На правах рукописи

НАЗАРЕНКО НАТАЛЬЯ НИКОЛАЕВНА

Развитие психолого-педагогической компетентности государственных служащих в системе повышения квалификации

13.00.08 – теория и методика профессионального образования

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени

кандидата педагогических наук

Воронеж 2018

Работа выполнена в ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет»

Научный руководитель:	доктор педагогических наук, профессор **Бережная Ирина Федоровна**
Официальн^r j tsnnoненты:	**Серякова Светлана Брониславовна** доктор педагогических наук, профессор, ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет», кафедра социальной педагогики и психологии, профессор **Лапина Елена Владимировна** кандидат педагогических наук, ГБУ ДПО ВО «Институт развития образования», отдел организации повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров общего образования, начальник
Ведущая организация:	**ФГБОУ ВО "Астраханский государственный технический университет"**

Защита состоится «25» января 2019 г. в 11.00 часов на заседании объединенного диссертационного совета Д 999.010.03 на базе ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет», ФГКВОУ ВО ВУНЦ ВВС «Военно-воздушная академия имени профессора Н.Е. Жуковского и Ю.А. Гагарина» (г. Воронеж), ФГБОУ ВО «Липецкий государственный педагогический университет им. П.П. Семенова-Тян-Шанского» по адресу: 394036, г. Воронеж, пр. Революции, 24, ауд. 312.

С диссертацией можно ознакомиться в Зональной научной библиотеке ФГБОУ ВО «Воронежский государственный университет» и на сайте ФГБОУ ВО «ВГУ» http: /www/science. vsu.ru / diser.

Автореферат разослан «23» ноября 2018 г.

Учёный секретарь
Диссертационного совета Е.В. Кривотулова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ИССЛЕДОВАНИЯ

Актуальность исследования. Профессионализм управленческих кадров является одной из актуальных проблем современной системы государственной власти. В Федеральном законе «О Государственной гражданской службе» и в Федеральном законе «О муниципальной службе» определены требования к профессиональным качествам современных чиновников.

В соответствии с законодательством, сотрудник государственной службы должен ориентироваться в постоянно обновляемом потоке правовой, социальной и технической информации, владеть навыками оперативного анализа информационного потока, уметь решать профессиональные вопросы на высоком уровне сложности.

Такие требования к профессиональной деятельности государственных служащих предполагают комплексный подход к процессу повышения квалификации и разработку современных технологий обучения взрослых, которые позволяют поддерживать высокий уровень профессиональных знаний и компетенций и способствуют комплексному личностно-профессиональному развитию, формированию профессиональной компетентности.

Одним из важных компонентов системы профессиональной компетентности госслужащих является психолого-педагогическая компетентность, позволяющая эффективно решать сложные профессиональные задачи в сфере взаимодействия с клиентами и коллегами, способствует эффективной командной и управленческой работе, а также оказывает влияние на качество анализа документов, разработку локальных нормативных актов и регламентов.

Низкий уровень развития психолого-педагогической компетентности госслужащих часто является причиной возникновения нештатных конфликтных ситуаций при выполнении профессиональной деятельности, недовольства и негативного мнения граждан о работе сотрудников государственной или муниципальной службы. Недостаточно высокий уровень психолого-педагогической компетентности государственных служащих часто вызывает ошибочные представления граждан о низком профессионализме сотрудников государственной службы, нивелируют их профессиональные знания и опыт.

Все это обусловливает актуальность разработки проблем развития психолого-педагогической компетентности государственных служащих в системе повышения квалификации.

Степень научной разработанности проблемы. Поставленная в диссертации проблема развития психолого-педагогической компетентности исследовалась как в педагогике и в психологии профессиональной деятельности, так и в области юриспруденции, экономики и управления. В работах А.А. Бодалева, А.А. Вербицкого, В.П. Зинченко, А.М. Новикова, Е.И. Огарева, С.Б. Орлова, В.Г. Осипова, Ф.И. Перегудова и др., рассматриваются идеи, сущность и методологические проблемы непрерывного образования и андрогогики; в исследованиях В.Ф. Максимович, И.П. Андриади – проблемы развития профессионального образования.

В трудах Н.В. Борисовой, А.А. Вербицкого, Н.В. Кузьминой, А.Е. Марона, И.П. Раченко осуществляется анализ различных направлений совершенствования системы повышения профессиональной квалификации, подходы к модернизации ее содержания, форм и методов.

П.Я. Гальперин, Н.Ф. Талызина, В.П. Беспалько, М.В. Кларин, Дж. Кэролл, Б. Блум, Д. Брунер и др. разрабатывают технологические подходы к образованию.

В работах Л.И. Анцыферовой, А.А. Вербицкого, М.Т. Громковой, Ю.Н. Емельянова, С.И. Змеева, А.А. Бодалева, А.А. Деркача, Л.А. Степновой, А.К. Марковой и др. представлены теоретические основы обучения взрослых; в трудах Б.Н. Банько, Л.М. Митиной, Л.З. Стукаловой, С.В. Селицкой и др. анализируется профессиональная, психологическая и психолого-педагогическая компетентность специалистов в различных сферах профессиональной деятельности.

Несмотря на изученность отдельных аспектов заявленной проблемы, в психолого-педагогической литературе до сих пор нет единого мнения по вопросу о сущности и структуре психолого-педагогической компетенции, ее места в системе профессиональной компетентности государственных служащих, не разработана модель развития психолого-педагогической компетентности в системе повышения квалификации, не выявлены педагогические условия, при которых этот процесс происходит наиболее эффективно, в том числе - за счет использования педагогических возможностей системы повышения квалификации.

В ходе анализа теории и практики профессиональной подготовки гражданских служащих, выявлено, что в настоящее время существует ряд **противоречий** между:

- объективной необходимостью развития психолого-педагогической компетентности у госслужащих для эффективной профессиональной деятельности и недостаточным вниманием к ее развитию в программах повышения квалификации;
- между педагогическими возможностями системы повышения квалификации и недостаточным их использованием в образовательном процессе;
- необходимостью оценки уровня развития психолого-педагогической компетентности госслужащего и отсутствием четких критериев и показателей для ее измерения и развития.

Анализ психолого-педагогической литературы и выявленные противоречия позволили сформулировать **научную задачу исследования,** которая заключается в разработке теоретических и технологических положений развития психолого-педагогической компетентности государственных служащих в системе повышения квалификации.

Цель исследования - разработка и апробация модели и педагогических условий развития психолого-педагогической компетентности госслужащих в рамках системы повышения квалификации.

Объектом исследования выступает образовательный процесс в системе повышения квалификации государственных служащих.

Предметом исследования является развитие психолого-педагогической компетентности государственных служащих в процессе повышения квалификации.

Гипотеза исследования – развитие психолого-педагогической компетентности государственных служащих в системе повышения квалификации будет более эффективным, если:

- выделены структурно-функциональные компоненты психолого-педагогической компетентности, что позволяет учесть особенности ее развития в системе повышения квалификации государственных служащих;
- выявлены и проанализированы возможности системы повышения квалификации государственных служащих, что позволяет определить направления совершенствования процесса обучения для обеспечения их личностно-профессионального развития;
- разработана модель развития психолого-педагогической компетентности государственных служащих, которая включает цель, методологические подходы, принципы, функции, формы, средства и методы формирования психолого-педагогической компетентности;
- спроектирована и апробирована педагогическая технология развития психолого-педагогической компетентности, которая учитывает специфику и возможности системы повышения квалификации государственных служащих;
- выявлены, экспериментально проверены и обоснованы педагогические условия, позволяющие эффективно развивать психолого-педагогическую компетентность государственных служащих в системе повышения квалификации.

