

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ  
«АКАДЕМИЯ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ОБРАЗОВАНИЯ»**

**ОТДЕЛ СОЦИОЛОГИИ ОБРАЗОВАНИЯ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

**ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ**

**ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ  
ПО РЕЗУЛЬТАТАМ СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ**

Минск 2018

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Критерии профессиональной компетентности педагогических работников.....	7
Факторы педагогической профессии в современной образовательной ситуации.....	9
Качество профессиональной деятельности и потребности педагогических работников в профессиональном развитии.....	15
Компетентностная модель педагогического работника.....	25

## ВВЕДЕНИЕ

Инновационное развитие современного общества, постоянный поиск путей его обновления, оптимизации, эффективности вносят существенные коррективы в социальные, экономические и управленческие процессы. Они влияют и на систему образования, на современную парадигму образования, предъявляя качественно новые требования к эффективному использованию основного ресурса учреждений образования – педагогов.

В современной школе педагог чаще выступает как преподаватель конкретного предмета, но все более значимыми становятся и его социокультурные функции. Инновационный характер образования, его высокая наукоемкость, приоритетность вопросов качества подготовки выпускников изменили требования к педагогу, повысили его профессиональную ответственность и, как следствие, создали условия для пересмотра, обновления критериев эффективности его деятельности и профессионализма в целом. Не случайно - в русле ориентации на профессиональное и культурное совершенствование личности, повышение ее социальной мобильности - проблема профессиональной компетентности педагога сегодня находится в центре внимания общественности. Важным фактором изменения отношения педагогов к повышению своей профессиональной компетентности выступают социально-экономические процессы, растущая конкурентоспособность педагогов и сферы образовательных услуг.

При разработке современной образовательной политики важно увидеть в складывающейся педагогической ситуации трудный переход от традиционного отношения педагога к своей квалификации к современному уровню профессиональной компетентности, необходимому современному обществу. Должен состояться так называемый переход от понимания компетентности и профессионального роста педагога как информационного насыщения и обновления к рефлексивному «понимающему»<sup>1</sup> подходу с акцентом на все более полной самореализации личности педагога.

Трансформация общества и системы образования порождает ряд конкретных противоречий профессиональной деятельности педагогов, социологический анализ которых может создать предпосылки для их осмысления и решения. В проведенном исследовании профессиональной компетентности педагогических работников Республики Беларусь мы исходили из конкретных противоречий профессиональной деятельности

---

<sup>1</sup> Кравченко, А.И. Социология М.Вебера /А.И. Кравченко - М.: Норма, 2002. – С. 192

педагога, имея в виду расхождения интересов данной группы с интересами общества и различия внутри самой группы. Это противоречия между:

ориентацией на повышение профессиональной компетентности педагога и отсутствием научно-обоснованных путей их реализации;

задачами системы образования по подготовке творческих, высокопрофессиональных педагогов и фактическими условиями их подготовки;

потребностью в профессионалах, специалистах высокой квалификации и недостаточным профессионализмом числа педагогических работников;

традиционным представлением педагогов о профессионализме и современной трактовкой этого понятия в социологии и менеджменте;

увеличившимся потоком информации и устаревшими навыками и умениями ее усвоения педагогами;

социально-экономической трансформацией общества и существующими требованиями к содержанию педагогического образования и профессиональному педагогическому развитию.

Предметом проведенного исследования является профессиональная компетентность педагога. Говоря о профессиональном развитии работника, необходимо учитывать, что, поступая на работу, человек обычно полон честолюбивых надежд, оптимизма, новая работа и новый коллектив стимулируют инициативу. Но не всегда эти надежды сбываются, и после периода разочарования, работник осваивается на новом рабочем месте и начинает компетентно разбираться в стоящих перед ним задачах. Совокупность знаний, умений и навыков, личных свойств, необходимых человеку для успешного выполнения профессиональных обязанностей, определяется уровнем профессиональной компетентности, который может быть потенциальным и реальным. Первый основывается на задатках, способностях, физических и психических свойствах человека; второй складывается постепенно в результате освоения им новых знаний и навыков. Опыт и практика увязывают навыки, знания и умения воедино, формируя квалификацию, т. е. степень профессиональной подготовки, необходимую для выполнения данных трудовых функций.

На практике руководители по-прежнему ориентируются, определяют уровень компетентности по документально подтвержденным свидетельствам о квалификации и стаже работы. Также действуют интуитивно или в лучшем случае при помощи психологических тестов, определяя с их помощью личные качества и в отдельных случаях профессиональную пригодность работника.

Приступая к социологическому исследованию, мы не могли обойти ситуацию, в которой находятся современные педагоги, не понять их проблемы, оценить уровень их профессиональной и социальной активности, такое рассмотрение может осуществляться, по крайней мере, в трех разных аспектах. Первый аспект - общетеоретический. Он касается роли и места учительской профессии в системе общественного разделения труда. Можно утверждать, что педагог занимает в этой системе высокое место и должен иметь соответствующий ему престиж. Второй аспект - государственный и общественно-политический. В этом аспекте оценка престижа осуществляется исходя из реального социального статуса (требований и стандартов педагогической профессии). Третий аспект, без учета которого нельзя обойтись, заключается в оценке своего профессионализма самими учителями. Необходимость его включения диктуется также тем, что самооценки являются референтами отношения профессиональной группы к собственной профессии.

Заметна устойчивость в структуре ответов, в их рейтинговом соотношении. И все-таки примечательно, что устойчивыми являются два основных мотива выбора: интерес к работе с детьми, их воспитанию и обучению и интерес к предмету.

Исследование по социологической методике (электронное анкетирование) проводилось в феврале 2018 года среди педагогических работников республики – руководителей, учителей-предметников и специалистов (педагогов социальных, педагогов-психологов и др.). Уже несколько лет для оперативного и эффективного сбора информации используется метод электронного анкетирования, географию социологического исследования обеспечивал фактор того, что все респонденты находились (осваивали образовательные программы повышения квалификации) в период исследования в системе дополнительного образования взрослых – в региональных институтах развития образования. Всего было опрошено 925 человек, распределение респондентов по регионам – равномерное, пропорциональное, выборка в зависимости от должности и стажа работы респондентов репрезентативна (табл. 1, диаграммы 1,2)

Таблица 1

#### География выборки

№п/п	Институт развития образования	Количество слушателей (чел.)	% к общему количеству
1.	Брестский областной	131	14,2
2.	Витебский областной	110	11,9
3.	Гомельский областной ИРО	108	11,7
4.	Гродненский областной ИРО	157	17,0
5.	Могилевский областной ИРО	102	11,0
6.	Минский областной ИРО	127	13,7
7.	Минский городской ИРО	190	20,5
	<b>Всего</b>	<b>925</b>	<b>100</b>

Диаграмма 1

Распределение респондентов в выборке в зависимости от должности, %

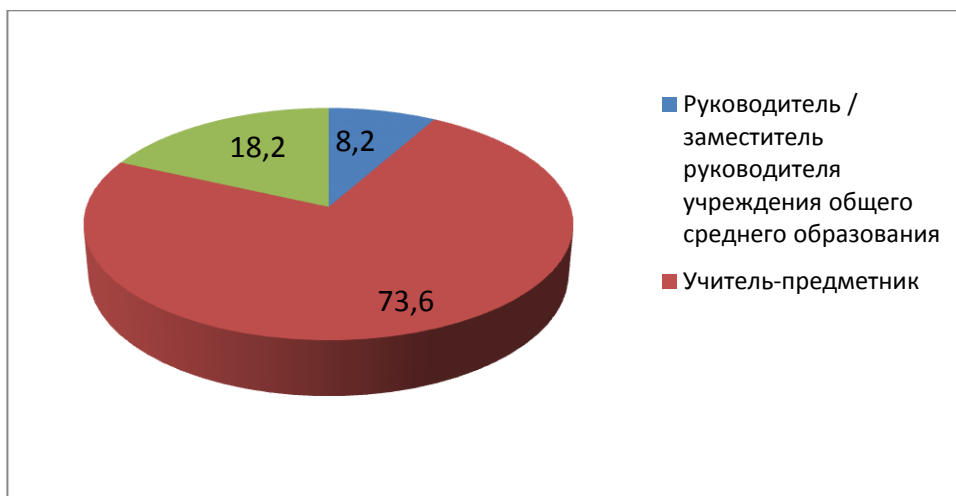
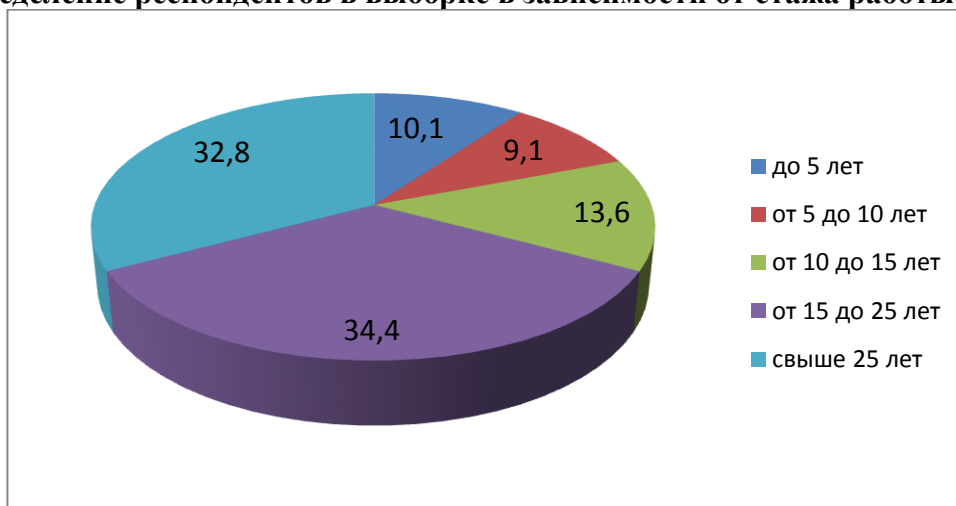


Диаграмма 2

Распределение респондентов в выборке в зависимости от стажа работы, %



## КРИТЕРИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Согласно результатам опроса, около 80 % педагогических работников, как педагогов, так и руководителей республики, высоко оценивают свою профессиональную подготовку. При этом наиболее высокие оценки по всем компетентностным позициям наблюдались в 2017 году, а в период с 2016 по 2018 годы респондентами отмечены, как наиболее высокие, социальные и личностно-профессиональные компетенции. В 2018 году показатель оценки удовлетворенности профессиональной педагогической подготовкой немного снизился (в среднем, на 5 %) по сравнению с предыдущим годом, при этом самое значимое расхождение наблюдается по блокам академических (профессиональные знания), технологических (профессиональные умения) и инновационных компетенций (диаграмма 3).

