целым рядом противоречий. Это *противоречия* между:

- высокими требованиями к педагогическим кадрам, в том числе социозащитной сферы и недостаточным уровнем их подготовки, главным образом – методической;
- необходимостью внедрения новых технологий, в том числе внутрифирменных, в систему переподготовки и недостаточным педагогическим обоснованием этого процесса;
- несоответствием требований фирмы к подготовке специалиста и требованиями к выпускнику в учреждениях профессионального образования.

Вышеперечисленные противоречия вызывают необходимость решения важной педагогической *проблемы* – какие внутрифирменные технологии и как можно использовать для решения задачи повышения профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений? Необходимость решения данной проблемы и определило тему нашего исследования: **«Внутрифирменные технологии развития профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений».**

**Объект исследования:** образовательный процесс в социозащитных учреждениях.

**Предмет исследования:** внутрифирменные технологии развития профессиональной компетентности специалистов в образовательном процессе социозащитных учреждений.

**Цель исследования:** выявить и разработать дидактические, организационные условия построения внутрифирменных технологий развития профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений и апробация на практике.

**Гипотеза исследования** основывается на предположении о том, что развитие профессиональной компетентности специалистов помогающих профессий в условиях социозащитных учреждений может осуществляться, если выявлены и учтены возможности этих учреждений, профессиональные проблемы специалистов и с учетом этого разработаны и реализованы внутрифирменные технологии, предоставляющие возможности вариативности, открытости, мобильности.

В соответствии с целью, гипотезой определены **задачи** исследования:

- 1) Изучить состояние исследуемой проблемы в теории и практической деятельности социозащитных учреждений.
- 2) Выявить дидактические, организационные условия использования внутрифирменных технологий в плане развития профессиональной компетентности специалистов помогающих профессий в социозащитных учреждениях.
- 3) Обосновать внутрифирменные технологии развития профессиональной компетентности специалистов помогающих профессий в социозащитных учреждениях.
- 4) Разработать критерии и показатели проверки результативности внутрифирменных технологий развития профессиональной компетентности специалистов помогающих профессий в социозащитных учреждениях и апробировать на практике.

**Теоретико-методологической основой** исследования являются:

- концепция моделирования, проектирования и конструирования педагогических процессов (С.И. Архангельский, В.П. Беспалько, Н.Ф.Талызина и др.);
- теория системно-комплексного подхода к анализу педагогических явлений и процессов (В.Г. Афанасьев, Ф.Ф. Королев, Н.В. Кузьмина, Ю.А. Кустов, А.А.Макареня и др.);
- технологический подход к организации образовательного процесса (Н.В.Бордовская, В.П. Беспалько, М.В. Кларин, Г.К. Селевко, Н.Н.Суртаева и др.);
- фундаментальные труды философов, психологов, раскрывающие закономерности, содержание и процесс адаптации личности к условиям внешней среды, деятельности (Л.С. Выготский, В.П. Зинченко, А.Н.Леонтьев и др.);
- исследования в области социальной работы в социозащитных учреждениях: (Е.В.Забыдакина, Т.Б.Иванова, А.А.Козлов, С.А.Маврин, И.А.Маврина, В.А.Никитин, В.М.Сафронова, Е.Г.Студенова, В.С.Торохтий, Е.И.Холостова, М.В.Фирсов и др.);
- работы по проблемам образования взрослых, в том числе фирменного образования (И.С.Батракова, А.А. Бодалев, С.Г. Вершловский, М.Т.Громкова, С.И. Змеев, Л.Ю. Манахова, А.А.Макареня, А.А.Марон, М.С.Якушкина и др.);
- труды в области дидактики развивающего обучения, творческого саморазвития, личностно ориентированного профессионального образования (К.А. Абульханова-Славская, Л.В. Занков, Э.Ф. Зеер, М.И. Махмутов, А.В.Хуторской, Н.В.Чекалева, и др.);
- теоретические основы непрерывного профессионального образования, многоуровневости, интеграции, интенсификации профессионального образования (С.Я. Батышев, Н.П. Батышев, Б.С. Гершунский, А.М.Новиков, Е.В.Пискунова, Ю.Н. Петров, Н.Ф.Радионова, И.И.Соколова и др.);
- вопросы методологии педагогических исследований (Н.В.Бордовская, В.И.Загвязинский, С.А.Писарева, А.П.Тряпицына, Л.А.Шипилина, Т.А.Яркова и др.).

Для решения поставленных задач использована совокупность **методов исследования**:

- теоретические: изучение; систематизация, синтез и анализ психолого-педагогической, социологической и философской литературы по проблеме исследования, обобщение;
- эмпирические: наблюдение – (непрерывное и дискретное, включенное и не включенное), опросные методы: беседа, метод изучения процесса и продуктов деятельности; изучение передового опыта, позволяющие определить уровень развития профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений; педагогический эксперимент, и статические методы обработки данных.

#### ***Основные этапы исследования***

Исследование проводилось на протяжении шести лет в рамках логически взаимосвязанных этапов. Опытно-экспериментальная деятельность проводилась с 2010г. по 2016 г. и включала три этапа.

*Первый этап (2010-2011 гг.)* осуществлялось теоретическое и диагностическое исследование проблемы развития профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений, определялись методологические подходы к построению исследования, предмет, объект, цели, задачи исследования, выявлялись подходы к развитию профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений, изучались возможности внутрифирменного образования нормативно-правовая документация, регламентирующая деятельность подобных учреждений, разрабатывалось содержание опросного материала, проводился констатирующий эксперимент.

*Второй этап (2011-2014 гг.)* проводилась разработка теоретического обоснования возможностей внутрифирменных технологий в процессе развития профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений, программы опытно-экспериментальной деятельности, диагностического инструментария, проведение преобразующего этапа педагогического эксперимента и локальной апробации теоретических положений, осуществлялась публикация статей по результатам исследования, формулировались теоретические положения.

*На третьем этапе (2014-2015 гг.)* проводился педагогический эксперимент, осуществлялась проверка результатов исследования, рефлексия и анализ полученных результатов, проводилась корректировка теоретических положений с учетом экспериментальных данных, обработка, систематизация и обобщение исследовательского материала, формулировка практических рекомендаций, подготовка и издание публикаций по проблеме исследования, завершение оформления результатов работы в текст диссертации, определение перспектив дальнейших исследований в области развития профессиональной компетенции специалистов социозащитных учреждений.

