

*Республиканская научно-практическая конференция  
«Реализация ФГОС как механизм инновационного развития  
образовательного учреждения и профессионального развития педагога»*

*Доклад на тему « Развитие профессиональных компетенций педагогического коллектива. Моделирование процесса развития профессиональной компетентности педагогов»*

*Щукина Оксана Алексеевна,  
директор МОУ «Гимназия № 3» г.Воркуты,  
e-mail: [gimnaziya3@yandex.ru](mailto:gimnaziya3@yandex.ru)*

### **Аннотация к докладу.**

Динамические изменения в национальной политике образования, происходящие в нашей стране, обусловили наличие целого ряда проблем социально-экономического, организационно-управленческого, психолого-педагогического характера.

Периодическая смена моделей образования влечет за собой смену критериев оценки качества работы педагога и приводит к увеличению доли педагогов, не удовлетворяющих критериям новой модели. Очевидно, необходимы иные методы, методики и способы внедрения педагогических и психологических знаний в реальную практику образовательных учреждений. Повышение профессиональной компетентности педагога, как целостной системы – одна из важнейших научно-практических проблем. От успешности ее решения в значительной степени зависит повышение эффективности труда педагогов, преодоление (и предотвращение) таких негативных явлений, как ранние «педагогические кризисы», «педагогическое истощение» и преодоление профессиональных и личностных затруднений педагогов. В этих условиях явно недостаточно личностной ориентированности этого процесса, он должен быть личностно-развивающим, направленным на развитие всех компонентов педагогического мастерства. Развитие профессиональной компетентности надо рассматривать в контексте ориентации на выделение и устранение индивидуальных и типовых затруднений педагогов для обеспечения качественного образовательного процесса и в контексте подготовки педагогов к переходу на компетентностно-ориентированное образование.

Анализ различных подходов к организации повышения квалификации педагогических кадров при переходе на компетентностно-ориентированное образование позволил выделить ряд проблем:

- ограниченность возможностей традиционной формы повышения квалификации, полученные знания у большей части слушателей остаются нереализованными из-за отсутствия поддержки со стороны администрации и коллег;

- отсутствие потребности в освоении педагогических технологий, так как часто не осознается роль освоения педагогических технологий с позиции личностного развития, роста профессионализма, оптимизации педагогической деятельности;

- неготовность педагогических работников к переходу от предметно-ориентированной педагогической деятельности к работе с образовательными технологиями, для реализации практико-ориентированного образования.

Исходя из вышеизложенного, подтверждается необходимость разработки системы управления развитием профессиональной компетентности педагогов и актуальность внедрения личностно-развивающей модели повышения квалификации педагогических работников на основе выявления индивидуальных профессиональных затруднений и организационно педагогических условий, обеспечивающих их устранение.

Применение личностно-развивающей модели повышения профессиональной компетентности педагогов за последние пять лет позволило достичь следующих результатов: количество педагогов, работающих по новым технологиям, возросло с 53% до 80%; занимающихся научно-методической деятельностью - с 25,6% до 47,6%; публикующих статьи в журналах и сборниках – с 6% до 15%; обобщающих и использующих передовой педагогический опыт - с 16 % до 53%. В процессе развития профессиональной компетентности педагогов в гимназии сформировалась группа педагогов, освоившая и включившаяся в проектную деятельность на муниципальном и региональном уровнях. В 2010 году гимназия явилась муниципальной пилотной площадкой по теме «Введение ФГОС НОО», в 2012 году – республиканской пилотной площадкой по теме «Введение ФГОС ООО».

## **Моделирование процесса развития профессиональной компетентности педагогов.**

В нашей гимназии разработана личностно-развивающая модель повышения профессиональной компетентности педагогов, которая обеспечивает организацию непрерывного личностно-профессионального развития каждого члена педагогического коллектива. Моделирование позволяет проследить путь преобразования от реально существующего уровня в практике работы к более высокому научно обоснованному уровню профессионализма педагогов.