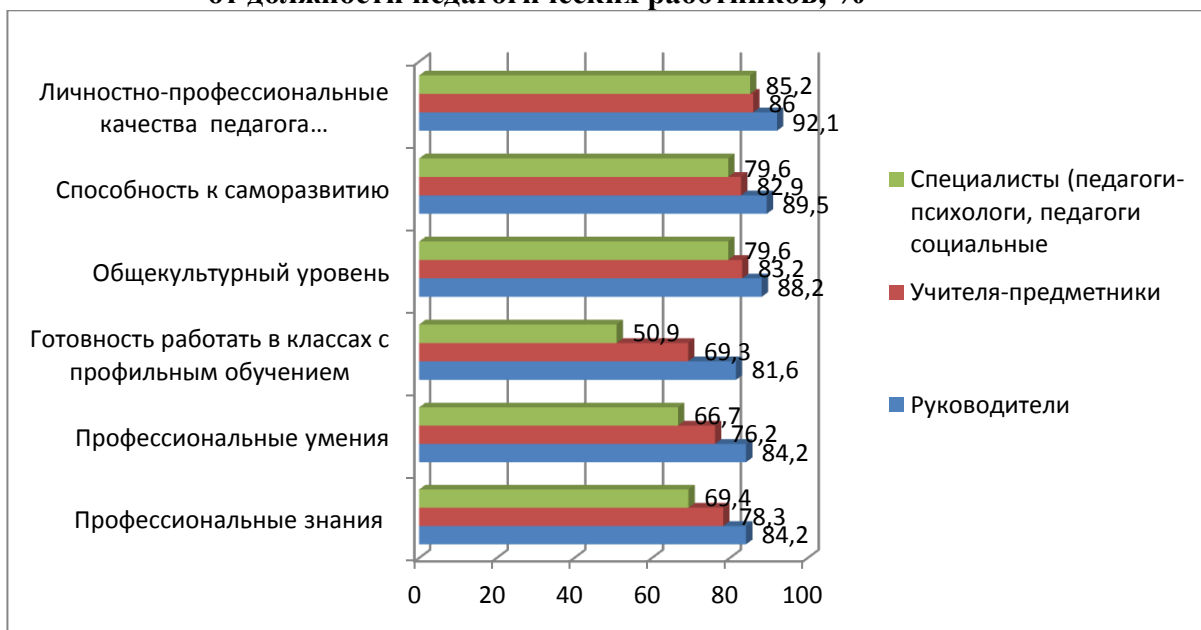
**Диаграмма 3**  
**Динамика самооценки педагогов и руководителей профессиональной компетентности по следующим параметрам, 2016-2018**



Показатели профессиональной компетентности, по самооценкам, респондентов выше остальных наблюдаются у руководителей, на втором оценочном месте находятся компетенции учителей-предметников, на третьем – специалистов. При этом наибольшая разница значений самооценки наблюдается по компетенции «готовность работать в классах с профильным обучением»: от 81,6 % - у руководителей до 69,3 % - у учителей-предметников, и 50,9 % - у педагогов-психологов и педагогов социальных (диаграмма 4).

**Диаграмма 4**

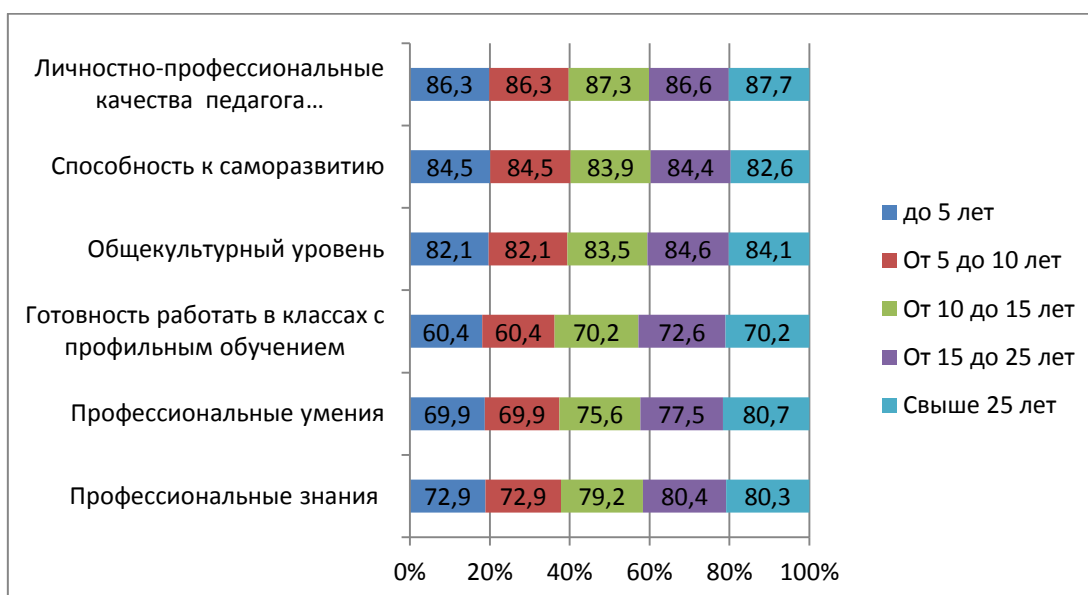
**Распределение показателей профессиональной компетентности в зависимости от должности педагогических работников, %**



Достаточно информативными являются сведения о том, как изменяется самооценка профессиональных компетенций респондентов в зависимости от стажа работы. По полученным данным, самооценка профессионализма по преимущественному большинству компетенций педагогов с возрастом увеличивается, кроме «готовности работать в классах с профильным обучением», и «способности к саморазвитию», по которым наблюдается незначительный «спад» у педагогов, стаж работы которых превышает 25 лет (диаграмма 5).

**Диаграмма 5**

**Распределение показателей профессиональной педагогической компетентности в зависимости от стажа работы респондентов, %**





## **ФАКТОРЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОФЕССИИ В СОВРЕМЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИТУАЦИИ**

Актуальные вопросы педагогической профессии сегодня формулируются так: Каким образом происходит «отбор в профессию»? Что «удерживает» учителя в профессии? Что позволяет учителям развиваться и обучаться на ранней стадии карьеры и в течение всей профессиональной жизни? Столкнувшись с проблемой широкомасштабного дефицита профессионалов, который во многих странах увеличивается с каждым годом, любая развитая система нуждается в новых инструментах, стимулирующих приток квалифицированных специалистов в педагогический корпус. Уровень зарплат - это обязательная часть мотивации, тем не менее, многие страны, преуспевшие в повышении статуса профессии учителя, используют не только материальное стимулирование, но также предлагают реальные перспективы карьерного роста, а главное, широкий круг профессиональных полномочий в процессе трансформации системы образования. Последнее требует такого образования для специалистов, которое позволит им в дальнейшем стать настоящими инноваторами и исследователями в этой области, а не просто «распространителями» учебных программ. Наше исследование показало, какой «видят» педагогические работники свою профессию. От 60 до 70 % респондентов считают профессию педагога значимой в обществе и полагают, что с помощью данной профессии модно достичь социального признания и уважения (по этим пунктам лидирует мнение «учителей-предметников»); преимущественное большинство педагогов (80 % и более) указали на такие факторы привлекательности педагогической профессии, как творческий характер труда педагога, формирование и развитие личности обучающегося, передача собственного опыта, компетенций, партнерство, интеллектуальная среда, и эти позиции выше других респондентов оценивают руководители. Лидирующие позиции на протяжении всего исследовательского периода занимает признак педагогической профессии «большой отпуск летом» и на него указывают, в основном, специалисты и учителя-предметники. Следует также отметить, что, начиная с 2016 года значимость «положительных» факторов педагогической профессии, по оценкам всех респондентов, возрастает в среднем на 2% (диаграммы 6, 7).