#### ***Положения, выносимые на защиту:***

- 1) Анализ теории и практической деятельности социозащитных учреждений обнаружил неадекватность профессиональной подготовки специалистов для социальной сферы, в связи с большим разнообразием социозащитных учреждений, а также выявил противоречия между потребностями в подготовке и переподготовке кадров в целом и в отдельных социозащитных учреждениях, требующих при их разрешении совершенствования отраслевой системы профессионального образования в направлении модернизации форм

профессиональной подготовки, в том числе усиление роли внутрифирменных технологий, базирующихся на идеях социального взаимодействия, предусматривающих практико-ориентированный подход, способствующий реализациии развития личностного и профессионального становления специалистов.

- 2) Условиями использования внутрифирменных технологий для развития профессиональной компетентности специалистов в социозащитных учреждениях являются:

*Дидактические:* осуществление взаимосвязи и преемственности отдельных этапов в плане развития профессиональной компетентности специалистов помогающих профессий; соответствие структуры познавательной деятельности структуре деятельности взрослого человека; связь процесса обучения с решением значимых для взрослого человека проблем профессиональной деятельности; овладение в процессе обучения рефлексивной культурой, позволяющей адекватно оценить имеющийся профессиональный и жизненный опыт; создание в процессе обучения условий для ценностного самоопределения и согласования ценностей субъектов образовательного процесса; способность постоянной позитивной коррекции своих потребностей в соотношении с потребностями социальной среды, других индивидов; сформированность в процессе обучения уровня коммуникативной культуры, достаточного для обеспечения возможности позитивного межсубъектного взаимодействия; формирование в процессе обучения ситуаций успеха как механизма восстановления мотивации к образованию, овладение в процессе обучения умениями презентации своего профессионального, личностного имиджа и результатов профессиональной деятельности;

*Организационные:* открытость образовательной среды социозащитного учреждения для внедрения инноваций в процесс переподготовки; отбор и структурирование содержания образовательного процесса в соответствии с интегративно-моделирующими основаниями; интегративно-дифференцированная организация занятий в процессе развития профессиональной компетентности специалистов с использованием современных технологий обучения; регулярное изменение характера деятельности с опорой на личный опыт обучающихся, их индивидуальную мотивационную направленность; организация самостоятельной работы обучающихся как средство формирования профессиональных компетенций; уровень профессиональной компетенции преподавателей, обеспечивающих процесс переподготовки специалистов.

Реализация дидактических и организационных условий для развития профессиональной компетентности специалистов помогающих профессий способствует овладению знаниями, умениями и навыками профессиональной деятельности в социозащитных учреждениях; формированию социально-педагогических умений работы с различными группами клиентов социозащитных учреждений; активному включению в социально-регулируемый и целенаправленный процесс профессионального и личностного взаимодействия и реализации социально-реабилитационных программ и социальных проектов.

- 3) Внутрифирменные технологии развития профессиональной компетентности специалистов помогающих профессий в социозащитных учреждениях



предполагают универсальность по отношению к содержанию деятельности специалистов социозащитных учреждений, включают процессуальный аспект, направленный на формирование коллективного профессионального опыта и группового поведения специалистов социозащитных учреждений; содержательный аспект, отражающий совокупность актуальных образовательных технологий, основанных на идеях социального взаимодействия. Внутрифирменные технологии представлены как способ, интегрирующий различные педагогические технологии, основу которых составляют принцип индивидуализации, самостоятельности, практической востребованности, осознанного выбора содержания образования, направленный на решение проблемы развития профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений. Внутрифирменные технологии: а) стимулируют практическую деятельность обучающихся, предоставляя возможность для личностного и профессионального развития; б) позволяют создавать условия деятельности, максимально приближенные к реальной профессиональной практике; в) обеспечивают для специалистов появление опыта соорганизации ресурсов для достижения цели трудовой деятельности; г) выводят образование из сферы учебного процесса в пространство профессиональной деятельности; д) позволяют использовать реальный профессиональный контекст образовательной деятельности, предполагают развитие у специалистов нового уровня универсальных умений, составляющих основу ключевых компетенций, наличие которых способствует формированию профессиональной компетентности.

- 4) Критерии и показатели проверки результативности внутрифирменных технологий развития профессиональной компетентности специалистов в социозащитных учреждениях, апробированные на практике включают субъектно-уровневую оценку: развития профессиональной компетентности специалиста социозащитного учреждения; обеспечения социальной направленности содержания образовательных программ, обновляющих диапазон профессионального знания компетенций специалиста на основе личностного и социального заказа; реализации методического обеспечения развития профессиональной компетентности с учетом специфики методов и форм обучения взрослых, стимулирующих позитивную мотивацию специалиста к дальнейшему непрерывному образованию и самообразованию; использования ресурса аттестации как особой внутрифирменной технологии, побуждающей к самодиагностике имеющегося уровня, коррекции выявленных затруднений и прогнозированию способов развития профессиональной компетентности специалиста). Критериальный анализ может быть осуществлен по следующим уровням: самооценка уровня развития профессиональных компетенций; внутренняя оценка коллег и администрации; внешняя оценка успешности деятельности (экспертами, родителями, заинтересованными лицами и партнерами).

**Научная новизна** исследования заключается в том, что:

- 1) Изучено в теории и практической деятельности социозащитных учреждений состояние проблемы развития профессиональной компетентности специалистов помогающих профессий, открывшее направление модернизации и совершенствования профессионального образования в социальной сфере (переобучение сотрудников внутри самой организации через использование

внутрифирменных технологий развития профессиональной компетентности специалистов).

- 2) Выявлены дидактические и организационные условия внутрифирменных технологий, способствующие развитию профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений и специфика внутрифирменного обучения, позволяющая обеспечивать непрерывную подготовку в системе повышения квалификации специалистов социальной сферы, объединяющей теоретическое и практическое обучение.
- 3) Дано обоснование внутрифирменным технологиям развития профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждениях. Показана их универсальность по отношению к содержанию деятельности специалистов социозащитных учреждений и эффективность.
- 4) Разработаны критерии и показатели проверки результативности внутрифирменных технологий развития профессиональной компетентности специалистов в социозащитных учреждениях. Подбран и адаптирован к условиям социозащитных учреждений комплекс диагностических методик развития профессиональной компетентности специалистов по уровням субъектной оценки.

**Теоретическая значимость** исследования состоит в обогащении педагогического знания за счет:

- развития существующих подходов к профессиональному развитию специалистов помогающих профессий в социозащитных учреждениях работающих в социальной сфере;
- определения принципов построения внутрифирменной технологии, учитывающих положения андрагогического подхода, в частности в выработке принципа мобильности социально-педагогического конструирования применительно к современным педагогическим технологиям внутрифирменного обучения.
- выявления условий построения внутрифирменной технологии в аспекте профессионального развития специалистов помогающих профессий в социозащитных учреждениях;
- представления функциональной специфики, структуры и содержательного наполнения внутрифирменных образовательных программ обучения специалистов в социальной сфере.