Задачи исследования:

- на основе анализа психолого-педагогической литературы уточнить понятие «психолого-педагогическая компетентность» в контексте профессиональной деятельности государственных служащих, выделить ее компоненты;
- выявить педагогические возможности системы повышения квалификации государственных служащих, позволяющие формировать и развивать психолого-педагогическую компетентность на уровне, соответствующем запросу общества;
- разработать модель развития психолого-педагогической компетентности госслужащего;
- разработать педагогическую технологию развития психолого-педагогической компетентности госслужащих;
- выявить и обосновать педагогические условия, позволяющие развивать психолого-педагогическую компетентность госслужащих в системе повышения квалификации.

Методологическую основу исследования составили методологические

подходы: **системный** (В.Г. Афанасьев, В.Н. Садовский, Н. В. Блауберг, Э. Г. Юдин, и др.) определяет систему профессиональных компетенций и психолого-педагогическую компетентность как составляющую системы профессиональной деятельности и личностно-профессионального развития; **компетентностный,** раскрывает характер направленности процесса переподготовки и повышения квалификации, компетентностную роль программ повышения квалификации в формировании профессионализма личности (Г.С. Абрамова, Л.И. Анцыферова, Ю.Н. Емельянов, М.Т. Громкова, Г.Е. Зборовский; Н.В. Кузьмина и др.); **контекстный** подход, разработанный в работах А.А. Вербицкого и др., позволяет провести анализ различных направлений совершенствования системы повышения профессиональной квалификации, подходы к модернизации ее содержания, форм и методов в соответствии с контекстом профессиональной деятельности обучающихся и их профессионального опыта; **личностно-ориентированный** (В.В. Сериков, И.С. Якиманская, А.М. Рикель и др.), раскрывает специфику индивидуализации процесса переподготовки и повышения квалификации, превращение обучения в личностно-профессиональное развитие и взаимосвязь мотивации обучения и профессиональной деятельности с профессиональной «я-концепцией» личности.

Теоретическую основу составили: работы в сфере в сфере андрагогики Т.М. Громковой, С.И. Змеёва, М.Ш. Ноулз и др., акмеологии профессиональной деятельности А.А. Бодалева, А.А. Деркача; в сфере ресурсного подхода к управленческой деятельности в государственном управлении и менеджменте Ю.В. Синягина; в области анализа психолого-педагогических характеристик профессиональной деятельности – работы Л.М. Митиной, Л.З. Стукаловой, С.В. Селицкой, Б.Н. Банько и др.; работы по анализу соответствия профессиональных и образовательных стандартов в сфере государственной гражданской службы М.С. Горба; работы Д. Сюпера и М.А. Рикеля в области профессиональной я-концепции личности, а также работы в области личностно-ориентированного обучения К.А. Абульхановой - Славской, В.В. Серикова, И.С. Якиманской.

Существенное значение для настоящего исследования имеют положения, сформулированные в Федеральных законах «Об образовании», «Об основах государственной службы», «О государственной гражданской службе Российской Федерации», «О муниципальной службе»; указы Президента Российской Федерации, Положение о порядке получения дополнительного профессионального образования государственными гражданскими служащими Российской Федерации, Утвержденном Указом Президента РФ, нормативные документы, изложенные в других постановлениях Правительства Российской Федерации по вопросам функционирования государственной и муниципальной службы, а также в Федеральных профессиональных стандартах и Федеральных образовательных стандартах.

Для решения поставленных задач и проверки исходных положений были использованы следующие **методы**:

- ***теоретические*** – анализ и синтез, сравнение и обобщение, модели-

рование;

теоретический анализ педагогической и психологической литературы, изучение педагогической документации;

- ***эмпирические*** методы: анкетирование, тестирование, опрос, педагогический эксперимент;

- методы математической и статистической обработки данных (корреляционный анализ, анализ характера распределения (t - критерий Стьюдента и χ^2 Пирсона, метод корреляционных плеяд).

Опытно-экспериментальной базой исследования стал Воронежский РАНХ и ГС в рамках программ курсов повышения квалификации.

Основные этапы исследования

1 этап (2010-2012 гг.) – анализ состояния системы повышения квалификации и профессиональной переподготовки госслужащих, исследовались основные подходы к организации системы. Обнаружены противоречия между требованиями общества и состоянием подготовки на современном этапе. Проводилась теоретическая и практическая работа по подготовке эксперимента, разрабатывалась модель и педагогическая технология, осуществлен диагностический этап эксперимента. Был начат констатирующий эксперимент.

2 этап (2012 – 2016 гг.) – завершение констатирующего и проведение формирующего этапа эксперимента, эмпирическая обработка и качественный анализ результатов. Разработка и апробация учебно-методических материалов по развитию психолого-педагогической компетентности государственных и муниципальных служащих.

3 этап (2017 – 2018 гг.) – завершение контрольного этапа эксперимента, обобщение и анализ результатов, написание и оформление работы.

Научная новизна исследования состоит в том, что:

- раскрыта структура психолого-педагогической компетентности государственного служащего как целостного интегративного личностно-профессионального образования, включающего в себя коммуникативные, организационно-управленческие, экспертно-аналитические и социальные компетенции, доказано, что психолого-педагогическая компетентность является значимой составляющей системы профессиональной компетентности государственного служащего и выполняет коммуникативную, когнитивную, интерактивную и регулятивную функции;

- определены педагогические возможности системы повышения квалификации государственных служащих, позволяющие развивать психолого-педагогическую компетентность как неотъемлемую составляющую профессиональной компетентности;

- разработана модель развития психолого-педагогической компетентности государственных служащих в условиях системы повышения квалификации, которая включает: цель, методологические подходы; принципы, структурные компоненты психолого-педагогической компетентности и педагогическую технологию развития психолого-педагогической компетентности

в системе повышения квалификации государственных служащих,

- выявлены, обоснованы и экспериментально проверены педагогические условия, необходимые для реализации модели развития психолого-педагогической компетентности госслужащих.

Теоретическая значимость исследования значимость исследования состоит в том, что его результаты вносят вклад в теорию профессионального образования: расширено представление о психолого-педагогической компетентности госслужащих. В ходе исследования выявлены и содержательно охарактеризованы структурные компоненты психолого-педагогической компетентности государственного служащего; разработана модель развития психолого-педагогической компетентности в рамках процесса повышения квалификации, что дает возможность комплексного построения системы обучения и развития кадров государственной и муниципальной службы в зависимости от целей государственной кадровой политики. Спроектирована педагогическая технология развития психолого-педагогической компетентности госслужащего, которая опирается на систему существующих программ переподготовки, технология включает компоненты психолого-педагогической компетентности, функции, уровни развития (репродуктивный, продуктивный и продуктивно-творческий), методы и средства развития психолого-педагогической компетентности, формы и способы контроля и оценки уровня сформированности ее компонентов.

Практическая значимость исследования состоит в том, что: спроектирована педагогическая технология развития психолого-педагогической компетентности госслужащих, которая позволяет сочетать личностно – профессиональное развитие госслужащего и требования государственной кадровой политики. Подобран диагностический инструментарий для изучения и оценки уровня развития психолого-педагогической компетентности государственных служащих, который используется при проведении программ повышения квалификации. Выявлены, обоснованы и экспериментально проверены педагогические условия развития психолого-педагогической компетентности госслужащих в системе повышения квалификации. Результаты исследования внедрены в практику повышения квалификации государственных служащих в Воронежском филиале РАНХиГС.