Диаграмма 6

**Факторы привлекательности педагогической профессии, по мнению респондентов, 2016-2018, %**

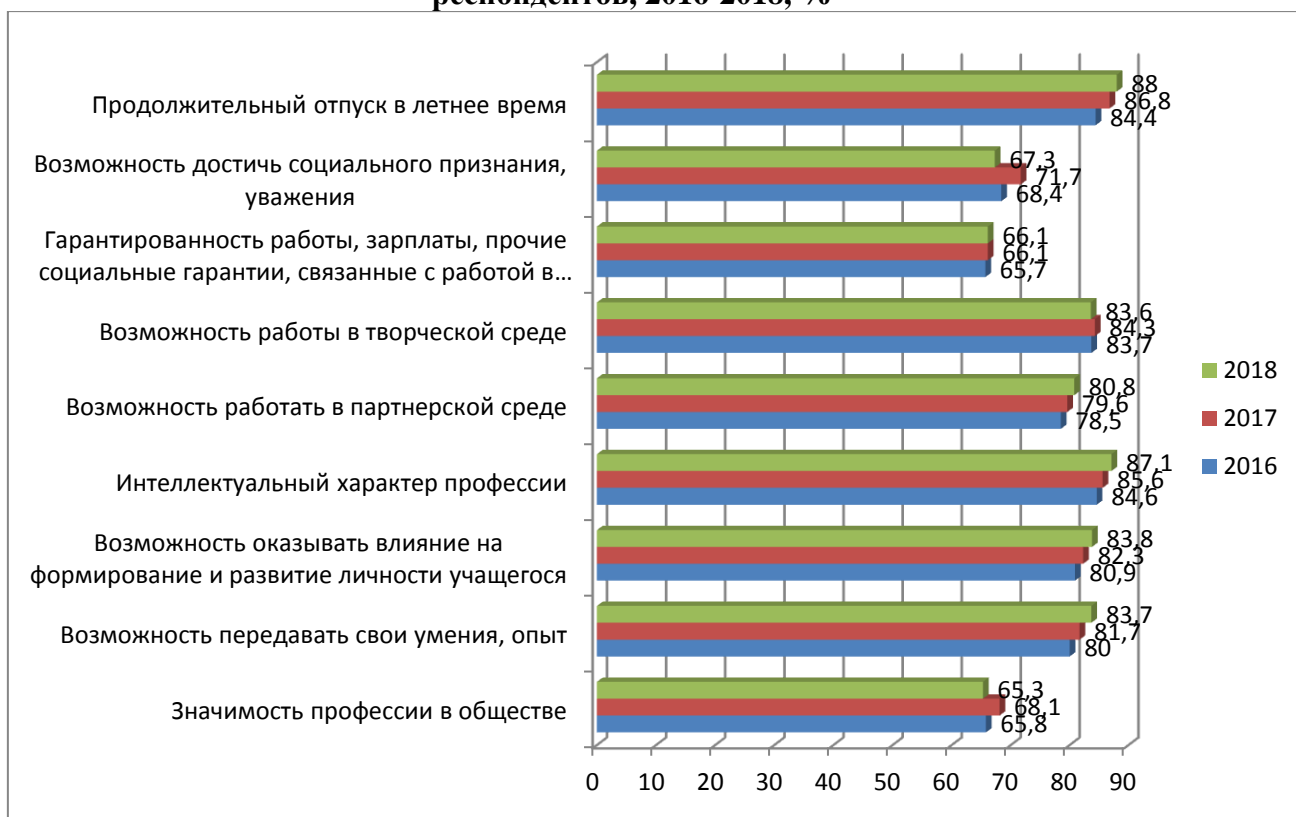
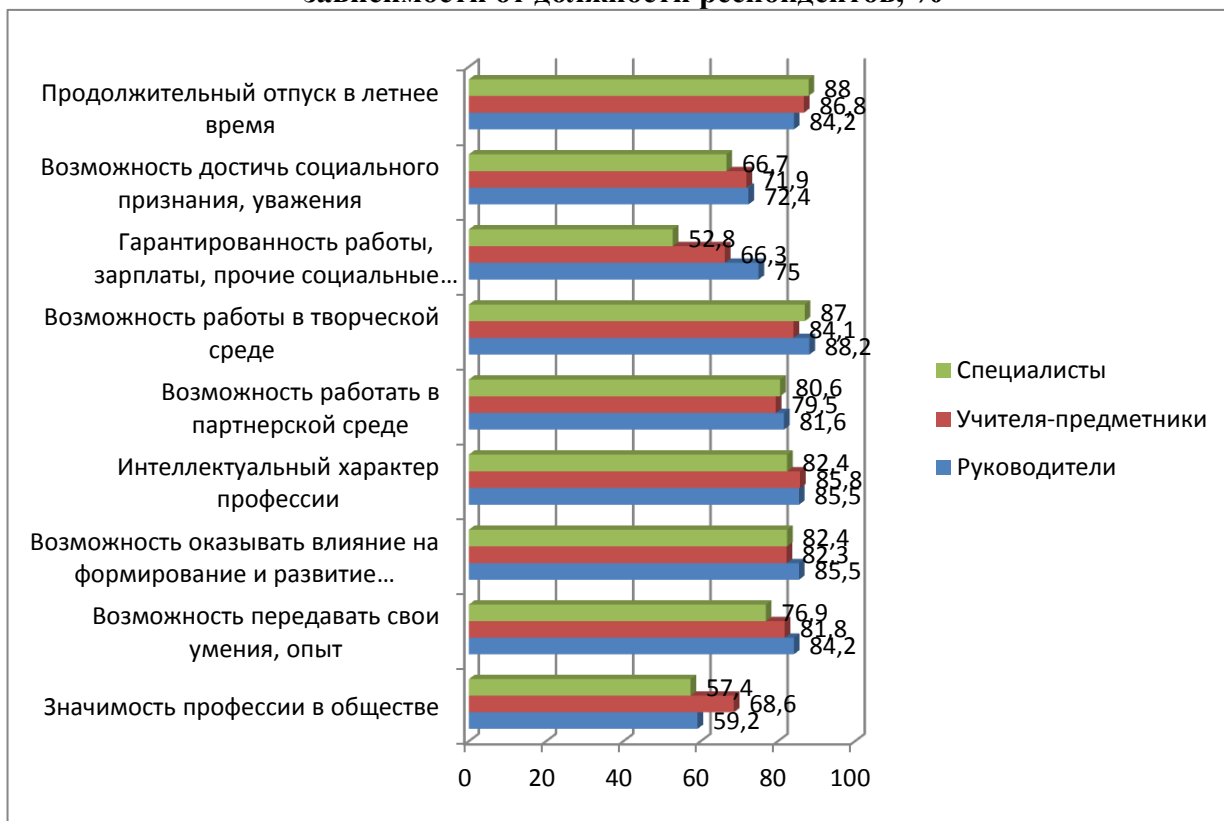


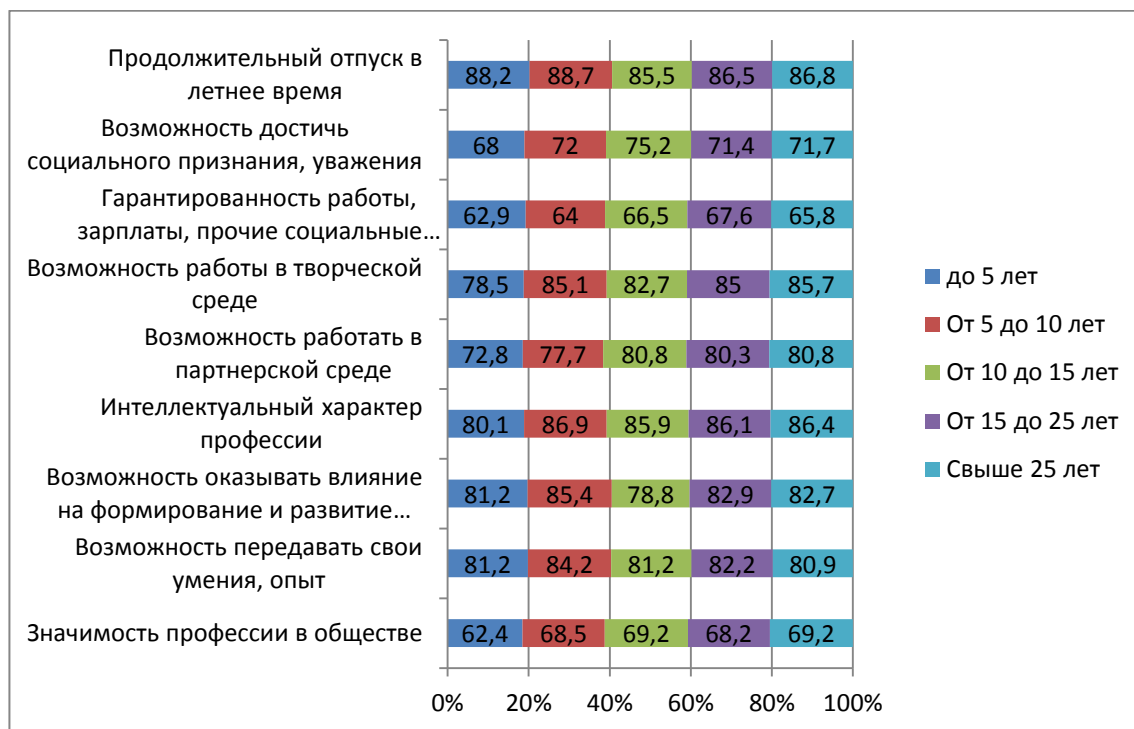
Диаграмма 7

**Оценка факторов привлекательности педагогической профессии в зависимости от должности респондентов, %**



Следует также отметить, что такой признак профессии педагога, как «возможность достичь социального признания и уважения» возрастает и является доминирующим у педагогов к 10-15 году профессиональной деятельности, а затем начинает снижаться. Оценка педагогами своей возможности работать в творческой и интеллектуальной среде, оказывать влияние на формирование личности обучающегося и передавать свой опыт и знания к середине карьеры, наоборот, снижается, и, затем, к 15 году работы немного возрастает. Значимость «большого отпуска летом» свойственна в большей степени педагогическим работникам со стажем работы до 10 лет, затем данный показатель немного снижается (диаграмма 8).