Личностно-развивающая модель повышения профессиональной компетентности педагогов построена на основе современных требований к системе общего образования, принципах социально-педагогического, системного, личностно-ориентированного, личностно-развивающего, управленческо-технологического подходов, идее развития и саморазвития и ориентируется на формирование нового мировоззрения педагога, обеспечение мотивации личностно-профессионального развития, развитие управленческо-педагогических способностей.

В модели необходимо выделить следующие этапы развития профессиональной компетентности педагогов.

**Диагностический** этап - направлен на исследование мировоззренческого, личностного, профессионального уровня педагога, мотивационной готовности педагогов к развитию и повышению уровня профессиональной компетентности, формирование потребности в непрерывном профессиональном развитии.

Для решения задачи создания личностно-развивающего пространства, был подобран диагностический инструментарий для определения уровня профессиональной компетенции педагогов, выявления индивидуальных и типовых затруднений в их педагогической деятельности. На основе анализа полученных данных была осуществлена дифференциация педагогических работников на группы и поставлена цель разработать программы повышения

профессиональной компетентности для отдельных групп педагогов, и каждого педагога в отдельности, с учетом выявленных затруднений, личностных и профессиональных характеристик. Выделены три группы педагогов имеющие типичные затруднения в профессиональной деятельности.

Первая группа включает педагогов, которые находятся на репродуктивном и на адаптивном уровнях (актуальные проблемы: как сделать учебный материал доступным для восприятия обучающихся; как избежать перегрузки учебного материала второстепенной информацией; какую логику изложения материала выбрать и др.);

Ко второй группе относятся педагоги которые находятся на локально-моделирующем уровне (типичные проблемы: как сформулировать учебные цели, чтобы их реализацию можно было проконтролировать; какие формы и методы дают наибольший эффект и др);

Третья группа объединяет педагогов, которые находятся на уровне системно-моделирующего творчества (типичные затруднения связаны с технологическим описанием собственного опыта создания авторских разработок, с участием в разработке инновационных проектов).

**Организационно-управленческий этап** направлен на создание индивидуальной траектории развития педагогов; содержание деятельности на данном этапе состояло в создании гибкой системы повышения квалификации педагогов с учетом опыта, личных запросов, творческих возможностей, достигнутых результатов, стажа работы, образования и результатов аттестации. В систему повышения квалификации вошли: подбор оптимальных для педагога курсов повышения квалификации или переподготовки; стажировка в современных учреждениях; повышение квалификации в муниципальной системе повышения квалификации и внутри образовательного учреждения: педмастерская, творческие (проблемные) групп, теоретические семинары, индивидуальные и групповые консультации; развитие исследовательских умений педагогов, вовлечение их в научно-исследовательскую и проектную деятельность; освоение педагогических технологий, эффективных в школьном

образовании; привлечение педагогов к методической работе на уровне муниципалитета.

**Технологический этап** заключается в формировании и развитии педагогической деятельности, результатом которого является создание круглых столов, педагогических мастерских, мастер-классов, организация и проведение научно-практических конференций, разработка программ развития-саморазвития, защита творческих отчетов, авторских проектов. Особое внимание уделяется участию педагогов в разработке и реализации инновационных образовательных проектов на уровне образовательного учреждения, города, региона.

