## Консультация «Совершенствуем профессионализм учителя» к педагогическому совету по теме ««Повышение профессиональной компетентности педагога - залог успеха качества обучения учащихся в условиях внедрения ФГОС»»

 ( подготовка к педсовету 18.11.13)

*«Как никто не может дать другому того, чего не имеет сам, так не может развивать, воспитывать и образовывать других тот,
кто сам не является развитым, воспитанным и образованным».*

 *А. Дистерв*

Современное образование переживает ряд реформ, и уже сегодня очевиден тот факт, что его изменение в целом невозможно (или неполно) без изменений профессионального сознания педагога

Только новая генерация учителей вместе с новой системой управления образованием сможет осуществить реальные инновационные изменения в российском образовании.

Актуальность разработки идеального образа педагога может быть подтверждена тем фактом, что, по мнению некоторых родителей, учителя школы по своим личностным, гражданским и профессиональным качествам не способны эффективно выполнять ту работу, которая от них требуется для обеспечения качественного обучения учащихся. Модель компетенций позволяет обеим сторонам говорить на одном языке и наглядно довести до сведения педагогических работников необходимые и желательные компетенции.

Модель компетенций представляет собой по возможности полный ранжированный набор компетенций, описывающих ключевые качества, поведение, знания, умения и другие характеристики, необходимые для достижения стандартов качества и эффективности трудовой деятельности. Исследователи отмечают, что в целом можно выделить два полярных направления в создании моделей компетенций:

- индивидуализированный подход, сфокусированный на поведении индивида,

- коллективный (организационный) подход, направленный на разработку модели компетенций для конкретной организации, увязывающей цели, миссии, ценности, организационную культуру с программами подготовки и развития персонала.

В свою очередь в коллективном подходе рассматриваются две аналитические модели – практико-ориентированная модель, построенная на исследовании поведенческих индикаторов достижения высокой или низкой эффективности, и стратегически-ориентированная, направленная на достижение перспективных целей организации.

«Мода» на компетенции без анализа реальных потребностей организации приводит к тому, что модели создаются ради самих моделей, без дальнейшего их использования. Поэтому очень важно с самого начала работы по созданию модели компетенций определить цели, под которые модель разрабатывается. Если за пример взять образовательное учреждение, то цели могут выглядеть таким образом

1. Создание инструмента «идеальный образ педагога» для повышения эффективности коммуникации между администрацией школы и родительским сообществом.

Актуальность разработки идеального образа педагога может быть подтверждена тем фактом, что, по мнению некоторых родителей, учителя школы по своим личностным, гражданским и профессиональным качествам не способны эффективно выполнять ту работу, которая от них требуется для обеспечения качественного обучения учащихся. Модель компетенций позволяет обеим сторонам говорить на одном языке и наглядно довести до сведения педагогических работников необходимые и желательные компетенции.

1. Создание инструмента для более объективного отбора претендентов на должность педагога.

Установление уровня притязаний по основным компетенциям, имеющим высокий ранг, позволяет повысить качество отбора кандидатов на должности и уменьшить вероятность ошибок.

1. Совершенствование системы вознаграждения.

Появляется возможность на основе уровня компетентности уменьшить субъективные факторы при установлении надбавок стимулирующего характера к зарплате преподавателя и увеличить их легитимность.

1. Повышение обоснованности формирования групповых и индивидуальных планов развития персонала на основе анализа разницы между желаемым и фактическим уровнем компетентности.
2. Повышение имиджа школы и её конкурентоспособности.

Школа получает инструмент, позволяющий наглядно демонстрировать родителям, педагогическим вузам и обществу в целом, какие компетенции педагогов школа предъявляет к своему преподавательскому составу.

В зависимости от конкретных целей структура и степень детализации моделей компетенций будет различаться.

А. К.Маркова считает, что компетентность учителя определяется соотношением в его реальном труде того, каковы его профессиональные знания и умения, с одной стороны, и профессиональные позиции, психологические качества - с другой.

А. П.Акимов трактует профессиональную компетентность учителя как сумму знаний, умений, навыков, усвоенных субъектом в ходе обучения, - в узком смысле слова и как уровень успешности взаимодействия с окружающей средой – в широком. Мы видим, что во всех рассмотренных определениях компетентности за точку отсчета принимают – знания. Однако, в условиях информационной, постиндустриальной эпохи данный подход не отвечает современным требованиям. Отечественные ученые и общественные деятели аргументировано констатируют кризис модели образования, основанной на знаниях:

 Во-первых, поток информации в современном мире невозможно «втиснуть» ни в какие программы;

 Во-вторых, отпадает сама необходимость ее запоминать, так как созданы и постоянно совершенствуются хранилища этой информации, и важнее научить школьников пользоваться ими;

В-третьих, уровень требований, предъявляемый сегодня к личности ставит школу перед необходимостью развивать у учащихся современное мышление, способность и готовность к выбору, индивидуальность и умение работать в команде, коммуникабельность, толерантность, адаптируемость к новым условиям.