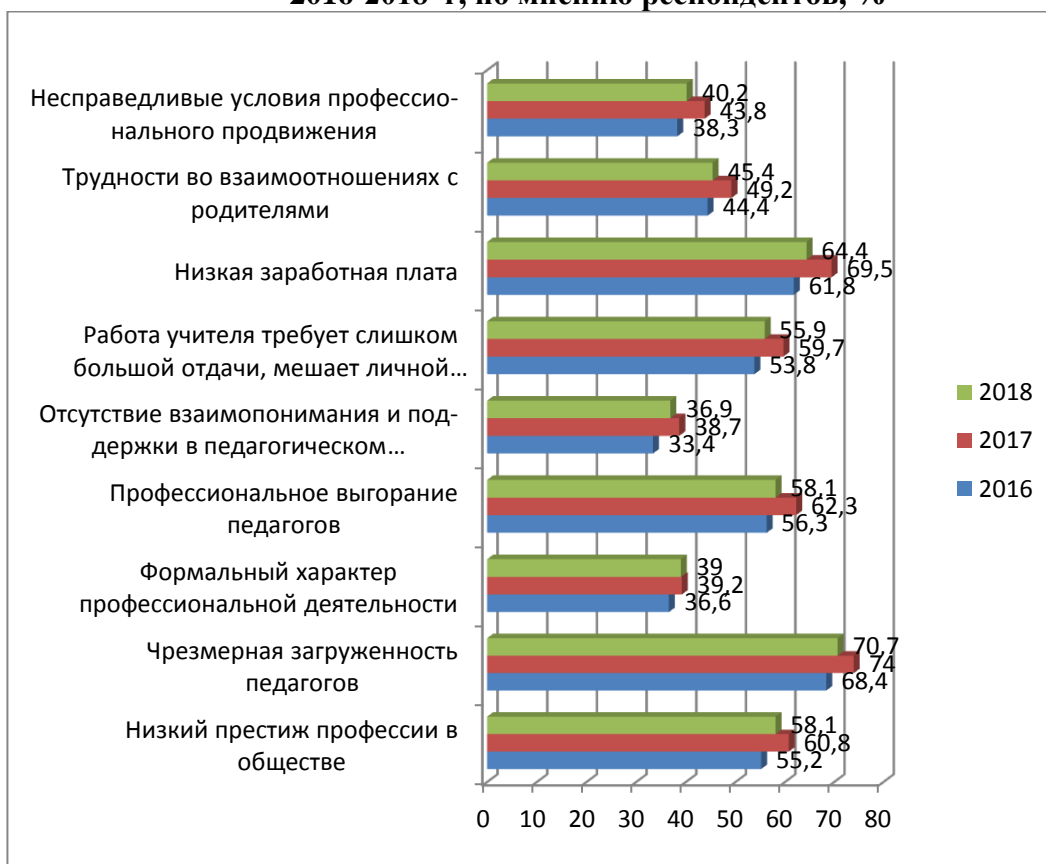
**Оценка факторов привлекательности педагогической профессии в зависимости от стажа работы респондентов, %**



Наряду с положительными аспектами педагогического труда, в ходе исследования были выявлены и негативные его стороны. Респонденты на протяжении 3-х лет к таким негативным сторонам относят, в первую очередь, чрезмерную загруженность педагогических работников, профессиональное выгорание и недостаточный уровень престижа профессии в обществе и экономического положения педагогов (так считают от 55 до 70%); и, во-вторых, это трудности во взаимоотношениях с родителями, формальный характер профессиональной деятельности, недостаточный уровень взаимопонимания и взаимоподдержки в педагогическом коллективе и не всегда справедливые условия профессионального продвижения (от 30 до 50 %). Следует отметить, что наибольшая степень негативной реакции на эти стороны педагогической профессии была выявлена в 2017 году, в исследовательский период 2018 года все показатели снизились в среднем на 3-5 % (диаграмма 9).

**Диаграмма 9**

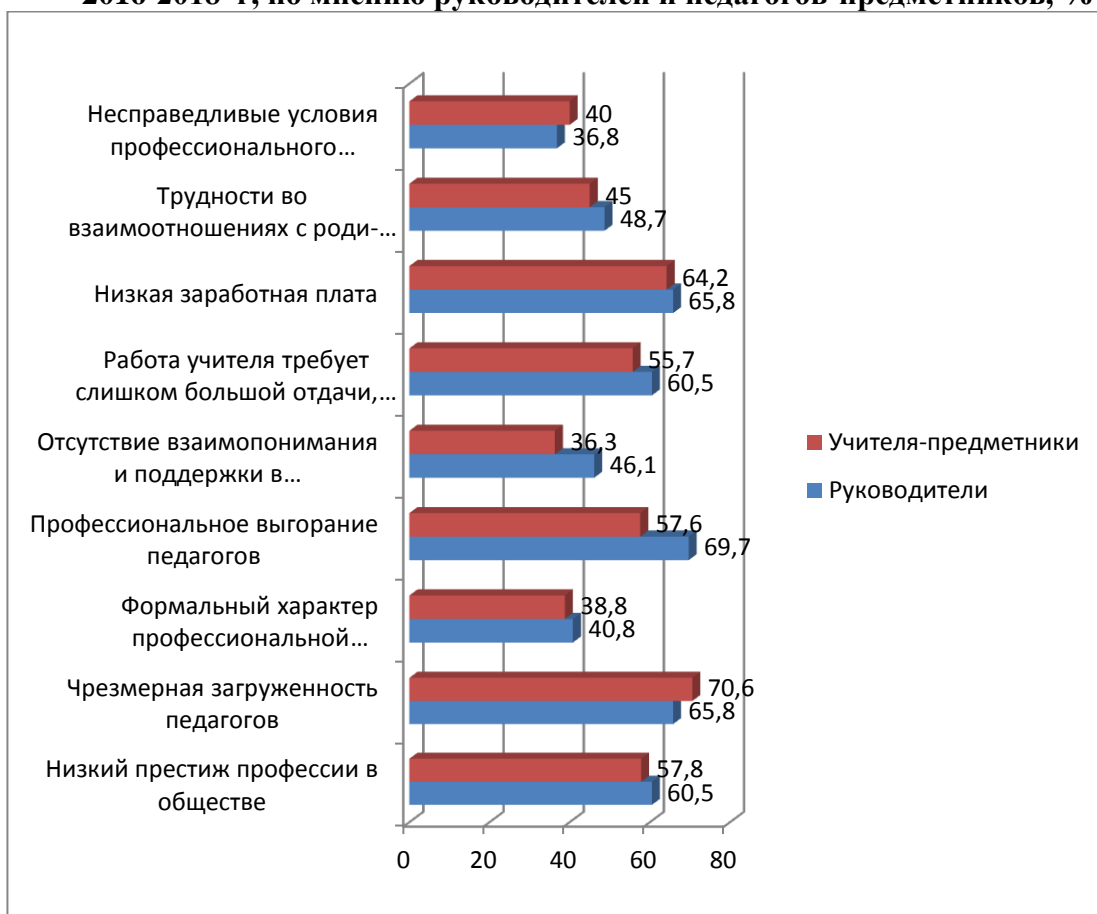
**Наименее привлекательные факторы педагогической профессии  
2016-2018 г, по мнению респондентов, %**



Полученные в ходе исследования данные отчетливо обнаруживают расхождения мнений педагогов и руководителей в отношении наименее привлекательных факторов педагогической профессии: если для педагогов «негативные» стороны – это чрезмерная загруженность и несправедливые условия профессионального продвижения, для руководителей – это профессиональное выгорание, большая профессиональная и личностная отдача, трудности взаимоотношений с родителями и низкая заработная плата (диаграмма 10)

Диаграмма 10

**Наименее привлекательные факторы педагогической профессии  
2016-2018 г, по мнению руководителей и педагогов-предметников, %**



## **КАЧЕСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПОТРЕБНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ**