**Практическая значимость** состоит:

- в возможности использования материалов диссертационного исследования, в образовательном процессе дополнительного профессионального образования;
- в разработке и внедрении учебно-методического комплекса, включающего модель и программу развития и оценки профессиональной компетентности специалистов помогающих профессий, позволившего показать пути оптимизации профессионального образования специалистов социальной сферы в системе непрерывного образования через внедрение внутрифирменных технологий.

Предлагаемые в работе материалы могут служить основой построения конкретных образовательных программ и проектов внутрифирменного обучения и готова к внедрению во всех социозащитных учреждениях. Подобная программа имеет опыт внедрения в работу Приморского социально-реабилитационного

центра для несовершеннолетних «Радуга» Приморского района Архангельской области как экспериментальная модель повышения квалификации.

**Достоверность и обоснованность результатов** исследования обеспечиваются опорой на педагогические и психологические исследования, доказывающие возможность развития личностного и профессионального потенциала специалистов социальной сферы в процессе внутрифирменной профессиональной подготовки, целостным подходом к решению проблем актуализации их знаний и умений, профессиональной адаптации в соответствии с потребностями конкретной социозащитной организации, использованием проверяемых теоретических сведений и эмпирических материалов, применением методологического обоснования адекватного поставленным задачам, системы, способной верифицировать выводы и результаты работы.

**Апробация результатов исследования.** Основные положения и выводы по данному диссертационному исследованию были представлены на конференциях различного уровня: 8-и международных: «Проблемы педагогической инноватики в профессиональной школе» (СПб., 2013, 2014, 2015г.); «Социальное взаимодействие в различных сферах жизнедеятельности» (СПб., 2013, 2014, 2015г.); «Проблемы и перспективы развития непрерывного образования взрослых» (СПб., 2015); «Образование в современном мире» международная интернет-конференция (Саратовский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского 2015 г.). Пяти всероссийских: «Дополнительное профессиональное образование в условиях модернизации» (Ярославль, 2016 г.) «Начальное общее образование в меняющемся мире» (Архангельск, 2014, 2015 г.); «Развитие Северо-Арктического региона: проблемы и решения» (Архангельск 2015 г.); «Ребенок и педагог в современной образовательной среде» (Архангельск 2015 г.). На методологических семинарах и заседаниях кафедры педагогики и психологии детства института педагогики и психологии Северного (Арктического) федерального университета имени М.В. Ломоносова; на постоянно действующем научно-практическом семинаре «Технологии развития профессиональных компетенций специалистов социальной сферы» для специалистов помогающих профессий, специалистов социальной сферы Октябрьского округа города Архангельска, специалистов Центра Охраны Прав Детства Исакогорского округа города Архангельска и Приморского социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Радуга» Приморского района Архангельской области; на практических занятиях по дисциплинам «Организация взаимодействия специалистов в образовании», «Социально-педагогическая деятельность в ДОУ», «Методика работы социального педагога с семьей», «Введение в профессиональную деятельность» и др.; в практике работы Приморского социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Радуга» Приморского района Архангельской области.

**Структура диссертационного исследования.** Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы, включающего 186 наименований, трех приложений. Диссертация содержит 15 таблиц и 4 рисунка. Общий объем рукописи 185 страниц.

## ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

**Во введении** обосновывается актуальность темы исследования, определяется объект, предмет, цель и задачи исследования, раскрывается научная

новизна, теоретическая и практическая значимость, апробация работы, формулируются основные положения, выносимые на защиту.

**В первой главе «Теоретические основы развития профессиональной компетентности специалистов социальной сферы»** представлены результаты исследования теории проблемы развития профессиональной компетентности специалистов социальной сферы с педагогических позиций: рассмотрено понятие «профессиональная компетентность», ее виды, компоненты и способы развития профессиональной компетентности в условиях системы повышения квалификации.

В связи с принятием Концепции модернизации образования на период до 2020 года, вопросы профессиональной компетентности в образовании взрослых рассматриваются в материалах исследований Н.В. Борисовой, А.А. Вербицкого, С.Г. Вершловского, Г.Л. Ильина, А.Г. Казаковой, Н. В. Кузьминой, М.С. Кларина, М.М. Новик. О.В. Ройтблат и др. Анализируя проблему компетентности, авторы раскрывают содержание этого понятия через аспекты деятельности. В педагогической литературе понятия «компетентность», «профессиональная компетентность», «компетентность специалиста» употребляются как синонимичные, поскольку все они, по существу, связаны с возможностью осуществления трудовой, профессиональной деятельности.

Компетентность – общий оценочный термин, обозначающий способность к деятельности «со знанием дела» (В.Г. Онушкин и Е.И. Огарев). Обычно употребляется применительно к лицам определенного социально-профессионального статуса, характеризуя меру соответствия их понимания, знаний и умений реальному уровню сложности выполняемых ими задач и разрешаемых проблем.

Профессиональная компетентность понимается как сочетание психических качеств, определенного психического состояния, позволяющего действовать самостоятельно и ответственно, как обладание человеком способностью и умением выполнять определенные трудовые функции. Профессиональную компетентность рассматривают через видовое разнообразие: специальная, социальная, личностная и индивидуальная (А.К. Маркова); функциональную, интеллектуальную, ситуативную и социальную компетентности (В.Ю. Кричевский); функциональную, интеллектуальную, ситуативную и социальную компетентности (В.Р. Веснин).

Под профессиональной компетентностью специалиста социальной сферы понимается интегральная характеристика профессионально-педагогических и личностных качеств, обуславливающих высокие результаты деятельности специалиста, как показателя уровня профессионализма специалиста.

Профессиональная компетентность основывается на соотношении взаимосвязанных мотивации, ценностных ориентаций, теоретических знаний, практических навыков, интегральных характеристик, профессиональных качеств личности и рефлексии. В исследовании мы выделяем такие компоненты профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений как: когнитивный (характеризующий познавательные способности специалистов: особенности развития умственных действий, формирования приемов переработки информации, развития гибкости, осознанности мышления, умение видеть и решать проблемы, связанные с деятельностью социозащитных учреждений); мотивационно-ценностный (определяющий позицию активного субъекта мотивированного на достижение успеха в профессиональной деятельности (специалиста в области социальной работы, социального педагога, социального

воспитателя)); операционно-деятельностный (ориентирующий профессионала на практическое и оперативное применение знаний, в стандартных и нестандартных ситуациях при работе с различного типа клиентовсоциозащитных учреждений) и личностно-рефлексивный (предполагающий развитие качеств субъекта, влияющих на эффективность выполнения профессиональной деятельности в социозащитных учреждениях).