Достоверность и обоснованность обеспечивается методологической обоснованностью концептуальных положений, опирающихся на системный, контекстный, компетентностный и личностно-ориентированный подходы, использованием совокупности надежных, валидных, апробированных и взаимодополняющих методов исследования, адекватных объекту, предмету, задачам и логике исследования, а также сочетанием качественного и количественного анализа полученных результатов.

Положения, выносимые на защиту:

1. Психолого-педагогическая компетентность государственного и служащего – это интегральная профессионально-личностная характеристика, включающая в себя комплекс личностных качеств и способностей; зна-

ний, умений, и профессионального опыта в сфере психологии и педагогики, обеспечивающих готовность к эффективному выполнению задач профессиональной деятельности.

Структура психолого-педагогической компетентности госслужащего включает следующие компоненты: когнитивный (знания в области педагогики, педагогического менеджмента, психологии управления и социальной психологии); мотивационный (внутренние устойчивые мотивы применения психолого-педагогических знаний в профессиональной деятельности) и коммуникативный (готовность к конструктивному межличностному взаимодействию, профессионально-педагогическая контактность, владение антиконфликтными техниками взаимодействия с гражданами, в том числе - при рассмотрении жалоб и обращений граждан).

2. Педагогические возможности системы повышения квалификации государственных и муниципальных служащих:

- опора процесса обучения на профессиональный опыт и реальные профессиональные задачи слушателей (за счет внедрения в программы обучения круглых столов, мастер-классов, а также проектной деятельности);
- индивидуализация и гибкость процесса обучения (за счет модульной структуры программ);
- влияние успешности процесса обучения на профессиональную карьеру слушателя (взаимосвязь с кадровыми службами организаций и совместная оценка результативности программ, в частности, при защите проектов слушателями);
- формирование профессиональной компетентности госслужащего в контексте его личностно-профессионального развития (за счет индивидуализации программ и комплексной личностно-профессиональной диагностики слушателей).

3. Модель развития психолого-педагогической компетентности госслужащих в условиях процесса повышения квалификации включает: цель – развитие психолого-педагогической компетентности государственных и муниципальных служащих; методологические подходы (системный, личностно-ориентированный, компетентностный, контекстный); принципы (контекстно-деятельностной, профессиональной и личностной направленности, проблемности, гибкости, технологичности и модульности архитектуры образовательного процесса). В модели обозначены структура психолого-педагогической компетентности: когнитивный, коммуникативный и мотивационный компоненты; функции: социально-коммуникативная, организационно-управленческая и экспертно-аналитическая. В структуру модели входят педагогическая технология и педагогические условия развития психолого-педагогической компетентности госслужащего.

4. Педагогическая технология развития психолого-педагогической компетентности госслужащего включает в себя три части: базовую, стандартную и вариативную, модули каждой из которых обеспечивают определенный уровень развития психолого-педагогической компетентности гос-

служащего. В технологию включены: практико-ориентированные интерактивные (тренинг, деловые игры, круглые столы) и активные (лекции-презентации, видео-конференции, мастер-классы) ***формы***; ***методы*** (информационно-коммуникативные, проективные, метод case-study, метод моделирования и др.) и ***средства*** (интернет-тренажеры, мультимедийные средства) организации образовательного процесса); способы контроля и оценки уровня развития компонентов психолого-педагогической компетентности государственных слушателей; а также - **уровни развития** компонентов психолого-педагогической компетентности госслужащего: репродуктивный (приобретение знаний и понимание материала), продуктивный (использование полученных знаний в профессиональной деятельности) и продуктивно-творческий (осуществление принятия решения в ситуации неопределенности, творческий подход к профессиональной деятельности).

5. Педагогическими условиями развития психолого-педагогической компетентности в системе повышения квалификации государственных служащих являются:

Организационно-педагогические условия: наличие научно обоснованной и методически грамотно построенной педагогической технологии; создание практикоориентированной обучающей среды; учет контекста профессиональной деятельности госслужащего и степени его подготовленности к эффективному использованию профессионального опыта при анализе проблемных ситуаций и в проектной работе; применение модульной технологии прохождения повышений квалификации и программ переподготовки; применение активных и интерактивных форм и методов работы преподавателя с аудиторией слушателей; возможности для постоянного совершенствования и профессионального роста преподавателей, чья работа в рамках программ повышения квалификации может быть более сложной и разнообразной по роли и функциям, чем при лекционно-семинарском типе проведения занятий.

Психолого-педагогические условия: актуализация психолого-педагогического подхода к построению системы планирования карьеры государственного служащего на всех этапах его профессиональной деятельности; учет карьерных ориентаций государственных служащих при выборе тематик для проектной работы; организация процесса обучения и оценки качества сформированных компетенций госслужащего, способствующая его личностно-профессиональному развитию и соответствующая системе карьерных ориентаций; ориентированность программ обучения на личностно-профессиональное развитие госслужащего за счет сочетания программ обучения и процесса планирования карьеры.

Апробация и внедрение.

- результаты исследования обсуждались на международных конференциях**:** ежегодной международной научно-практической конференции «Формирование профессиональной компетентности специалистов в системе непрерывного образования» ВФ РАНХиГС 2008 – 2016 гг., ежегодной всероссийской научно-практической конференции «Актуальные проблемы профес-

сионального образования: цели, задачи и перспективы развития» ВФ РАГС 2012-2015 гг.;

- данные, полученные в результате эксперимента, были использованы в научно-исследовательской работе в соответствии с Государственным заданием РАНХиГС на 2016 год по теме «Компетентностная модель многоуровневой подготовки управленческих кадров как научно-методическое обеспечение государственной кадровой политики»;

- в работе системы управления кадрами администрации Воронежской области (сентябрь 2017 – круглый стол по теме «Проблемы оценки профессиональных компетенций ГС» на базе администрации Воронежской области);
- в конкурсах и проектах РАНГХиГС, в частности - в рамках Конкурса лучших практик 2015 и 2016 гг. (сертификат, призовое 3 место), конкурса Образовательных инноваций РАНХиГС 2016 г. (сертификат, призовое 3 место), в работе со студентами (проектная деятельность в рамках конкурсов студенческих проектов РАНХиГС – RAISE), а также в работе со слушателями программ КПК и ПП, в том числе в рамках Президентской программы подготовки управленческих кадров 2014-2017гг.

- результаты работы отражены в 23 печатных работах (в том числе 5 статей в центральных журналах ВАК).

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и приложений. Основная часть работы изложена на 221 листе, работа содержит 19 рисунков, 12 таблиц, список литературы из 217 наименований и 6 приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во введении раскрыты актуальность темы диссертационного исследования, определены предмет, объект, сформулирована гипотеза и описаны методы исследования, раскрыта научная новизна и практическая значимость работы, представлены положения, выносимые на защиту.

В первой главе «Теоретические аспекты развития психолого-педагогической компетентности государственных служащих в системе повышения квалификации» проанализировано и уточнено понятие «психолого-педагогическая компетентность государственных служащих», определена ее структура и место в системе профессиональной компетентности, выявлены педагогические возможности системы повышения квалификации государственных гражданских и муниципальных служащих (исторический, правовой и педагогический контекст). Разработана модель развития психолого-педагогической компетентности государственных служащих в системе повышения квалификации.