Педагогам, как главным участникам процесса образования, безусловно, предъявляются высокие требования. В современном мире все чаще возникает потребность в поиске ответов на вопросы, обращенные к профессиональному развитию педагогических кадров, его структуре, содержанию, технологиям и оценке качества подготовки педагогов и образования в целом. В связи с этим существенно меняется практика реализации профессионально-педагогической деятельности учителя. Во многом эти изменения объясняются новым пониманием цели и результата образования, который формулируется в документах трансформации образования в Республике Беларусь и в мире в формате достижения нового качества образования. Чрезвычайно важным становится вопрос: «Как именно должна измениться профессиональная педагогическая деятельность учителя, чтобы обеспечить новое качество образования, отвечающее «вызовам времени?»». За последние десятилетия социокультурная ситуация в нашей стране серьезно изменилась. Беларусь становится открытой страной, строящей рыночную экономику и правовое государство, что увеличивает меру свободы и ответственности человека за собственное благополучие и за благополучие общества. Человеческий капитал в современном мире становится основным ресурсом развития любой страны, фактором, обеспечивающим ее стабильность и прогресс. Общее среднее образование нуждается в мобильных и высококвалифицированных специалистах, способных принимать самостоятельные ответственные решения в условиях неопределенности быстро меняющегося мира, что, безусловно, предъявляет особые требования к подготовке и развитию педагога. Анализ затруднений, возникающих у педагогических работников, показывает, что основным ожидаемым изменением в их профессиональной деятельности является достижение нового качества образования, которое соответствует основным факторам развития современного общества:

- Информатизация жизни общества (становление приоритета конструирования личностного знания на основе самостоятельной работы с разнообразной информацией).
- Становление открытого общества, что обеспечивает существенное расширение среды существования человека и многочисленные пересечения индивидуальных сред.
- Становление гражданского общества, что повышает меру свободы и, следовательно, ответственности человека в осуществлении жизнедеятельности

- Становление нового культурного типа личности (характеристиками которого являются активность, самостоятельность и ответственность личности).
- Профессионализация в течение всей жизни (которая подразумевает готовность человека учиться и переучиваться в течение всей жизни).

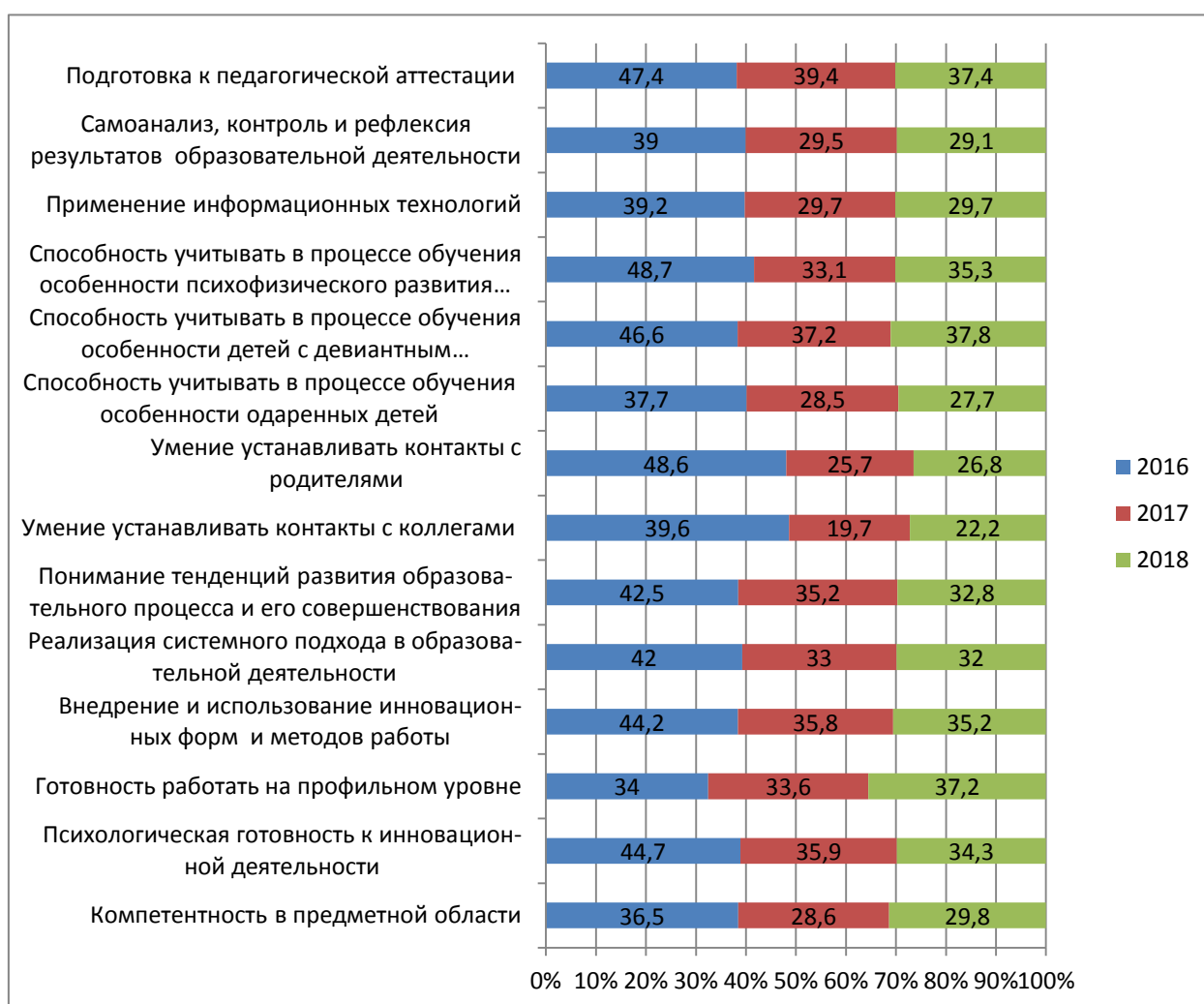
Эти факторы оказывают прямое влияние на сферу образования, на современное понимание качества образования и, следовательно, на профессиональную педагогическую деятельность учителя.

В ходе исследования были выявлены проблемные зоны и затруднения деятельности педагогических работников, к которым, респонденты отнесли, в первую очередь, недостаточный уровень готовности к работе инновационной трансформируемой среде (инклюзия, реализация задач профильного обучения), трудности, связанные с процессом подготовки к прохождению педагогической аттестации, а также с систематизацией и пониманием тенденций развития деятельности. Следует отметить, что степень актуальности указанных респондентами профессиональных затруднений из года в год постепенно снижается (диаграмма 11)



**Диаграмма 11**

**Проблемные области профессиональной деятельности педагогических работников  
в 2016-2018, по мнению респондентов, %**



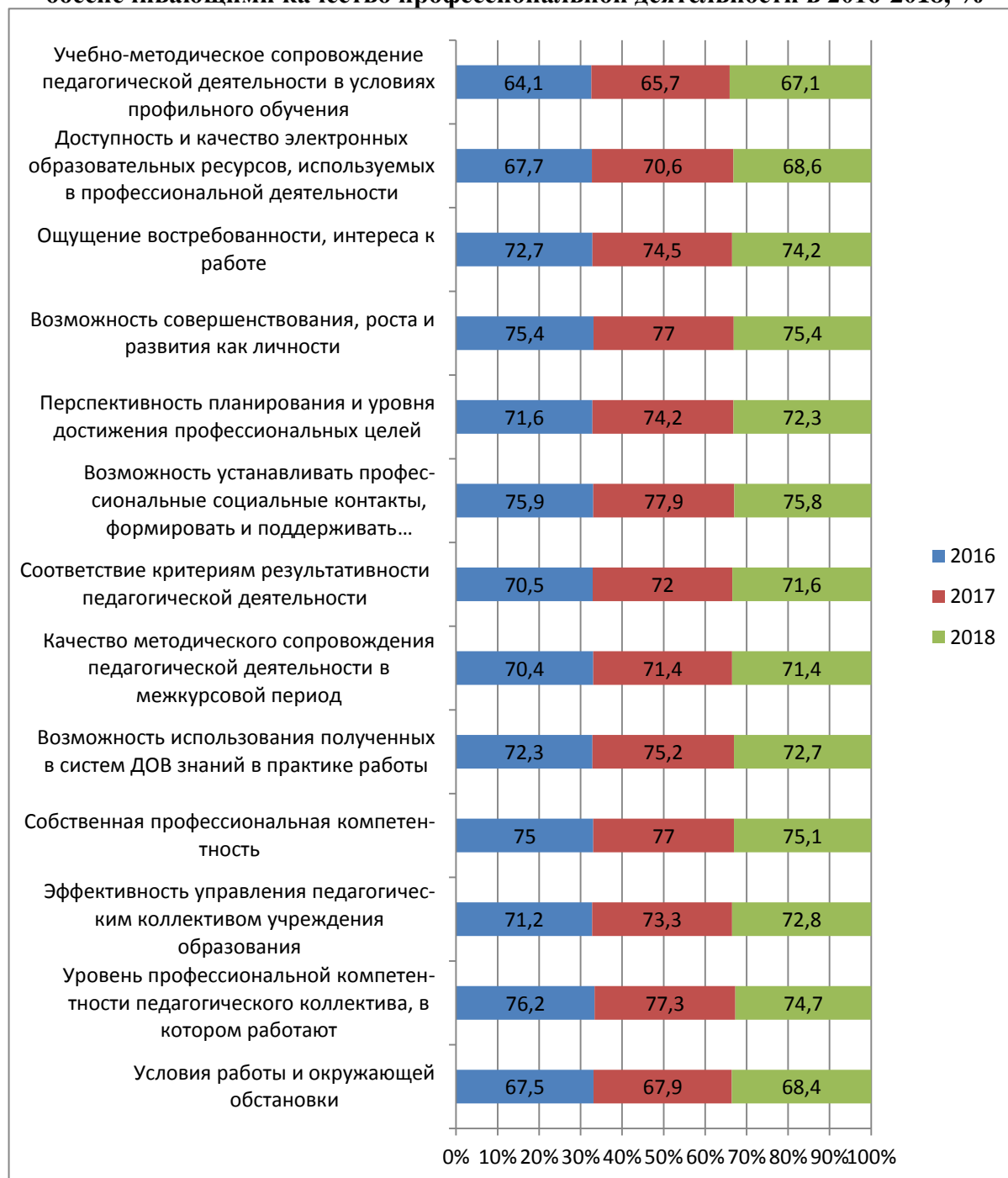
В качестве проектируемой ответной реакции на возникающие у педагогов профессиональные затруднения, в процессе исследования были выявлены показатели организационно-педагогических, научно-методических, материально-технических и других условий, в которых осуществляется их деятельность и профессиональное развитие. Респондентам было предложено оценить внутренние (по месту их работы, в учреждении образования) и внешние (в учреждения образования, реализующих образовательные программы повышения квалификации) ресурсы, обеспечивающее качество профессиональной деятельности и профессиональное развитие.