К основным тенденциям развития профессиональной компетентности специалистов социальной сферы относятся: понимание того, какие профессионально важные знания, умения и навыки; способности; компоненты профессиональной деятельности позволяют специалисту социальной сферы проявить на практике способность реализовать свой потенциал для успешной профессиональной деятельности. Успешность профессиональной деятельности специалиста социальной сферы зависит от способов развития профессиональной компетентности, например: внешнее и внутреннее (внутрифирменное) обучение; на рабочем месте и вне рабочего места; постоянное и периодическое (В.П. Суслов). Выбор способов развития профессиональной компетентности специалистов, зависит от: целей и задач развития; прямой и косвенной стоимости развития; срочности (времени, отпущенного на повышение компетентности); состава участников (их квалификации, мотивации, предыдущей подготовки); квалификации и компетенции обучающихся. Проводимое нами исследование проходило в условиях Архангельской области.

Профессиональная служба комплексного обслуживания населения Архангельска и Архангельской области представлена 85 учреждениями, находящимися во всех муниципальных образованиях, штатная численность специалистов составляет более пять тысяч человек. К специалистам социальной сферы, наиболее нуждающимся в профессиональной социально-педагогической подготовке в плане развития профессиональной компетентности, относятся: социальные педагоги; социальные психологи; воспитатели; работники в сфере охраны прав и обеспечения безопасности личности; менеджеры; специалисты, ориентированных на решение проблем детей - инвалидов, социального сиротства, безнадзорности и беспризорности, алкоголизма, наркомании и др. С указанными категориями целесообразна работа по следующим направлениям: повышение уровня профессиональной компетентности, формирование и развитие личностно-профессиональных качеств; формирование научного мировоззрения и др. с построением модели внутрифирменной системы повышения квалификации и развития профессиональной компетентности, что позволит целенаправленно, предметно и содержательно, осуществлять работу в социозащитном учреждении как систему непрерывного профессионального развития специалистов, опирающуюся на передовой опыт специалистов.

Профессиональная компетентность специалистов социальной сферы может рассматриваться как интегральная характеристика профессионально-педагогических и личностных качеств, обуславливающая высокие результаты деятельности специалиста и выражающаяся через заявленные компоненты (когнитивный, мотивационно-ценностный, операционно-деятельностный и личностно-рефлексивный).

Анализ практической деятельности социозащитных учреждений позволил судить о неадекватности профессиональной подготовки специалистов для социальной сферы, что объясняется большим разнообразием как самих

социозащитных учреждений, так и разнообразием клиентов, с которыми приходится осуществлять взаимодействие в области социальной работы, а также использованием в большей степени традиционной модели повышения квалификации специалистов, не учитывающей специфики профессиональной деятельности специалистов социальной сферы. Способы и направления развития профессиональной компетентности специалистов социальной сферы должны учитывать особенности организации социальной сферы региона, системные изменения и создавать условия для непрерывного профессионального образования.

**Во второй главе «Внутрифирменные технологии в основе развития профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений»** на теоретическом уровне через анализ сущности внутрифирменного обучения специалистов социозащитных учреждений и используемых в рамках подготовки внутрифирменных технологий представлена проблема развития профессиональной компетентности; рассматриваются условия реализации внутрифирменных технологий в системе повышения профессиональной компетентности специалистов и интерпретация результатов педагогического эксперимента, направленного на проверку эффективности внедрения учебно-методического комплекса «Развитие профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений».

Внутрифирменное обучение представляет собой возможность обеспечения непрерывной подготовки в системе повышения квалификации специалистов социальной сферы, объединяющей теоретическое и практическое обучение. Достоинством внутрифирменного обучения является наличие единого научно-методического пространства для всех специалистов социальной сферы, предполагающего развитие у специалистов нового уровня универсальных умений, составляющих основу ключевых компетенций, наличие которых способствует формированию профессиональной компетентности и усилению конкурентоспособности. Создающиеся специально для конкретных социозащитных учреждений программы внутрифирменной подготовки позволяют ориентироваться на развитие профессиональной компетентности специалистов конкретного учреждения и учитывать как нормативно-правовые изменения, так и инновационные методы, технологии построения социального взаимодействия.

Выделяют два основных подхода к организации внутрифирменной подготовки: *экспертный подход* (предполагающий возможность реализации программы развития организации путем передачи опыта приглашенного консультанта) и *процессуальный подход* (предполагающий возможность реализации программы развития в процессе совместной работы преподавателя с персоналом организации, что нацелено не только на передачу знания, но и на изменение индивидуального и группового поведения). В основу предлагаемых нами внутрифирменных технологий взяты оба этих подхода.

Повышение квалификации специалистов социальной сферы, возможно через применение различных форм и видов образования, особую роль играют внутрифирменные технологии, базирующиеся на идеях социального взаимодействия, предусматривающих практико-ориентированный подход, направленный на личностное и профессиональное развитие специалистов. Внутрифирменные технологии обучения специалистов с целью повышения квалификации, развития необходимых компетентностей, представляют собой системный способ организации непрерывного образования, основанного на