В настоящее время психолого-педагогической компетентности различных специалистов уделяется много внимания. При этом разные авторы дают различные определения данной категории. Например, Л.М. Митина в понятие «педагогическая компетентность» включает: знания, умения, навыки, а также способы и приемы их реализации в деятельности, общении, развитии

(саморазвитии) личности. Л.З. Стукалова понимает психолого-педагогическую компетенцию менеджера как «интегральные характеристики личности: когнитивные, конативные, аксиоимманентные, аутопсихологические и латеральные». С точки зрения С.В. Селицкой, психолого-педагогическая компетентность менеджера является основной профессиональной характеристикой личности руководителя, «одной из ключевых системообразующих компонент в общей структуре компетентности менеджеров». Б.Н. Банько в своих работах дает понятие профессионально-педагогической компетентности, которую рассматривает как "интегративное свойство личности, выражающееся в совокупности компетенций в психолого-педагогической области знаний». Можно отметить, что в большинстве работ педагогическая или психолого-педагогическая компетентность представляет собой набор умений и навыков, квалификаций, владение определенным запасом знаний и поведенческими навыками, необходимыми для успешного взаимодействия в современном деловом мире, в определенной профессиональной сфере.

На основе анализа психолого-педагогической литературы в нашем исследовании под психолого-педагогической компетентностью государственного служащего понимается интегральная профессионально-личностная характеристика, включающая в себя комплекс личностных качеств и способностей; знаний, умений, и профессионального опыта в сфере психологии и педагогики, обеспечивающих готовность к эффективному выполнению задач профессиональной деятельности.

В структуре психолого-педагогической компетентности госслужащего, как сложного многоаспектного явления, можно выделить следующие компоненты:

- когнитивный – оперирование знаниями в области педагогики, педагогического менеджмента, психологии управления и социальной психологии, позволяющие работать с людьми, определять причины их поступков, прогнозировать их поведение и его последствия;

- мотивационный – внутренние устойчивые мотивы применения педагогических знаний в профессиональной деятельности для правильного определения, развития как собственных профессионально-значимых качеств, так и профессионально-значимых качеств своих подчиненных, определения и понимания мотивов профессиональной деятельности сотрудников, эффективного делегирования полномочий и работы в команде; поступательного развития собственной карьеры и профилактики эмоционального выгорания;

- коммуникативный: способность объяснить другим людям информацию и контролировать понимание, готовность к конструктивному межличностному взаимодействию, профессионально-педагогическая контактность, владение антиконфликтными техниками взаимодействия с гражданами (в том числе при рассмотрении жалоб и обращений).

Психолого-педагогическая компетентность является важной составляющей профессиональной компетентности государственного служащего и

проявляется: в организационно-управленческой деятельности: в способности обучаться и совершенствовать работу с учетом опыта и новых идей, организации взаимодействия с внешней средой (другими государственными и муниципальными органами, организациями, гражданами); в административно-технологической деятельности: в подготовке проектов нормативных правовых актов; в консультационной и информационно-аналитической деятельности: в профессионально-педагогической контактности при консультировании граждан, государственных, некоммерческих и хозяйственных организаций; в проектной деятельности: в конструктивном взаимодействии с коллегами при разработке и реализации проектов.

Психолого-педагогическая компетентность государственного служащего эффективно развивается в системе повышения квалификации, которая обладает следующими педагогическими возможностями:

- опора процесса обучения на профессиональный опыт и реальные профессиональные задачи слушателей за счет использования конкретных служебных ситуаций при применении активных форм работы преподавателя с аудиторией (круглые столы, деловые игры). Обмен наиболее успешными практиками в ходе выполнения проектов, доступ слушателей к библиотеке проектов прошлых выпускников программ;
- индивидуализация и гибкость процесса обучения не только за счет выбора тематики проектов, но и за счет варьирования сроков прохождения теоретической части в зависимости от уровня подготовки слушателя (определяется при решении профессиональных тестовых заданий по тематике);
- влияние успешности процесса обучения на профессиональную карьеру слушателя, что позволяет осуществлять процесс формирования профессиональной компетентности государственного служащего в контексте его личностно-профессионального развития и карьерного продвижения, успешное обучение по программе является частью аттестационных мероприятий и планирования карьеры госслужащих. Построение логики программы обучения способствует осознанию слушателями важности развития психолого-педагогической компетентности как составляющей системы профессиональной компетентности для включения в резерв руководящих кадров, успешного карьерного продвижения.

Вышеперечисленные возможности позволяют связывать программы обучения с практической деятельностью слушателей и задействовать их профессионально-личностный потенциал для формирования и развития психолого-педагогической компетентности.

Для развития психолого-педагогической компетентности госслужащих в работе предложена модель развития психолого-педагогической компетентности госслужащих в условиях процесса повышения квалификации включает: цель – формирование и развитие психолого-педагогической компетентности госслужащих; методологические подходы (системный, личностно-ориентированный, контекстный и компетентностный); принципы (контекст-

но-деятельностной, профессиональной и личностной направленности, проблемности, гибкости, технологичности и модульности архитектуры). Схематично модель представлена на рисунке 1. В модели обозначены структура психолого-педагогической компетентности; компоненты: когнитивный, коммуникативный и мотивационный; функции: социально-коммуникативная, организационно-управленческая и экспертно-аналитическая. Центральным звеном модели выступает технология развития психолого-педагогической компетентности госслужащих, а также обозначены педагогические условия, при которых данный процесс происходит наиболее эффективно.

Модель применима не только для обучения государственных служащих, но может быть использована при организации программ КПК и ПП других специалистов бюджетных или коммерческих организаций и учреждений.

Вторая глава «Опытно-экспериментальная работа по развитию психолого-педагогической компетентности государственных служащих в системе переподготовки и повышения квалификации» посвящена описанию разработанной педагогической технологии и педагогических условий развития психолого-педагогической компетентности госслужащих, а также экспериментальной проверке выдвинутой гипотезы.

В нашем исследовании педагогическая технология рассматривается как совокупность знаний о способах, методах и средствах осуществления процессов, при использовании которых происходит качественное изменение объекта в заданных параметрах и с прогнозируемым конечным результатом.