В табл. 1 приведены ключевые компетенции преподавательского состава, формируемые под влиянием системы (авт.О. П. Ходенкова)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Группа компетенций | Составляющие | Результаты |
| Функциональные | Умение работать с информацией. Адаптация к новым ситуациям. Разработка проектов и управление ими. Руководство командой. Мотивация подчиненных, делегированиеим полномочий, развитие их потенциала. Использование эффективныхпрофессиональных коммуникаций | Релевантное управление информацией с целью эффективной работы команды над проектами. Объективное восприятие, своевременное использование информации с целью достижения результативности проектав команде |
| Научно-педагогические | Аналитическое мышление. Ясное и логичное изложение материала. Объективная оценка | Инновационное видение научной перспективы и ее экстраполяция на формирование у обучающего личности новатора |
| Личностные | Постоянное стремление к самообразованию. Умение работать в команде. Наличие способности к самопрезентации. Умение оперативно приниматьуправленческие решения. Умение рационально распределять время (time-management)  | Активное стремление к непрерывному профессиональному развитию. Творческая самостоятельность создаёт условия для эффективной самореализации индивидуально-психологических, интеллектуальных возможностей личности в образовательном процессе |
| Этические | Умение соблюдать стандарты этики профессиональной деятельности | Умение принять на себя ответственность за результаты деятельности |

Функциональная группа ключевых компетенций включает гностические (овладение системой знаний, необходимых для успешного выполнения профессиональной деятельности) и организаторские умения, реализуемые в профессионально-педагогической сфере.

Группа научно-педагогических компетенций выступает как организационно-технологическая характеристика и заключается в формировании умений организовать образовательный процесс; совокупность педагогических и профессиональных знаний по специальности.

Личностный компонент (личностные компетенции) представлен такими качествами личности, как рефлексия, гибкость, эмпатичность, общительность, способность к сотрудничеству, эмоциональная привлекательность.

Этические компетенции основаны на восприятии и разделении норм поведения высшей школы, поддержании репутации воспитанного человека. Соблюдение делового этикета выступает одним из элементов профессиональной стратегии.

Компетентностную модель современного учителя можно представить в виде состава, входящих в нее элементов:

* Ценности, принципы и цели
* Профессиональные качества
* Ключевые компетенции
* Педагогические методы, способы и технологии
* Профессиональные позиции

Современное образование переживает ряд реформ, и уже сегодня очевиден тот факт, что его изменение в целом невозможно (или неполно) без изменений профессионального сознания педагога. Конечно, каждому студенту, а особенно выпускнику, педагогического вуза, колледжа известны «незыблемые» правила учителя. Но я считаю, чтобы улучшить ситуацию в педагогических кадрах, убрать «случайных» людей из профессии, необходима государственная политика, модель компетенций учителя в формировании педагогов будущего с иным сознанием, иными ценностями и профессиональными компетенциями. Только новая генерация учителей вместе с новой системой управления образованием сможет осуществить реальные инновационные изменения в российском образовании. Это потребует значительных материальных и кадровых вложений в создание новой системы воспроизводства педагогических кадров.

Но обязательно учитель должен владеть теми компетенциями, которым он обучает!

Говоря о профессиональной компетенции педагога будущего нельзя сбрасывать со счетов и школьную среду обучения. Можно набрать в штат отличных профессионалов, отсеять неблагополучных детей, отремонтировать помещения, украсить рекреации цветами, ввести единую (очень стильную) школьную форму, обновить меню в столовой и даже добиться, чтобы ученики здоровались со старшими, не курили на территории и не ругались матом в присутствии преподавателей… почти идиллия. Можно также регулярно проводить школьные праздники, игры и поддерживать ряд полезных ритуалов, которые, как известно, сплачивают коллектив. Можно, наконец, написать обо всем этом блестящий отчет, уверенно пройти аттестацию и подать на президентский грант… Все это сделать значительно легче, чем создать в отдельно взятой школе среду, в которой учителям, детям, родителям действительно хотелось бы сотрудничать и развиваться.

Обсуждение вопроса о том, как сформировать социальный компонент школьной среды, обычно сводится к исследованию различных характеристик, описывающих взаимоотношения, поведение и настроение членов коллектива. Если в школьной образовательной среде взаимопонимание и удовлетворенность всех субъектов образовательного процесса, преобладающее позитивное настроение в коллективе, авторитетность и компетентность руководителей; педагогический состав с высокоразвитыми профессиональными компетенциями, степень участия всех субъектов в управлении образовательным процессом, сплоченность и сознательность всех субъектов образовательного процесса, продуктивность взаимодействий в обучающем компоненте образовательного процесса, то такую средой можно с уверенность назвать средой сотрудничества и развития.

Творческая работа в группах.

Задание № 1

Каковы механизмы развития профессиональной компетентности педагога?

Задание № 2

Каковы профессиональные качества педагога?

Задание № 3

Какова роль самообразования в развитии профессиональной компетентности учителя?

Задание № 4

***Значение самообразования для профессиональной компетентности учителя.***

## ЛИТЕРАТУРА И ССЫЛКИ

1. Зимняя И.А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования // Высш. образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 34 –42.
2. Фролов Ю.В. Компетентностная модель как основа качества подготовки специалистов / Ю.В. Фролов, Д.А. Махотин // Высш. образование сегодня. – 2004. – № 8. – С. 34–41.
3. Дульзон А. А., Васильева О. М. Модель компетенций преподавателя вуза // Университетское управление: практика и анализ. - 2009. - № 2. - С. 29-37.