использовании, пропаганды передового профессионального опыта, специалистов внутри конкретной организации, фирмы, предполагает взаимное обучение, взаимный обмен опытом построения социального взаимодействия с различными субъектами. Внутрифирменные технологии предполагают совокупность технологий, внутрифирменного образования, к которым относят технологии современной дидактики, реализуемые в профессиональном образовании в системе повышения профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений, а именно технологий характерных для дидактического образования взрослых (*технология проблемно-деятельностного обучения*, реализующая требования проблемности и активной деятельности в обучении; *технология модульного обучения*, предполагающая организацию самостоятельной работы обучаемых с индивидуальной учебной программой в виде законченного содержательного модуля; *технология контекстного обучения*, включающая основные закономерности проблемного обучения и деятельностного подхода; *технология игрового обучения*, сущность которой, самостоятельная познавательная деятельность, направленная на поиск, обработку, усвоение учебной информации и содержащая компонент условности; *информационная образовательная технология* разновидность педагогической технологии, в которой учитывается влияние информатизации на все структурные элементы педагогической системы, а так же технологии, основанные на компетентностном подходе). При построении внутрифирменных технологий, наряду с общедидактическими технологиями, перечисленными выше нами дополнительно использовались технологии, нацеленные на реализацию, по мнению Н.Н. Суртаевой компетентностного подхода: *технология процессуальной ориентации* (обучение «научению» протраивания индивидуальной социальной траектории); *технология формулировки проблемы* (обучение выявлению собственных проблем, принятию их как проблемы и проектированию способов их решения); *технология, основанная на собственном опыте* (обучение субъектов использованию своего накопленного опыта в решении как образовательных, так и социальных, житейских проблем); *технология обучения мышлению* (развитие мыслительных операций умозаключения, обобщения, систематизации, классификации, анализа, синтеза, формулировки выводов при взаимодействии с клиентами); *технология разработки стратегий обучения* (обучение субъектов умению протраивать собственные стратегические линии обучения); *технология интерпретации данных* (обучение способам интерпретации данных статистического и фактического характеров); *технология применения правил и принципов* (обучение умениям использовать существующие правила (предметного знания) (социального характера) в решении учебных и социальных задач, способствуют развитию дисциплинированности и социальной ответственности); *технология развития нового проблемного видения* (обучение выявлению новых проблем, возникающих в изменяющихся социокультурных ситуациях, в новых учебных контекстах, изменениях характера социального взаимодействия); *технология обучения через развертывание различных сюжетных линий* (обучение интерпретации сюжетных линий в процессе решения учебных проблем, учебных задач, а также задач социального характера). Представленные выше, две группы технологий выступают как взаимодополняющие в структуре внутрифирменных технологий. Данные технологии были адаптированы нами с учетом специфики профессиональной деятельности специалистов социозащитных учреждений и изменений в характере

социального взаимодействия. Профессиональная деятельность специалистов социозащитных учреждений носит особый социальный характер, а именно эта деятельность включает в себя широкий круг субъектов социального взаимодействия. В данной деятельности наблюдается особая объектно-предметная среда (не фиксированная в конкретном содержании образования), характер профессиональной деятельности отрицательно каннотирован, при этом он носит яркий индивидуальный характер. Эти характеристики легли в основу адаптации внутрифирменных технологий для специалистов социозащитных учреждений.

Адаптация перечисленных технологий в процессе внутрифирменного обучения обеспечивают: устранение несоответствия между внутрифирменными требованиями к специалисту и уровнем его подготовки; развитие профессиональной компетентности в связи с необходимостью изменения профессиональных обязанностей в интересах организации и специалиста. Приведенные технологии могут использоваться как универсальные по отношению изучения содержания деятельности специалистов социозащитных учреждений, они эффективны, так как: а) стимулируют практическую деятельность обучающихся, предоставляя возможность для личностного и профессионального развития; б) позволяют создавать условия деятельности, максимально приближенные к реальной профессиональной практике; в) обеспечивают для специалистов появление опыта соорганизации ресурсов для достижения цели трудовой деятельности; г) выводят образование из сферы учебного процесса в пространство профессиональной деятельности; д) учитывают индивидуально-личностные профессиональные потребности специалистов, находясь в рамках неформального образования.

Особенностью внутрифирменных технологий является стимулирование позитивной мотивации специалистов к непрерывному образованию и самообразованию, а потому диагностический инструментарий, который предполагается в структуре этих технологий ориентирует на определение эффективности развития профессиональной компетентности специалистов.

Показателями эффективности использования внутрифирменных технологий выступает субъектно-уровневая оценка развития профессиональной компетентности специалиста социозащитного учреждения, которая предполагает:

- обеспечение социальной направленности содержания образовательных программ, обновляющих диапазон профессионального знания компетенций специалиста на основе личностного и социального заказа;
- реализацию методического обеспечения развития профессиональной компетентности с учетом специфики методов и форм обучения взрослых, стимулирующих позитивную мотивацию специалиста к непрерывному образованию и самообразованию;
- использование ресурса аттестации как особой социально-педагогической технологии, побуждающей к самодиагностике имеющегося уровня, коррекции выявленных затруднений и прогнозированию способов развития профессиональной компетентности специалиста.

Использования внутрифирменных технологий в процессеразвития профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений, осуществляется через реализацию комплекса дидактических и организационных условий. Реализация условий способствует владению разносторонними знаниями, умениями и навыками в профессиональной деятельности; формированию



социально-педагогических умений работы с различными группами контингента социозащитных учреждений; активному включению в социально-регулируемый и целенаправленный процесс профессионального и личностного взаимодействия и реализации социально-реабилитационных программ и социальных проектов.

Выделив в качестве объекта исследования образовательный процесс в социозащитных учреждениях, определив предметом исследования, технологии развития профессиональной компетентности специалистов социальной сферы нами был разработан и внедрен учебно-методический комплекс «Развитие профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений», состоящий из структурно-функциональной модели и учебной программы, которые включены в структуру внутрифирменных технологий и выступают средством.

Структурно-функциональная модель, входящая в структуру внутрифирменных технологий представляет собой совокупность взаимосвязанных компонентов, состоящих из блоков (целевой, теоретико-методологический, содержательный, технологический, методический и результативно-оценочный) реализация которых, обеспечивает целенаправленный процесс непрерывного развития профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений. Теоретико-методологический блок модели включает подробную характеристику дидактических и организационных условий использования внутрифирменных технологий. При построении модели мы опирались на *личностно-ориентированный, социально-педагогический и деятельностный* подходы для обеспечения активного включения специалистов в освоение практики профессиональной деятельности в процессе непрерывного образования, постоянного обновления профессиональных знаний в соответствии с изменением социального заказа работодателя, нормативно-правовых актов, обеспечивающих деятельность таких организаций. Развитие профессиональной компетентности на основе использования внутрифирменных технологий обучения специалистов социальной сферы, рассматривалось нами как поэтапный процесс: аналитико-диагностический; организационно-координирующий; основной (проектировочный); контрольно-оценочный (рефлексивный). В процессе обучения использовались разнообразные социально-педагогические средства, такие как: проектирование; консультирование; учебно-методические комплексы; создание единого информационно-образовательного пространства с помощью информационных и коммуникационных технологий; аттестация специалистов социозащитных учреждений. Модель и разработанная на ее основе учебная программа внедрялись в деятельность социозащитных учреждений в ходе педагогического эксперимента.