По результатам исследования, среднее значение оценки удовлетворённости респондентов внутренними ресурсами, обеспечивающим качество профессиональной деятельности, в исследуемый период составило 72 % (интегрированный показатель по позиция «удовлетворен» и «скорее удовлетворен, чем нет»). При этом за три года значения

практически не изменились по всем показателям, лишь незначительное увеличение наблюдалось в 2017 году и небольшое снижение в 2018. Сгруппировав все условия в так называемые рейтинговые модели качества условий педагогической деятельности (с учетом среднего интегрированного показателя), можно с уверенностью сказать, что наиболее «сильными» сторонами (показателями) обеспечения качества педагогической деятельности являются (среднее значение 75 % и более): собственная профессиональная компетентность; возможность устанавливать профессиональные социальные контакты, формировать и поддерживать долгосрочные стабильные взаимоотношения с коллегами; уровень профессиональной компетентности педагогического коллектива, в котором работают; возможность совершенствования, роста и развития педагога как личности; ощущение востребованности, интереса к работе. Достаточно «сильные» стороны обеспечения качества профессиональной деятельности педагогических работников (среднее значение от 70 до 75 %): эффективность управления педагогическим коллективом учреждения образования; возможность использования полученных в системе ДОВ знаний в практике работы; качество методического сопровождения педагогической деятельности в межкурсовой период; соответствие критериям результативности педагогической деятельности; перспективность планирования и уровня достижения профессиональных целей; ощущение востребованности, интереса к работе. Наименее «сильные» показатели качества профессиональной деятельности педагогических работников (среднее значение ниже 70 %): условия работы и окружающей обстановки; доступность и качество электронных образовательных ресурсов, используемых в профессиональной деятельности; учебно-методическое сопровождение педагогической деятельности в условиях профильного обучения (диаграмма 12)

Диаграмма 12

**Оценка удовлетворенности респондентов внутренними ресурсами, обеспечивающими качество профессиональной деятельности в 2016-2018, %**

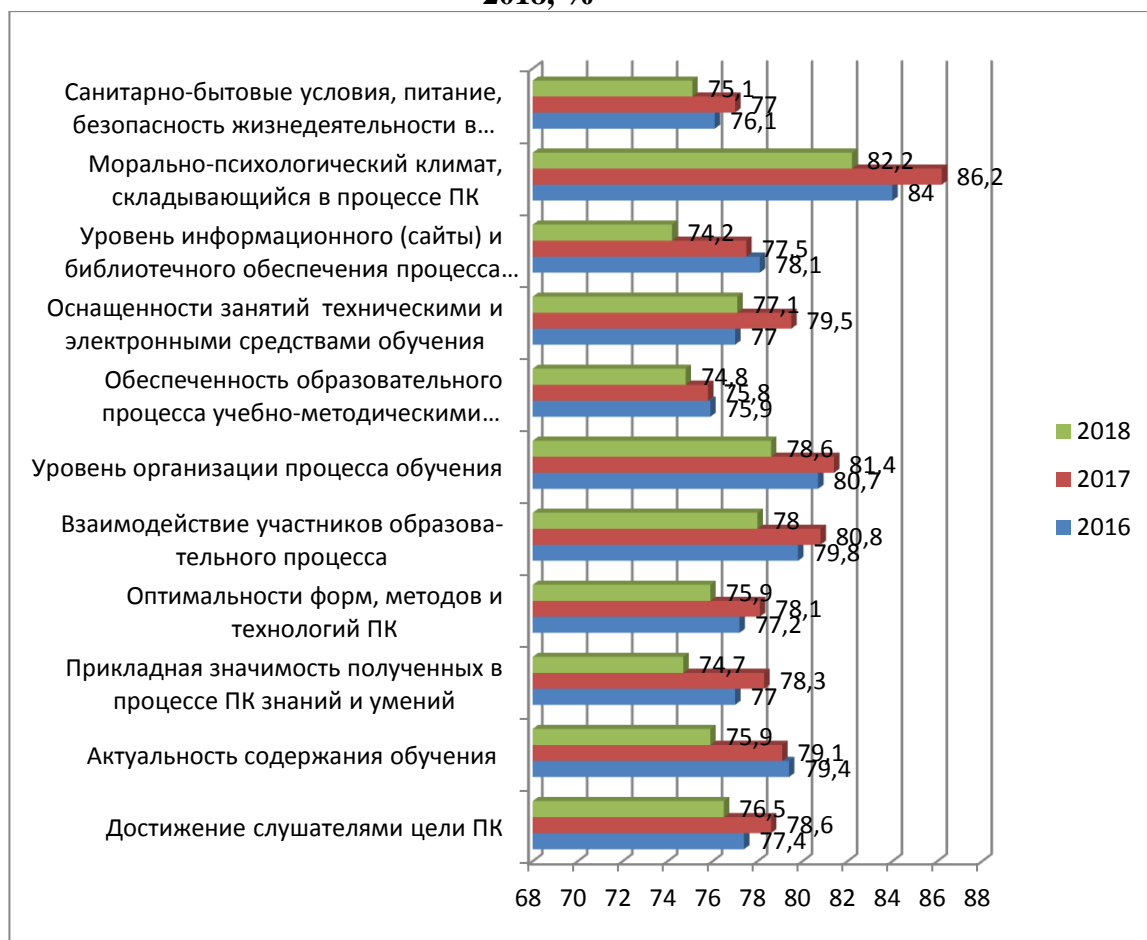


Внешние ресурсы, обеспечивающие качество педагогической деятельности, рассматривались в исследовании в двух аспектах: как показатели эффективности (результативности) системы дополнительного педагогического образования (в региональных институтах развития образования (далее – ИРО) и методических кабинетах (объединениях)); и, как компетентностные модели педагогических работников. Согласно полученным данным, эффективность процесса повышения квалификации (далее – ПК) в целом оценено респондентами достаточно высоко: в 2016 году оценка составила 78,4 %, в

2017 – 79,3 %, в 2018 – 76,6 %. При этом наиболее высокими показателями (78% и выше) качества ПК на протяжении всего исследовательского периода являются: организация образовательного процесса (взаимодействие педагогов слушателей ПК между собой, слушателей и преподавателей, морально-психологический климат, складывающийся на занятиях). Высокими показателями (от 75%) являются: достижение слушателями ПК профессиональных и образовательных целей, актуальность содержания повышения квалификации, оптимальность форм и методов ПК, оснащенность занятий техническими и электронными средствами, санитарно-бытовые условия пребывания слушателей в системе ПК). Показатели качества, среднее значение которых составляет немного ниже 75%, - прикладная значимость получаемых слушателями в процессе ПК знаний и умений, обеспеченность процесса ПК учебно-методическими материалами, уровень информационного (сайты) и библиотечного обеспечения образовательного процесса (диаграмма 13).

Диаграмма 13

**Оценка удовлетворенности педагогических работников качеством процесса повышения квалификации в региональных институтах развития образования, 2016-2018, %**



Следует отметить незначительные, но имеющиеся расхождения в оценках качества повышения квалификации, данных слушателями ИРО, которые определили условный

рейтинг качества систем повышения квалификации, складывающийся в регионах (диаграммы 14,15) . Существенных различий в оценках, данных руководителями, учителями и специалистами, а также респондентами с разным стажем работы, выявлено не было.