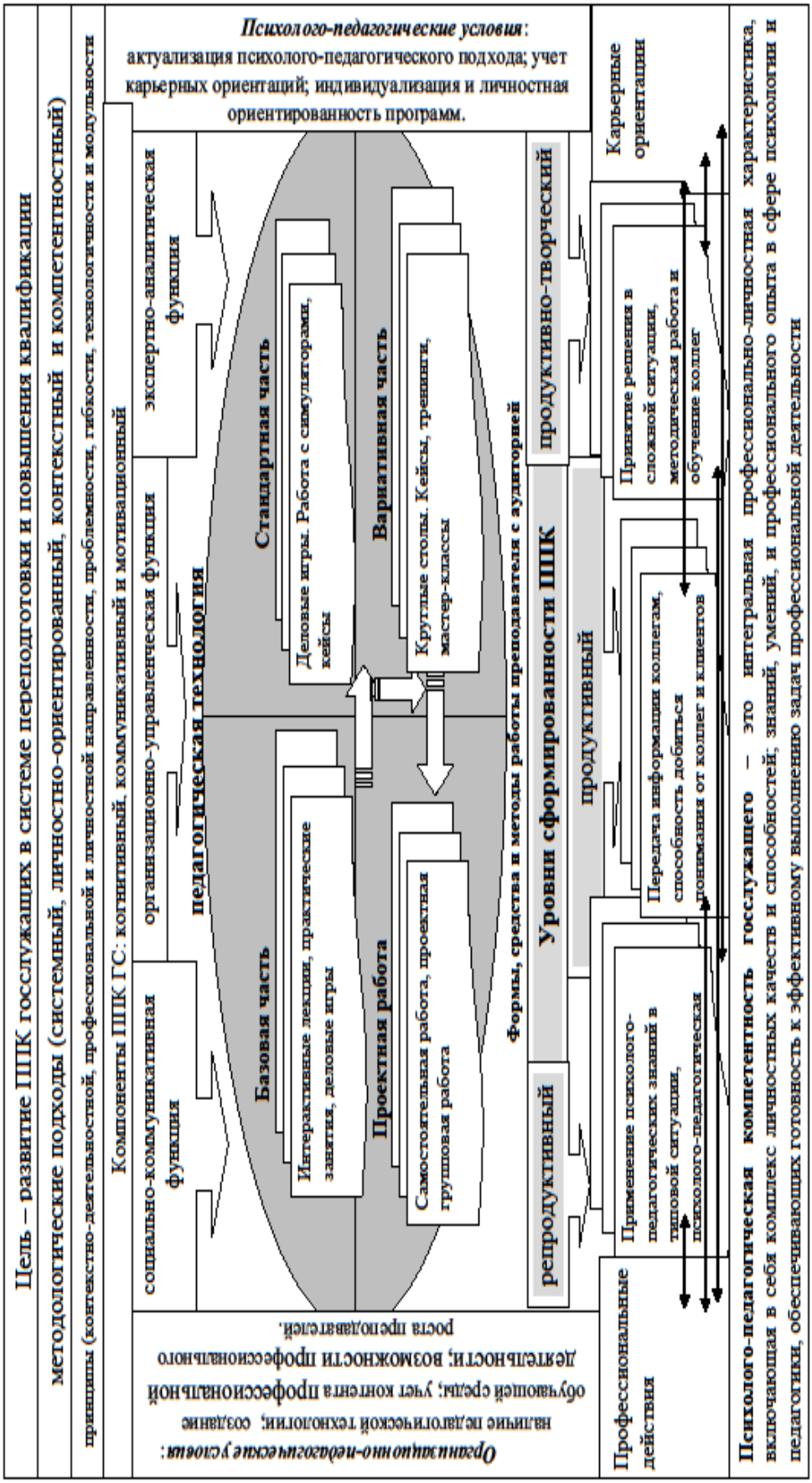

Рисунок 1. Модель развития психолого-педагогической компетентности госслужащих

Технология (рисунок 2) включает в себя: цель - развитие психолого-педагогической компетентности госслужащих; содержание, методы и средства педагогического взаимодействия слушателей и преподавателей, интерактивные и активные формы организации учебного процесса, результаты прохождения программ переподготовки и повышения квалификации в виде практикоориентированных востребованных в реальной профессиональной деятельности проектов; способы оценки результатов (тесты, кейсы различного уровня сложности – от простых типовых ситуаций, до сложных кейсов, требующих работы группы, выполнение групповых проектов и их экспертной оценки при условии ориентации тематики проектов на реальное применение в государственном или муниципальном управлении). Для того чтобы процесс развития психолого-педагогической компетентности имел системный и целенаправленный характер, важно задействовать все элементы педагогической системы: от постановки цели до проектирования всего дидактического процесса и проверки его эффективности. Стимулирующе-мотивационный компонент включает набор средств, таких как личная заинтересованность слушателей и влияние эффективности прохождения программ на их карьерный рост, соревновательная мотивация и т.д., развивающих положительную направленность образовательного процесса за счет личностной значимости программ обучения, включенности результатов прохождения программ в карьерную стратегию государственного служащего.

Технология включает в себя базовую (соответствующую необходимым базовым требованиям к уровню компетентности в соответствии с должностью), стандартную (уровень развития компетенций соответствует всем требованиям стандарта профессиональной деятельности) и вариативную часть (развивает компетенции, способствующие профессиональному росту и личностно-профессиональному развитию государственного служащего), формы (активные и интерактивные), методы (индивидуальной и групповой работы, проектная работа) и средства, уровни сформированности компонентов психолого-педагогической компетентности государственных служащих.

В ходе реализации разработанной педагогической технологии были выявлены, уточнены и экспериментально проверены педагогические условия развития психолого-педагогической компетентности госслужащих в процессе повышения квалификации.

Экспериментальная работа по апробации и оценке эффективности предлагаемой в диссертации модели и технологии, включала констатирующий, формирующий и контрольный этапы. Выбранная теоретико-методологическая основа и поставленные задачи определили ход исследования, которое проводилось в несколько этапов с 2012 по 2017 гг.

Констатирующий эксперимент проходил с 2012 по 2014 гг. Была проведена предварительная диагностика слушателей с целью определения исходного уровня сформированности психолого-педагогической компетентности.