Во второй главе представлены также результаты педагогического эксперимента. В эксперименте принимали участие специалисты социальной сферы из различных учреждений Архангельска и Архангельской области (участники постоянно действующего научно-практического семинара «Технологии развития профессиональных компетенций специалистов социальной сферы» для специалистов помогающих профессий, специалисты социальной сферы Октябрьского округа города Архангельска, специалисты Центра Охраны Прав Детства Исакогорского округа города Архангельска и «Приморского социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних «Радуга» Приморского района Архангельской области (сокращенно – ГСУ «Приморский СРЦН «Радуга») – более 250 респондентов.

На констатирующем этапе педагогического эксперимента осуществлялось выявление мнений специалистов, руководителей социозащитных учреждений и экспертов с целью определения проблем развития профессиональной компетентности у специалистов социозащитных учреждений и отношение к внутрифирменному образованию в системе повышения квалификации и переподготовки работников. Изучение уровня профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений осуществлялось по следующим направлениям: самооценка уровня развития профессиональных компетенций; внутренняя оценка коллег и администрации, позволяющая достаточно объективно оценить уровень развития профессиональных компетенций и культуры, степень удовлетворенности и соответствие деятельности специалиста задачам социозащитного учреждения; внешняя оценка успешности деятельности (экспертами, родителями, заинтересованными лицами и партнерами). Для этого были составлены: экспертные карты *«Проблемы в профессиональной деятельности»* и *«Проявление уровня профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений»*; экспертный лист *«Карта инновационного социально-педагогического опыта»*; разработана единая шкала оценки сформированности компетентности специалиста, содержащая три уровня (уровни «развития», «опыта», «мастерства»). Также применялось анкетирование специалистов социальной сферы города и области с целью выявления спектра проблем, с которыми они сталкиваются в своей профессиональной деятельности.

В ходе констатирующего этапа исследования были получены следующие результаты, показывающие исходное состояние уровня сформированности профессиональной компетентности специалистов: количество человек, относящихся к уровню «Развития» – (61,6%). Уровень «Опыта» был диагностирован у (30,8%) респондентов. Уровень «Мастерства» – (7,6%). Наиболее значимыми, с точки зрения специалистов, обозначены проблемы: физическая и психологическая истощенность (1 ранг значимости у 90% испытуемых); подверженность стрессам (2 ранг значимости у 77%); опасение не справиться с эмоциональными перегрузками (3 ранг значимости у 70%); затруднения в отборе технологий организации социозащитной деятельности; недостаточное владение приемами самооценки и саморегуляции (4 ранг значимости у 70%); затрудненность реализации творческого потенциала (5 ранг значимости у 77%); слабая методическая подготовка (6 ранг значимости у 66,7%); недостаток профессиональных знаний и умений (7 ранг значимости у 53,3 %).

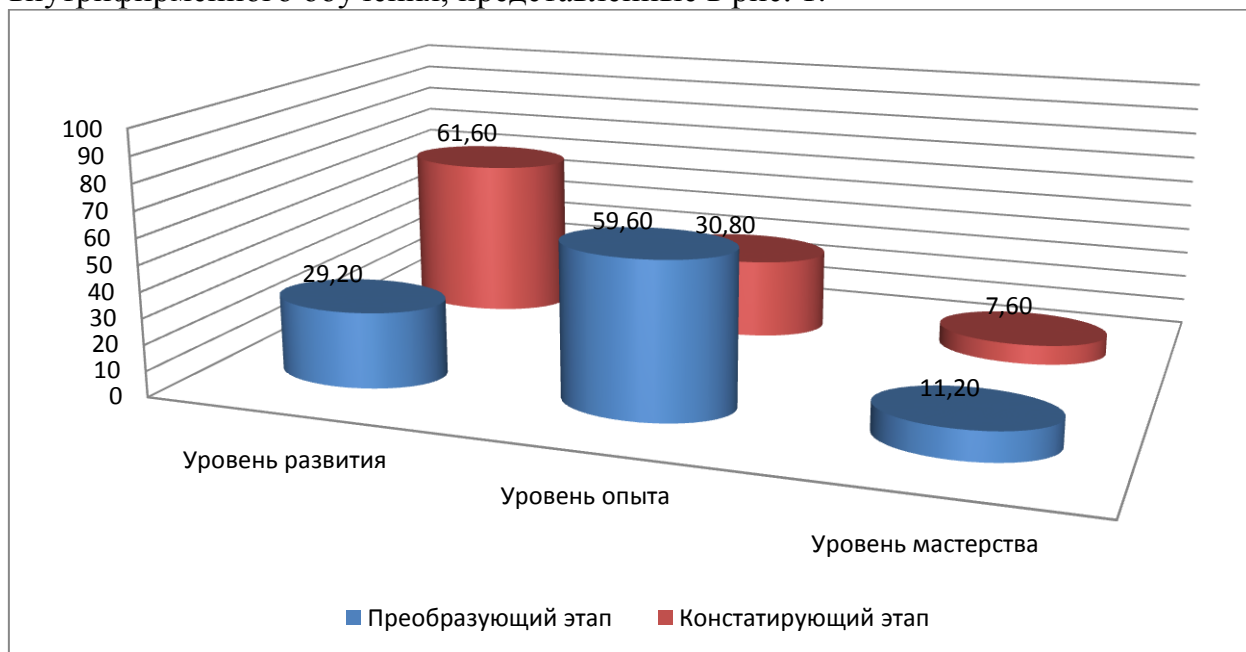
Полученные данные констатирующего эксперимента позволили нам уточнить содержание учебной программы развития профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждения, в структуре внутрифирменных технологий.

На преобразующем этапе эксперимента осуществлялось внедрение учебной программы «Развитие профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений» в процессе использования различных технологий, входящих в процессуальную структуру внутрифирменных технологий. Учебная программа строится с учетом требований модульной технологии, в ней учитывается характер и уровень подготовки, профессиональные интересы специалистов и профессиональные задачи конкретного социозащитного учреждения. В этом ключе предложена учебная программа, состоящая из одиннадцати открытых модулей: модуль 1 – *«Роль специалиста в деятельности*

социально-реабилитационного центра для несовершеннолетних»; модуль 2 – «Оценка эффективности деятельности социозащитных учреждений»; модуль 3 – «Навигатор в мире технологий»; модуль 4 – «Психолого-педагогические особенности взаимодействия в процессе обучения. Концепция ассертивного поведения»; модуль 5 – «Технология социальной работы с семьей»; модуль 6 – «Особенности оказания социально-педагогической помощи детям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации»; модуль 7 – «Организация психологического сопровождения и психологической помощи детям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации»; модуль 8 – «Современные подходы к организации социальной реабилитации детей с ограниченными возможностями»; модуль 9 – «Актуальные проблемы профилактики безнадзорности несовершеннолетних»; модуль 10 – «Актуальные вопросы управления в социальной сфере»; модуль 11 – «Коррекции синдрома профессионального выгорания специалистов социальной сферы».