Диаграмма 14

**Рейтинг региональных систем повышения квалификации, %**

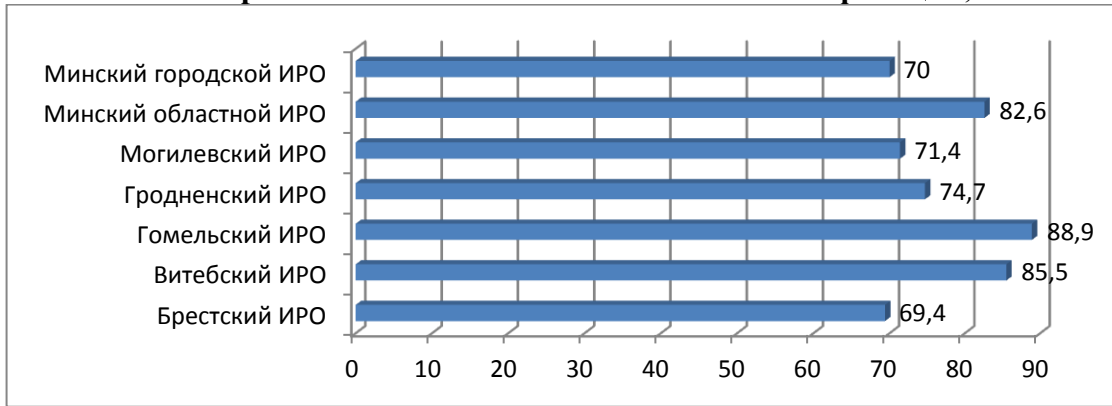
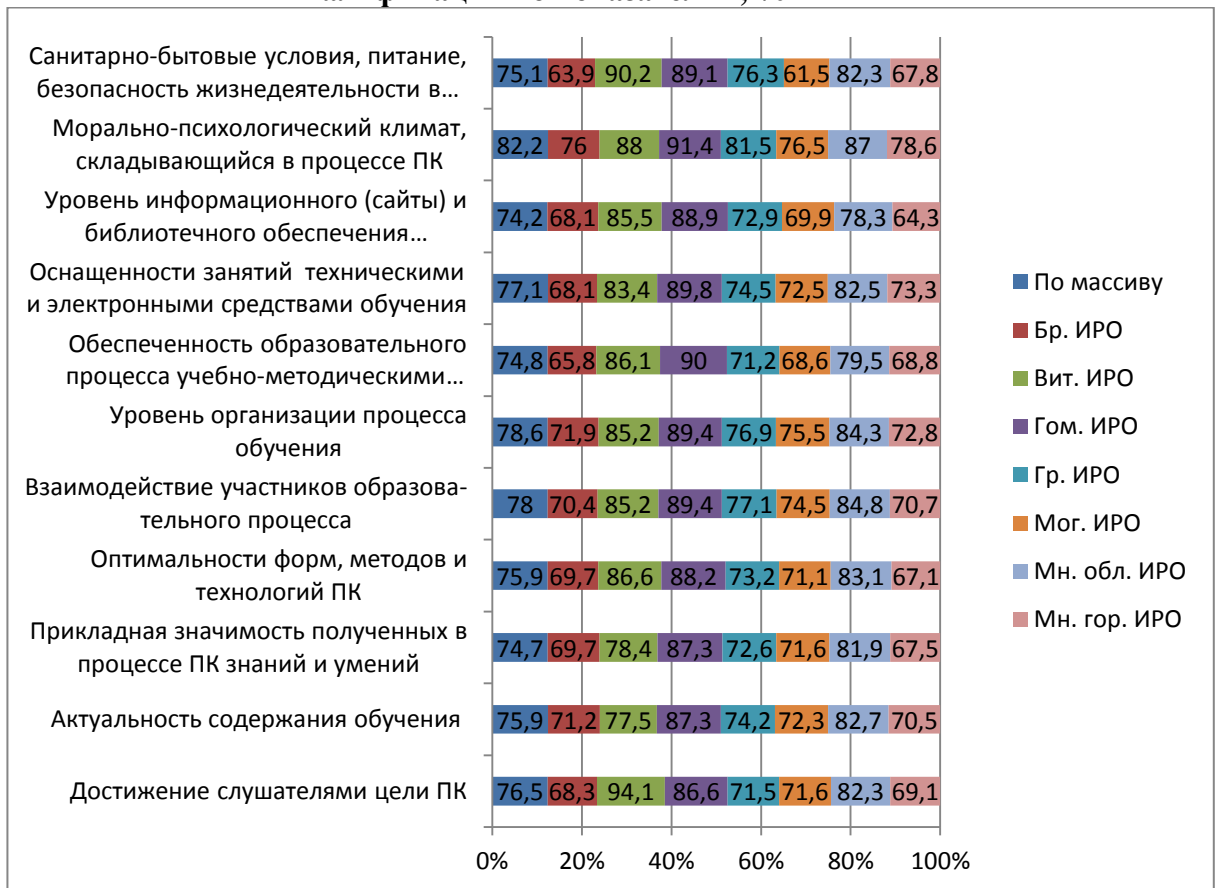


Диаграмма 15

**Оценка удовлетворенности респондентами – слушателями региональных институтов образования качеством образовательного процесса повышения квалификации по показателям, %**

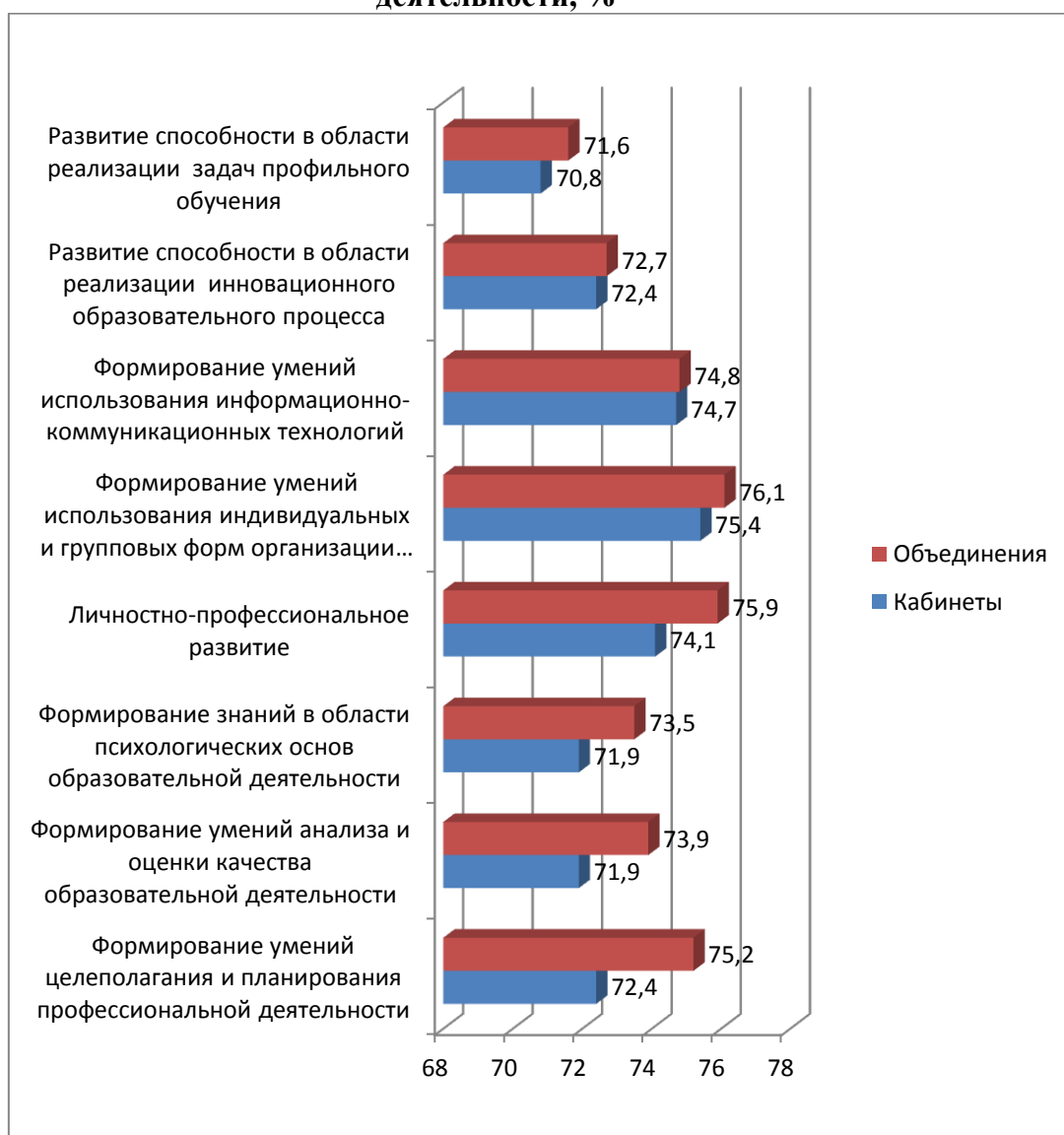


Содержание работы, проводимой с педагогическими работниками в районных (городских) учебно-методических кабинетах и методических объединениях, было оценено респондентами достаточно высоко. В среднем, оценка удовлетворенности содержанием

работы учебно-методических кабинетов составила 73 % и содержанием работы методических объединений - 74 %. Резкого противопоставления формируемых у педагогических работников в методических кабинетах и объединениях компетенций нет, однако респонденты отдали большее предпочтение технологическим, таким как формирование умений в области организации образовательного процесса, в том числе использования информационных технологий и формирование мотивации к личностно-профессиональному развитию (диаграмма 16).

**Диаграмма 16**

**Оценка удовлетворенности респондентов содержанием методической работы, проводимой районными (городскими) учебно-методическими кабинетами и методическими объединениями учреждений образования по направлениям деятельности, %**



Организационный потенциал методических кабинетов и объединений также достаточно высок, по мнению респондентов: оценка удовлетворенности организацией работы учебно-методических кабинетов составила 72 %, методических объединений – 73 %. Наиболее

активно, при этом, по мнению респондентов, и методические кабинеты, и методические объединения обеспечивают социально-психологический климат в процессе работы с педагогами, уровень организации методического сопровождения и оптимальность форм работы в так называемый «межкурсовой» период (диаграмма 17).