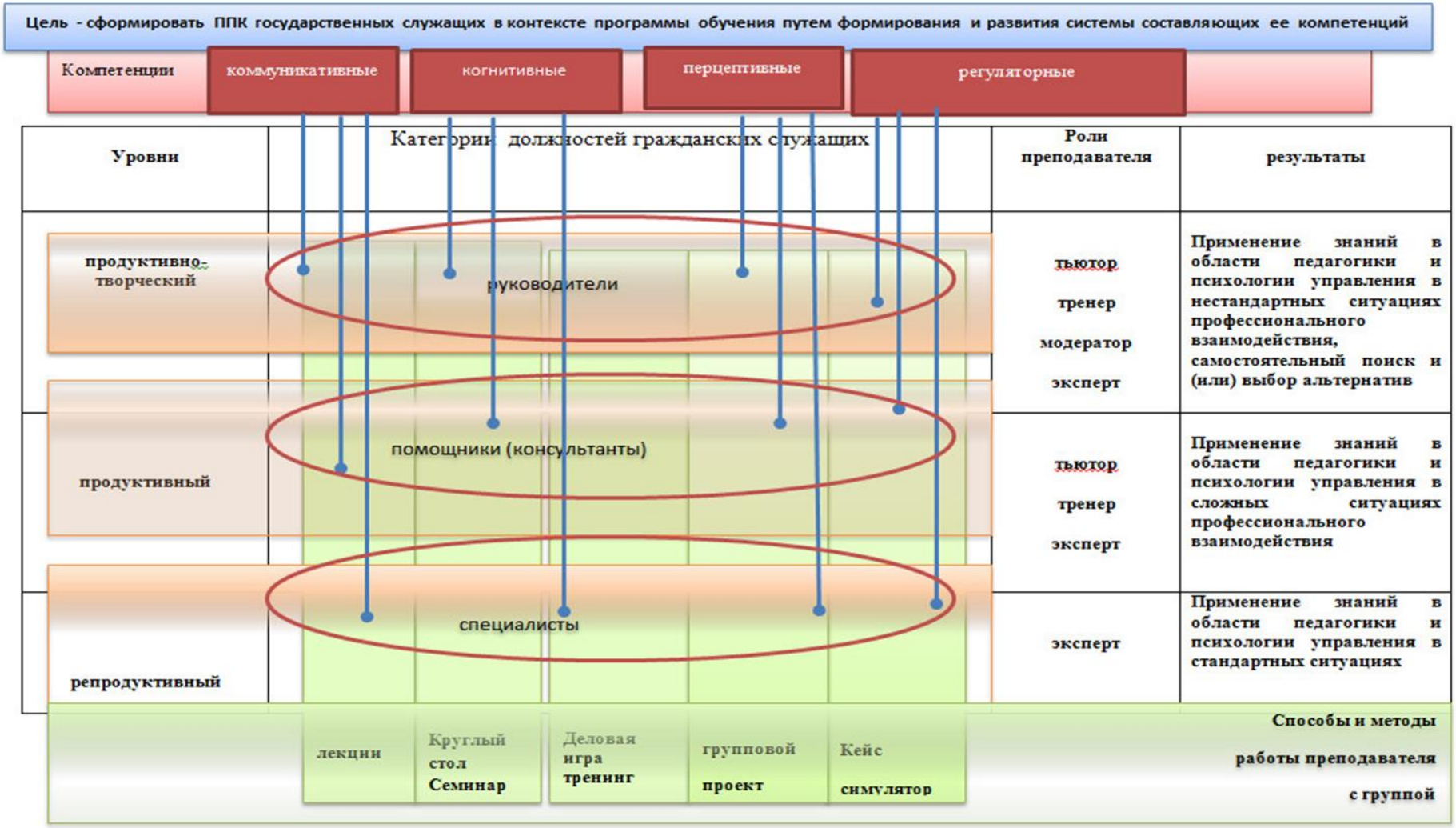

Рисунок 2. Педагогическая технология развития ППК ГС (схема)

Проведена оценка субъективной значимости психолого-педагогической компетентности в профессиональной деятельности. Общая численность выборки на констатирующем этапе составила 235 человек. Результаты исследования оценки значимости компетенций слушателями программ представлены на рисунке 3.

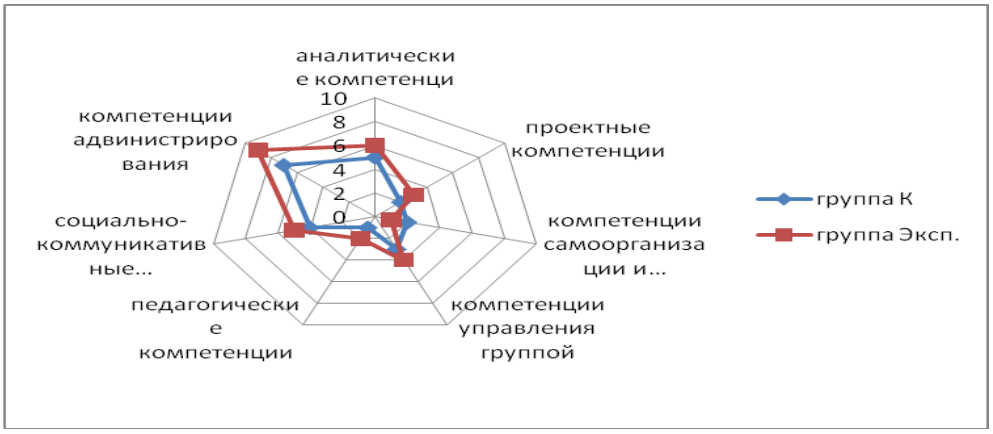

Рисунок 3. Оценка значимости компетенций слушателями программ

В результате анализа данных анкетирования установлено, что компетенции, входящие в состав ППК имели изначально невысокие оценки значимости в профессиональной деятельности. Это было характерно для всех слушателей и ожидаемо, так как психолого-педагогическая компетентность не является оцениваемой в их профессиональной деятельности, а ее сформированность и развитие не является критерием оценки профессионализма государственного служащего.

Диагностические процедуры в рамках программ переподготовки проводились с использованием методик комплексной личностно-профессиональной диагностики и оценки управленческих кадров, разработанных Высшей Школой Государственного Управления РАНХиГС, в частности - компьютерной системы ОУП, структурированного интервью по технологии ВШГУ РАНХиГС, 16-и факторного теста Р. Кеттела и методики психосемантической диагностики скрытой мотивации И.Л. Соломина. Исследование проводилось в Воронежском филиале РАНХиГС, для контроля надежности данных исследования использовались данные других филиалов. Такое использование возможно благодаря унификации программ обучения, в том числе программ тренингов, деловых игр, кейсов в связи с унификацией технических заданий к программам повышения квалификации. В результате констатирующего эксперимента в группах преобладал репродуктивный уровень сформированности практически всех компонентов психолого-педагогической компетентности (Таблица 1).

Формирующий эксперимент проводился с 2014 по 2016 гг. Целью формирующего этапа эксперимента была апробация спроектированной модели и реализация разработанной технологии обучения. В ходе формирующего эксперимента было выделено две группы (экспериментальная 50 человек и контрольная 48 человек).

Таблица 1 – Сформированность компонентов ППК на констатирующем этапе эксперимента (в % от выборки)

Уровень сформированности компонентов ППК →	**Репродуктивный**		**Продуктивный**		**Продуктивно-творческий**	
Компоненты ППК ↓	**КГ**	**ЭК**	**КГ**	**ЭК**	**КГ**	**ЭК**
когнитивный	74,2	74,4	23,1	23,1	2,7	2,5
коммуникативный	82,3	81,4	15,8	16,0	1,9	2,6
мотивационный (деятельностный)	96,0	96,1	2,3	2,4	1,7	1,6

Контрольная группа училась в условиях обычных программ, экспериментальная – на основе разработанной модели и технологии. В учебный процесс экспериментальной группы были введены проблемно-ориентированные деловые игры («Разработка имиджа школы», «Деловая полемика, правила ее проведения», «Поле изменений»); тренинги («Тренинг развития управленческих компетенций» анализ кейсов («Формирование команды проекта», «Работа с жалобами», «Переговоры» и др.) и в качестве итоговой аттестации введено групповое проектное моделирование (тематика проектов 2016 – 2017 гг. «Современная образовательная среда в муниципальном образовании», «Организация взаимодействия работодателей и образовательных организаций города», «Развитие персонала в современной государственной службе» и т.д.). Также для слушателей применялся тренажер «Управление виртуальным учреждением», «Управление проектом» (тренажер настраивается в зависимости от программы – управление муниципалитетом, учреждением здравоохранения, педагогическим учреждением, и т.д.), обязательно включавший в себя финансовый, кадровый блок и управление сложными конфликтными ситуациями.

При сравнении эмпирического и критического значений критерия, были получены следующие результаты$t^{Ан}_{эмп.}(3,08) > t_{критич.}(2,70)$ – для продуктивного уровня; $t^{Кг}_{эмп.}(3,67) > t_{критич.}(3,55)$ - для продуктивно-творческого уровня. Для репродуктивного уровня значимых различий не выявлено. По компонентам ППК при сравнении эмпирического и критического значений критерия, были получены следующие результаты: $t^{Км}_{эмп.}(3,23) > t_{критич.}(2,70)$ – для коммуникативного компонента; $t^{Ан}_{эмп.}(3,08) > t_{критич.}(2,70)$ – для аналитического компонента; $t^{Кг}_{эмп.}(3,67) > t_{критич.}(3,55)$ - для когнитивного компонента; $t^{Д}_{эмп.}(6,85) > t_{критич.}(3,55)$ – для мотивационно-деятельностного компонента. С целью проверки успешности эксперимента использовался t - критерий Стьюдента и χ^2 Пирсона. Обобщенные результаты представлены на рисунке 4, результаты по каждому из компонентов – в таблице 2.