Программа охватывает всех специалистов, которые, исходя из своих собственных профессиональных предпочтений и учитывая специфику деятельности учреждения и своего отдела, определяют для себя образовательный маршрут, самостоятельно определяют модули, устанавливают сроки исполнения, выбирают виды и формы осуществления деятельности, а также способы представления результатов. Специалисты, успешно прошедшие программу, апробировавшие результаты своей самостоятельной деятельности могут претендовать на повышение тарифного разряда и привлекаться к работе в учреждении в качестве преподавателей курсов повышения квалификации в рамках внутрифирменного обучения.

На контролирующем этапе эксперимента, определялась эффективность технологий внутрифирменного обучения при внедрении учебно-методического комплекса «Развитие профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений». В ходе опытно-экспериментального исследования были получены результаты, демонстрирующие результативность технологий внутрифирменного обучения, представленные в рис. 1.



**Рисунок 1 - Сравнительный анализ изменений уровня сформированности профессиональной компетентности**

Показатели демонстрируют позитивную динамику изменения развития компетентности по уровням (значительно увеличилось количество человек, относящихся к уровню «Опыта» (с 30,8% до 77%), произошли изменения соотношений показателей по уровню «Развития» (с 61,6% до 29,2%), уровень «Мастерства» увеличился (с 7,6% до 11,2%). Слушатели курсов повышения квалификации отмечают значимые изменения (повышение уровня рефлексии, эмпатии, способностей к саморазвитию, самооценке, проектированию своего профессионального будущего, умения строить отношения с субъектами профессиональной деятельности, готовность к организации коммуникативного пространства, умение находить решения в сложных конфликтных ситуациях и др.).

В ходе внедрения программы развития профессиональной компетентности на преобразующем этапе проводились диагностические срезы, на предмет проверки знаний и умений, необходимых для работы в социозащитных учреждениях.

Содержание контрольных срезов использовались при проведении диагностики с целью проверки уровня сформированности коэффициента компетентности.

На преобразующем этапе диагностировался коэффициент компетентности, который определялся по методике Ю.Н. Лапыгина.

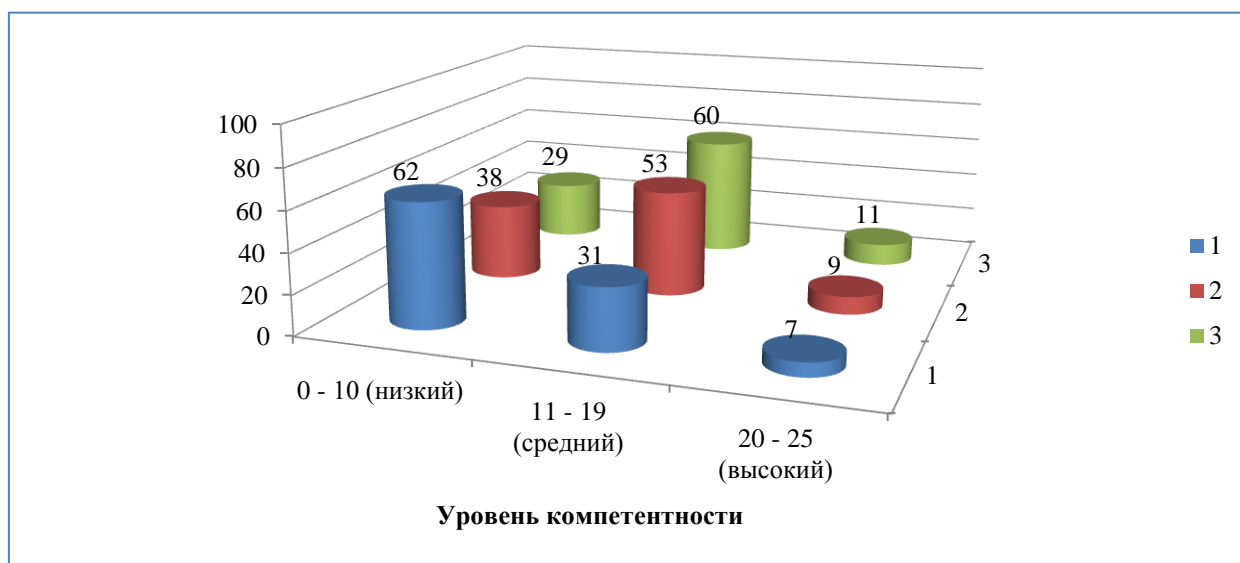
$$K = \frac{K_i + K_a}{2}$$

K – коэффициент компетентности, выявляется на основе суждений экспертов о степени информированности по проблеме, с указанием источников и аргументаций.

K<sub>i</sub> – коэффициент информированности по проблеме, получаемый на основе оценки эксперта по десятибалльной шкале и умножением полученной оценки на 0,1.

K<sub>a</sub> – коэффициент аргументации посредством суммирования баллов.

После анализа полученных данных, результаты закладываются в методику определения профессиональной компетентности. Полученные данные представлены в рис.2.



**Рисунок 2– Изменения коэффициента компетентности по результатам**

### **контрольных срезов**

Для убеждения достоверности динамики, полученных результатов, нами определялся коэффициент успешности развития профессиональной компетентности. В качестве такого критерия определялся коэффициент успешности по методике предложенной А.В. Усовой.

Рассчитанное нами значение коэффициента успешности равно 1,87, больше единицы, что в соответствии с методикой А.В. Усовой позволяет считать результаты достоверными.

Таким образом, в ходе эксперимента была установлена позитивная динамика в развитии профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений на основе использования внутрифирменных технологий.

**В заключении** сформулированы выводы:

- 1) Изученное в теории и практической деятельности социозащитных учреждений состояние проблемы развития профессиональной компетентности специалистов помогающих профессий, обнаруживает множество проблем и открывает направление модернизации совершенствования профессионального образования в социальной сфере посредством использования внутрифирменных технологий.
- 2) Выявленные дидактические и организационные условия использования внутрифирменных технологий, способствующие развитию профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений и специфика внутрифирменного обучения, позволяют обеспечивать непрерывную подготовку в системе повышения квалификации специалистов социальной сферы, объединяющей теоретическое и практическое обучение.
- 3) Обоснование внутрифирменных технологий развития профессиональной компетентности специалистов в социозащитных учреждениях подтверждает целесообразность их использования как основы программ развития профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений в силу их универсальности по отношению к содержанию деятельности специалистов социозащитных учреждений. Данные технологии обеспечивают: устранение несоответствия между внутрифирменными требованиями к специалисту и уровнем его подготовки; развитие профессиональной компетентности в связи с необходимостью изменения профессиональных обязанностей в интересах организации и специалиста.
- 4) Разработанные критерии и показатели проверки результативности внутрифирменных технологий развития профессиональной компетентности специалистов помогающих профессий в социозащитных учреждениях и полученные результаты дают основания сделать заключение о теоретической и практической значимости, предлагаемого учебно-методического комплекса «Развитие профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений».