**Диаграмма 17**  
**Оценка удовлетворенности респондентов организацией методической работы, в районных (городских) учебно-методических кабинетах и методических объединениях учреждений образования, %**



Качество информационной, методической и организационной работы с педагогическими работниками можно анализировать, основываясь на данных об отношении к респондентов к изменениям, которые произошли в системе общего среднего образования.

Зафиксированные тенденции говорят о том, что респонденты как в 2017, так и в 2018 поддерживают такие явления, как активное внедрение в образовательный процесс электронных образовательных ресурсов по учебным предметам, введение профильного обучения (преимущественное большинство), разработку обновленного содержания и новых учебных пособий по учебным предметам (так считают от 30 до 40% респондентов),

оснащение кабинетов физики и химии современным оборудованием и введение учебного предмета «Искусство» (по-мнению, трети опрошенных) (диаграмма 18).

**Диаграмма 18**

**Оценка оценки удовлетворенности респондентов изменениями в системе общего среднего образования республики (среднее значение за 2017-2018) %**





## КОМПЕТЕНТНОСТНЫЕ МОДЕЛИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Предоставление высокого качества образовательных услуг в области профессионального развития педагогов в современных условиях являются одним из приоритетов дополнительного педагогического образования, а также важным условием обеспечения качества общего среднего образования в целом. С момента «вхождения» в педагогическую профессию, учитель (руководитель, специалист) постепенно встраивается в систему взаимодействия с институтом образования, государственной образовательной политикой, социокультурной ситуацией (изменяющимися нормами, ценностями, стилями, формами и др. аспектами своей работы). В нашей стране в настоящее время принимаются эффективные меры по обеспечению системной профессиональной подготовки, адаптации, поддержки, сопровождению педагога в динамично изменяющихся условиях развития образования в целом и требованиям к профессиональной педагогической компетентности. Об этом свидетельствуют материалы проведенного исследования. Остается ответить на вопрос, в каком направлении и с доминированием каких профессиональных компетенций развивается современный педагогический работник. Однозначного ответа на этот вопрос быть не может, однако благодаря реализованной социологической методике «рейтинговых замеров»<sup>2</sup> можно контурно определить компетентностную модель педагогических работников – руководителей, учителей и специалистов системы общего среднего образования. Согласно полученным данным, компетентностные «портреты» руководителя, учителя-предметника и специалиста системы общего среднего образования различны, что не противоречит требованиям к их профессиональной компетентности и должностным обязанностям. Согласно «идеальной модели» профессионализма руководителя, его ведущими (ключевыми) компетенциями являются планирование, организация, мотивация и контроль образовательного процесса; профессиональная модель учителя-предметника – это академические, технологические и личностно-профессиональные компетенции в предметной и меж предметных областях; для специалиста (психолога, педагога социального) - это «перспективные»<sup>3</sup> знания и умения

---

<sup>2</sup> Ротман Д.Г., Дмитриев Е.И. Рейтинговые замеры: сущность и проблемы применения / Д.Г. Ротман, Е.И. Дмитриев //Социология - № 2 – 1998 – С. 69

<sup>3</sup> Матюшкина, М.Д. Перспективная оценка качества постдипломного педагогического образования. [http://www.socpedmeasuring.ru/files/Matyushkina-Prospektivnaya\\_otsenka.pdf](http://www.socpedmeasuring.ru/files/Matyushkina-Prospektivnaya_otsenka.pdf)  
[www.socpedmeasuring.ru/files/](http://www.socpedmeasuring.ru/files/). Дата доступа: 20.03.2017

(компетенции в области организации и проектирования социокультурной образовательной среды)<sup>4</sup>.

По результатам исследования 2018 года, среднее значение самооценки уровня владения профессиональными компетенциями достаточно высокое: у руководителей оно составляет 70,2%, у учителей – 75,2%, у педагогов-психологов и педагогов социальных – 68,9%. Детально анализируя иерархию профессиональных компетенций, можно отметить тенденцию снижения оценок компетенций от «стратегических» (нормативных, аналитических, проектировочных) - к «технологическим», «инновационным» (умения в области использования информационно-коммуникационных технологий, знания в области экономики (у руководителей), умения реализовывать задачи трансформируемого образования (у предметников), способность работать в среде многообразия, с различными категориями участников образовательного процесса (у педагогов-психологов и педагогов социальных) (диаграммы 19-21).

**Диаграмма 19**

**Компетентностная модель руководителя учреждения общего среднего образования: самооценка профессиональных компетенций по показателям, %**



<sup>4</sup> <http://www.maam.ru/detskijasad/sovremenyi-pedagog-profesionalnyi-lider-sposobnyi-razvit-sovremenye-kompetenciyu-u-vospitanikov-sovremenyi-pedagog.html> - дата доступа 23.04.2018

Диаграмма 20

**Компетентностная модель учителя-предметника: самооценка профессиональных компетенций по показателям, %**



Диаграмма 21

**Компетентностная модель педагога-психолога, педагога социального: самооценка профессиональных компетенций по показателям, %**



На заключительном этапе исследования респондентам было предложено сформулировать меры, необходимые, на их взгляд, для повышения качества общего среднего образования. Типология мер, представленных всеми участвующими в исследовании категориями педагогических работников, представляет собой триаду: внешних мер, связанных с нормами и требованиями, предъявляемыми к системе образования в современных условиях (устранение чрезмерной загруженности педагогов, частого изменения учебных программ и учебных пособий, повышение престижа и имиджа педагога, финансирования учреждения образования); учрежденческих мер (гибкость и трансформируемость педагогического коллектива в условиях инновационного развития); лично-профессиональных, внутренних мер, таких как формирование образовательной мотивации участников образовательного процесса.

По мнению руководителей, такими мерами должны стать:

- увеличение количества учебных часов по предметам;
- разработка новых учебных пособий по учебным предметам;
- обновление содержания образования;
- качественная (особенно, практическая) подготовка педагогических кадров в учреждениях высшего образования, обеспечение стабильности;
- обеспечение современными средствами обучения, в том числе техническими, за счет государства, а не за счет собственных (школьных) средств;

Учителя-предметники в качестве мер, необходимых для повышения качества общего среднего образования, предлагают:

- повысить заработную плату и престиж работы учителя;
- обеспечить оснащенность учебных кабинетов техническими и электронными средствами обучения (компьютерами, копировальной техникой, интерактивными досками, др.);
- повысить эффективность работы с родителями: формирование образовательной мотивации и ответственности родителей;
- ввести «профильные» или «гимназические» классы с 5 класса;
- оптимизировать учебную, психологическую и физическую нагрузку учащихся;
- снизить наполняемость классов (до 22-25 человек),
- оптимизировать количество проводимых конкурсов различного уровня, чтобы педагог имел больше времени для качественной подготовки к учебному занятию;
- создать учебники, методические материалы высокого качества и уровня;

- организовать обучение педагогов в области использования информационно-коммуникационных технологий в образовательном процессе;
- повысить эффективность предпрофильной подготовки;
- увеличить количество часов на профильные предметы;
- повысить качество образования в педагогических вузах;
- уменьшить объем документооборота в деятельности учителя;
- запретить на законодательном уровне использование мобильной связи обучающимися на уроках;
- увеличить количество часов на проверку тетрадей;
- установить более жесткие требования при поступлении абитуриентов в педагогические университеты;
- увеличить количество часов по математике, русскому и белорусскому языкам;
- оптимизировать соотношение проектных (исследовательских) и традиционных форм работы обучающихся;
- пересмотреть содержание учебных предметов, сделать их более доступными для учащихся, направить на практическое применение в жизни, сократить объем домашнего задания.

На основании интерпретации социологического материала, полученного в ходе проведенного исследования, выявлено отношение педагогических кадров разных категорий к факторам и мотивам педагогической профессии, условиям и обстоятельствам, в которых реализуется традиционные и инновационные задачи педагогической и управленческой деятельности; определены связи между профессионализмом педагогов, личностно-самостоятельным уровнем постановки задач деятельности в современных условиях и профессионально-компетентным уровнем их решения.

Предложена классификация профессиональной компетентности педагогических работников учреждений общего среднего образования. С учетом современных требований к компетентности специалиста выделяются виды компетентности ранее не востребованные: стратегическая компетентность, характеризующая глобальность, системность мышления; функциональная, выражающаяся в умении проявлять инициативу; социальная компетентность, предполагающая наличие квалификационных и интеграционных способностей и др.

На основании эмпирических данных построена структура профессиональной компетентности педагогического работника в зависимости от степени выраженности профессиональных качеств. В соответствии с ней профессиональная компетентность является наивысшим проявлением профессионализма.

Исследовано влияние системы социально-экономических, социокультурных, социально-психологических факторов на реализацию профессиональной компетентности различных субъектов образовательного процесса.

На материалах социологических исследований, а также социологического мониторинга в течение всего исследовательского периода, выявлены профессиональные позиции педагогов и вскрыты основные противоречия педагогической деятельности. Процесс управления профессиональным развитием педагога исследован с позиции системного подхода, что позволило:

- модельно представить многоплановость управления развитием профессиональной педагогической компетентности» на уровне системы дополнительного педагогического образования и на уровне самоорганизующейся педагогической деятельности;
- сформулировать основные направления развития профессиональной компетентности педагога на уровне образовательных программ дополнительного педагогического образования
- определить содержание каждого этапа управленческой деятельности и их структурную взаимозависимость на уровне учреждений дополнительного педагогического образования в области профессионального развития педагогов и обеспечения качества педагогической деятельности.