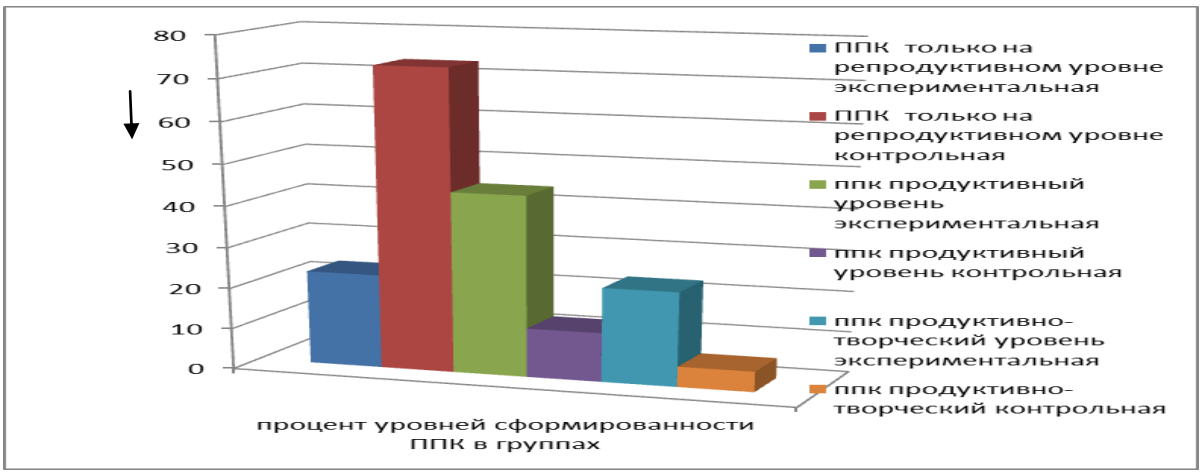

Рисунок 4. Распределение сформированности ППК на репродуктивном, продуктивном и продуктивно-творческом уровне (в % от выборки)

Таблица 2 – Сформированность компонентов ППК на заключительном этапе эксперимента (в % от выборки)

Уровень сформированности компонентов ППК →	**Репродуктивный**		**Продуктивный**		**Продуктивно-творческий**		**Репродуктивный**		**Продуктивный**		**Продуктивно-творческий**	
↓	***до эксперимента***						***после эксперимента***					
Компоненты ППК	**КГ**	**ЭГ**	**КГ**	**ЭГ**	**КГ**	**ЭГ**	**КГ**	**ЭГ**	**КГ**	**ЭГ**	**КГ**	**ЭГ**
когнитивный	74,2	74,4	23,1	23,1	2,8	2,5	57,6	50,6	28,3	30,5	14,1	18,9
коммуникативный	82,4	81,4	15,8	16,0	1,9	2,6	63,0	24,4	31,0	52,6	6,0	23,5
мотивационный (деятельностный)	96,0	96,1	2,8	2,4	1,7	1,6	82,1	20,5	12,1	55,3	5,9	42,2

Различия и расхождения между контрольной и экспериментальной группой обусловлены применением в экспериментальной группе активных форм и методов обучения, которые позволяют эффективнее развивать когнитивные и коммуникативные компоненты ППК, а также влияют на мотивационный компонент. Выявлено, например, что правильность решения кейсов и выполнение задач деловой игры возрастает и в экспериментальной, и в контрольной группе, но в экспериментальной группе задачи всех уровней сложности и кейсы решались успешнее, чем в контрольной группе. Значимое сближение показателей самооценки и оценки по решению кейсов также было отмечено только в экспериментальной группе; успешнее проходила и проектная деятельность (как при выполнении собственных проектов, так и при оценке ранее разработанных чужих проектов).

Полученные результаты позволяют считать педагогическую техноло-

гию эффективной для развития ППК ГС в условиях программ повышения квалификации.

В заключении изложены основные научные и практические результаты исследования, приведены выводы и предложения по повышению эффективности процесса развития психолого-педагогической компетентности ГС в системе дополнительного образования, в частности:

Психолого-педагогическая компетентность государственного служащего – это интегральная профессионально-личностная характеристика, включающая в себя комплекс личностных качеств и способностей; знаний, умений и профессионального опыта в сфере психологии и педагогики, обеспечивающих готовность к эффективному выполнению задач профессиональной деятельности.

Психолого-педагогическая компетентность является важной составляющей профессиональной компетентности государственного и служащего и проявляется: в организационно-управленческой деятельности: в способности обучаться и совершенствовать работу с учетом опыта и новых идей, организации взаимодействия с внешней средой (другими государственными и муниципальными органами, организациями, гражданами); в административно-технологической деятельности: в подготовке проектов нормативных правовых актов; в консультационной и информационно-аналитической деятельности: в профессионально-педагогической контактности при консультировании граждан, государственных, некоммерческих и хозяйственных организаций; в проектной деятельности: в конструктивном взаимодействии с коллегами при разработке и реализации проектов. Для развития ППК ГС система повышения квалификации обладает следующими возможностями: опора процесса обучения на профессиональный опыт и реальные профессиональные задачи слушателей, индивидуализация и гибкость процесса обучения; влияние успешности процесса обучения на профессиональную карьеру слушателя, что позволяет осуществлять процесс формирования профессиональной компетентности государственного служащего в контексте его личностно-профессионального развития и карьерного продвижения; в частности это позволяет слушателям осознать важность развития психолого-педагогической компетентности как составляющей системы профессиональной компетентности для включения в резерв руководящих кадров и карьерного продвижения.

Вышеперечисленные возможности позволяют связывать программы КПК и ПП с практической деятельностью слушателей и задействовать их профессионально-личностный потенциал для формирования и развития психолого-педагогической компетентности. Предложена **модель** развития психолого-педагогической компетентности государственных служащих, центральным звеном которой выступает **технология развития психолого-педагогической** компетентности госслужащих. В работе обоснована и экспериментально доказана эффективность разработанной педагогической технологии, выделены **педагогические условия**, необходимые для развития

психолого-педагогической компетентности (организационно-педагогические и психолого-педагогические условия). Проведен констатирующий и формирующий эксперимент по апробации и внедрению разработанной педагогической технологии, доказавших ее эффективность.

Результаты исследования экспериментально доказаны, апробированы и используются в практике повышения квалификации гражданских служащих. На их основе разработаны учебно-методические материалы для организации и применения педагогической технологии развития психолого-педагогической компетентности в системе повышения квалификации и разработаны

Перспективы исследования. Представленная диссертация не претендует на исчерпывающий и окончательный анализ изучаемого явления. Перспективным представляется изучение влияния уровня сформированности ППК на эффективность управленческой деятельности в сфере, для которой педагогический компонент не является профильным, а также сравнительный анализ влияния активных методов обучения на развитие компонентов ППК; целесообразно разработка ступенчатой модульной технологии прохождения программ повышений квалификации, что позволит объединять их во взаимосвязанные модули в рамках программ переподготовки, те модули, которые не требуют групповой работы слушателей, могут проводиться в дистанционном режиме, это повысит экономическую эффективность прохождения программ и будет способствовать более продуктивной работе слушателей при очном (аудиторном) формате обучения.

Основные положения и выводы диссертации нашли отражение в следующих публикациях автора:

Научные статьи в журналах, входящих в реестр ВАК РФ

1. Назаренко Н.Н. Управление системой карьерных ориентаций государственных служащих на основе компетентностного подхода: региональный аспект / Н.Н. Назаренко, Е.М. Лещенко // Регион: системы, экономика, управление. – 2011. – № 4 (15). – С. 135–140.

2. Назаренко Н.Н. Моделирование системы профессиональных компетенций государственных служащих в рамках переподготовки и повышения квалификации – региональный аспект / Н.Н. Назаренко, Е.М. Лещенко // Регион: системы, экономика, управление. – 2013.– № 4 (23). – С. 187–191.