Проведенное исследование позволило обнаружить проблемные новые поля, которые могут послужить основанием для построения исследований в дальнейшем:

«Внутрифирменное обучение как процесс непрерывного образования специалистов социальной сферы»; «Использование комплекса диагностических методик развития профессиональной компетентности специалистов как комплексного метода оценки эффективности профессиональной деятельности

специалистов социальной сферы); «Сетевое взаимодействие как подход к организации внутрифирменной подготовки специалистов социальной сферы» и др.

**Основные положения диссертационного исследования отражены в следующих публикациях автора:**

*Публикации в ведущих рецензируемых научных журналах и изданиях, рекомендованных Перечнем ВАК Минобрнауки РФ:*

1. **Малыхина, Е.В.** *Внутрифирменная подготовка как средство повышения профессиональной компетентности специалистов помогающих профессий: региональный аспект// Письма в Эмиссия.Оффлайн (TheEmissia. OfflineLetters): электронный научный журнал. – Февраль 2014, ART 2143. - СПб., 2014 г. – URL: <http://www.emissia.org/offline/2014/2143.htm>, ISSN 1997-8588*
2. **Малыхина, Е.В.** *Модель развития профессиональной компетентности специалистов на основе выявления дидактических и организационных возможностей социозащитных учреждений//Мир науки, культуры, образования. 2014. – № 3 (46). – С. 93-96 (0,3 п.л.).*
3. **Малыхина, Е.В.** *Методика оценки эффективности развития профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений в рамках внутрифирменного обучения //Мир науки, культуры, образования. 2016. – № 1 (56). – С. 42-45 (0,3 п.л.).*

*Научно-методические материалы и статьи:*

4. **Малыхина, Е.В.** *Активные технологии повышения квалификации и профессионального развития педагогов/ монография: Психолого-педагогическое сопровождение педагогов в профессиональной деятельности: региональный опыт / [М.А. Брутова и др.]/ «Сев. (Аркт.) федер. ун-т им. М. В. Ломоносова». - Архангельск: КИРА, 2015. – С. 90-106 (1 п.л.).*
5. **Малыхина, Е.В.** *К проблеме выбора педагогических технологий в повышении квалификации педагогических кадров//Вестник ТОГИРРО. 2013.- № 2. С. 257-258 (0,1 п.л.).*
6. **Малыхина, Е.В.** *Развитие профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений и ее взаимосвязь с профессиональными стандартами// Педагогическое образование в государствах - участниках СНГ: современные проблемы, концепции, теории и практика: сб. научных статей/ под общей редакцией И.И. Соколовой. – СПб.: ФГБНУ «ИПООВ РАО», 2014. – С. 443-449 (0,4 п.л.)*
7. **Малыхина, Е.В.** *Внутрифирменная подготовка как путь обновления системы повышения квалификации специалистов социальной сферы //Педагогическая наука и современное образование: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием»/ ред. совет Т.Б. Алексева, И.В. Гладкая. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2014. –С. 131-134 (0,3 п.л.).*
8. **Малыхина, Е.В.** *Возможности социозащитных учреждений в вопросе организации повышения профессиональной компетентности специалистов помогающих профессий// Вестник ТОГИРРО. - 2014. - № 3. - С. 430-432 (0,2 п.л.)*

9. **Малыхина, Е.В.** Педагогические технологии как основа научно-педагогической программы развития профессиональных компетентностей специалистов социозащитных учреждений // Вестник ТОГИРРО. - 2014. - № 4. - С. 46-49 (0,3 п.л.).
10. **Малыхина, Е.В.** Развитие профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений// Инновационные процессы в современном образовании: опыт и перспективы: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием» (г. Архангельск) / сост. А.А. Рыжкова, отв. ред. А.Н. Буторина.- Архангельск: КИРА, 2014.–С. 252-256 (0,3 п.л.).
11. **Малыхина, Е.В.** Система оценки профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений: критерии и уровни сформированности// Вестник ТОГИРРО. –2015. –№ 1 (31). – С. 318-321 (0,3 п.л.).
12. **Малыхина, Е.В.** Программа учебного модуля дополнительного профессионального образования для специалистов социальной сферы в форме однодневной школы//Смальта:Международный научно-практический и методический журнал. -Новосибирск. –2015. –№ 3. –С. 75-77 (0,2 п.л.).
13. **Малыхина, Е.В.** Дидактические и организационные возможности социозащитных учреждений в плане развития профессиональной компетентности специалистов//Смальта:Международный научно-практический и методический журнал. – Новосибирск.–2015. –№ 3. –С. 77-79 (0,2 п.л.).
14. **Малыхина, Е.В.** Из опыта разработки и внедрения программ развития профессиональной компетентности специалистов социозащитных учреждений//Смальта:Международный научно-практический и методический журнал. –Новосибирск. – 2015. – № 6. –С. 60-64.(0,3 п.л.).
15. **Малыхина, Е.В.** Совершенствование и развитие профессиональной компетентности специалистов социальной сферы в современных условиях// Смальта: Международный научно-практический и методический журнал. - Новосибирск. - 2015. - № 6. - С. 37-39 (0,2 п.л.).
16. **Малыхина, Е.В.** К вопросу эффективности программ развития профессиональной компетентности специалистов социальной сферы// Вестник ТОГИРРО. – 2015. – № 2 (32). – С. 45-48 (0,3 п.л.).
17. **Малыхина, Е.В.**Изменения профессиональной компетентности специалистов как основа организационного развития социозащитных учреждений//Смальта:Международный научно-практический и методический журнал. – Новосибирск. – 2016. – № 1. – С. 41-43 (0,2 п.л.).
18. **Малыхина, Е.В.**Организация методической службы в рамках внутрифирменного обучения специалистов социозащитного учреждения//Проблемы педагогической инноватики в профессиональном образовании: материалы 17 междунар. научно-практ. конф. СПб.: Экспресс, 2016. – С. 212-214 (0,2 п.л.).