3. Назаренко Н.Н. Модель подготовки управленческих кадров на основе обучения в малых группах / Н.Н. Назаренко, Е.М. Лещенко // Регион: системы, экономика, управление. – 2014. – № 2 (25). – С. 203–206.

4. Назаренко Н.Н. Формирование и развитие профессиональных компетенций с использованием современных педагогических технологий / Н.Н. Назаренко, Е.М. Лещенко, И.В. Потанина // Проблемы современного педагогического образования. Серия: Педагогика и психология. – 2017. – № 57 (7). – С. 28–37.

5. Назаренко Н.Н. Педагогические условия развития психолого-педагогической компетентности государственных служащих. / Н.Н. Назаренко // Вестник Воронежского государственного университета. Серия «Проблемы высшего образования». – 2018. – № 2. – С. 58–61.

Научные статьи и тезисы докладов в сборниках научных трудов и материалов научных конференций

6. Назаренко Н.Н. Система непрерывного обучения как фактор мотивации сотрудников / Н.Н. Назаренко // Формирование профессиональной компетентности специалистов в системе непрерывного образования : материалы Международной научно-практической конференции. – Воронеж : ВФ РАГС, 2008. – С. 54–60.

7. Назаренко Н.Н. Применение модульного обучения в профессиональном образовании и подготовке персонала / Н.Н. Назаренко // Актуальные проблемы профессионального образования: цели, задачи и перспективы развития : материалы 7-ой Всероссийской научно-практической конференции. – Воронеж : Научная книга, 2009. – Ч. 2. – С. 37–40.

8. Назаренко Н.Н. Современные подходы к обучению и переподготовки госслужащих в рамках непрерывного образования // Актуальные проблемы профессионального образования: цели, задачи и перспективы развития : материалы 8-ой Всероссийской научно-практической конференции. – Воронеж : Научная книга, 2010. – С. 55–60.

9. Назаренко Н.Н. Психолого-педагогические условия профессионального развития государственных служащих / Н.Н. Назаренко // Формирование профессиональной компетентности специалистов в системе непрерывного образования : материалы Международной научно-практической конференции. – Воронеж : Научная книга, 2010. – С. 37–43.

10. Назаренко Н.Н. Компетентностный подход в современной практике высшего образования / Н.Н. Назаренко // Актуальные проблемы профессионального образования: цели, задачи и перспективы развития : сборник статей по материалам 9-ой Всероссийской научно-практической конференции. – Воронеж : ИПЦ «Научная книга», 2011. – С. 91–95.

11. Назаренко Н.Н. Компетентностный подход к повышению квалификации управленческих кадров / Н.Н. Назаренко // Формирование профессиональной компетентности специалистов в системе непрерывного образования : сборник научных статей по материалам Международной научно-практической конференции. – Воронеж : ИПЦ «Научная книга», 2011. – С. 87–91.

12. Назаренко Н.Н. Профессиональное развитие преподавательского состава Вуза: от управления знаниями к управлению компетенциями / Н.Н. Назаренко // Формирование профессиональной компетентности специалистов в системе непрерывного образования : сборник научных статей по материалам Международной научно-практической конференции. – Воронеж : ИПЦ «Научная книга», 2012. – С. 163–168.

13. Назаренко Н.Н. Педагогические условия формирования и развития системы управленческих коммуникаций госслужащих / Н.Н. Назаренко, Е.М. Лещенко // Государственная и муниципальная служба в России: опыт, проблемы, перспективы : материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Воронеж : ИПЦ «Научная книга», 2012. – С. 38–42.

14. Назаренко Н.Н. Система непрерывного образования – основа профессионального развития государственных и муниципальных служащих / Н.Н. Назаренко, Е.М. Лещенко // Актуальные проблемы профессионального образования: цели, задачи и перспективы развития : материалы 12-ой Всероссийской научно-практической конференции. – Воронеж : ИПЦ «Научная книга», 2014. – С. 38–40.

15. Назаренко Н.Н. Педагогическая технология личностно-профессионального развития государственных служащих – условия реализации в регионах / Н.Н. Назаренко, Е.М. Лещенко // Регион: системы, экономика, управление. – 2015. – № 2 (29). – С. 310–315.

16. Назаренко Н.Н. Модель формирования профессиональной компетентности государственных служащих в рамках переподготовки и повышения квалификации: региональные аспекты / Н.Н. Назаренко, Е.М. Лещенко, Т.В. Золотухина // РЕГИОН : системы, экономика, управление. – 2015. – № 2 (30). – С. 205–215.

17. Назаренко Н.Н. Подготовка государственных служащих в современных условиях – анализ противоречий / Н.Н. Назаренко // Формирование профессиональной компетентности специалистов в системе непрерывного образования : сборник научных статей по материалам X Международной научно-практической конференции / редкол.: Е.С. Подвальный [и др.]; ФГБОУ ВПО «РАНХиГС». – Воронеж : ИПЦ «Научная книга», 2015. – С. 16–20.

18. Назаренко Н.Н. Мотивационная составляющая компетентности государственного служащего / Н.Н. Назаренко // Аксиологические аспекты в формировании современной молодежной среды : материалы заочной Региональной научно-практической конференции. – Воронеж : ВГТУ, 2015. – С. 70–71.

19. Назаренко Н.Н. Структура и компоненты профессиональной компетентности государственных служащих / Н.Н. Назаренко, И.Ф. Бережная, Е.М. Лещенко // РЕГИОН: системы, экономика, управление. – 2016. – № 2 (33). –С. 111–117.

20. Назаренко Н.Н. Проблемы кадрового планирования на государственной службе / Н.Н. Назаренко, Е.С. Козлова // Профессиональные компетенции государственных служащих: формирование и развитие : материалы Межвузовской научно-практической конференции (г. Воронеж, 27 апреля 2016 г.) / ред.кол.: Е.М. Лещенко [и др.]. – Воронеж: ИПЦ «Научная книга», 2016. – С. 132–135.

21. Назаренко Н.Н. Проблема эффективного отбора персонала для органов местного самоуправления / Н.Н. Назаренко, К.В. Мироненко // Профессиональные компетенции государственных служащих: формирование и развитие : материалы Межвузовской научно-практической конференции (г. Воронеж, 27 апреля 2016 г.) / ред. кол.: Е. М. Лещенко [и др.]. – Воронеж : ИПЦ «Научная книга», 2016. – С. 135–140.

22. Назаренко Н.Н. Проблемы и перспективы повышения эффективности аттестации государственных гражданских служащих / Н.Н. Назаренко, Е.И. Михайлова // Профессиональные компетенции государственных служащих: формирование и развитие : материалы Межвузовской научно-практической конференции (г. Воронеж, 27 апреля 2016 г.) / редкол. : Е.М. Лещенко [и др.]. – Воронеж : ИПЦ «Научная книга», 2016. – С. 140–144.

23. Назаренко Н.Н. Моделирование системы профессиональных компетенций государственных служащих: синтез компетентностного и контекстного подходов : коллективная монография / Е.М. Лещенко, Д.В. Ливенцев, Н.Н. Назаренко. – Воронеж: ИПЦ «Научная книга», 2017. – С. 110 – 131.

Подписано в печать 21.11.2018
Формат 60 х 84 1/16 . Бумага офисная.
Усл. печ. л. 1,4 Тираж 100 экз. Заказ №1281
Отпечатано в типографии
Воронежский ЦНТИ – филиал ФГБУ «РЭА»
Минэнерго России
394036, г. Воронеж, пр. Революции, 30