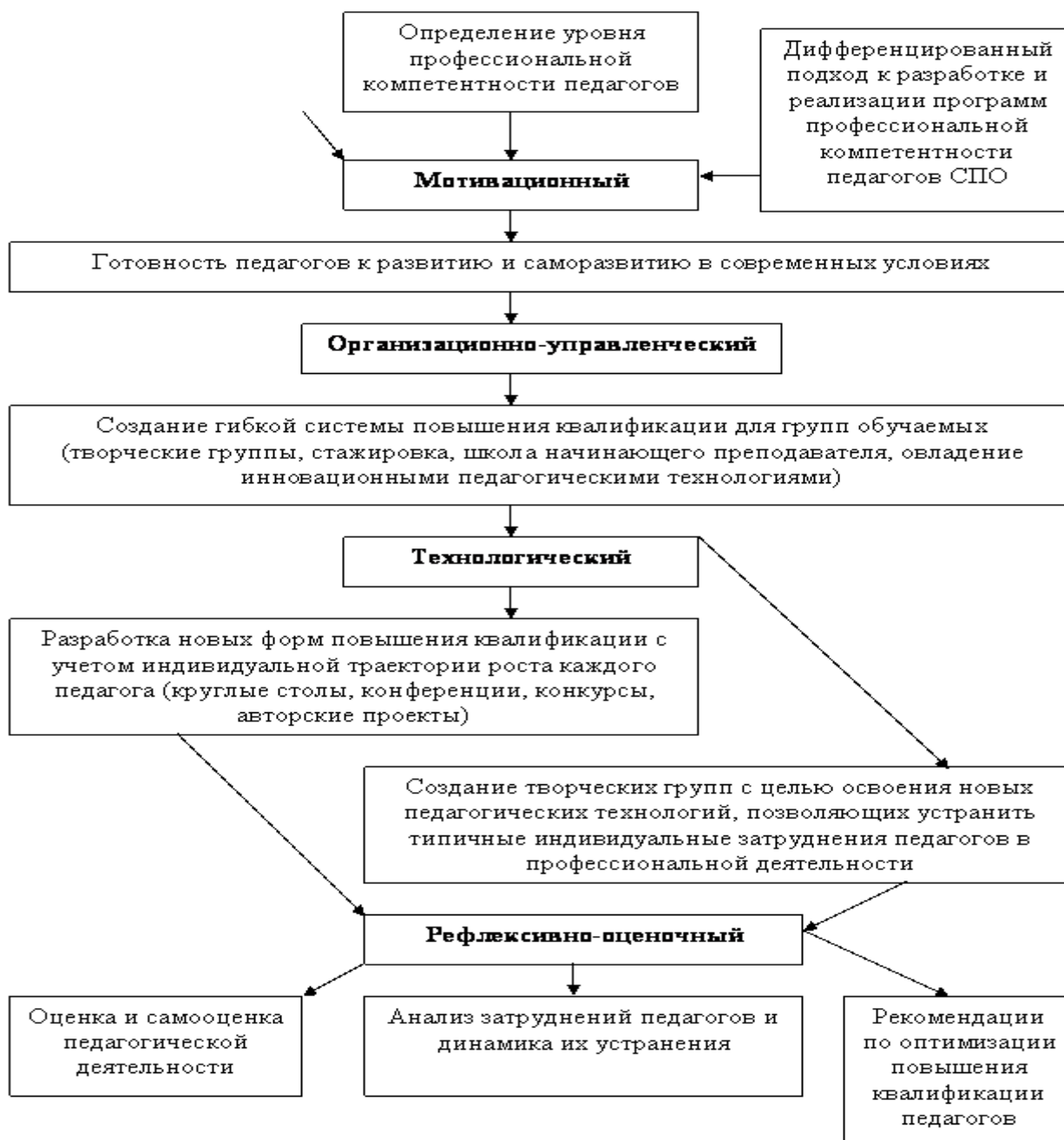
Для организации личностно-развивающего подхода к повышению квалификации педагогов и реализации деятельностного принципа при ее организации необходимо подобрать комплекс методов и форм, тренинговых занятий для освоения педагогических технологий, которые позволят с одной стороны устранить индивидуальные затруднения педагогов, повысить их работоспособность, качество деятельности педагогов, а, следовательно, и качество самого профессионального образования. С другой стороны организация работы творческих групп по освоению различных педагогических технологий эффективных в системе общего образования позволит подготовить педагогический коллектив на компетентно-ориентированное образование.

**Рефлексивно-оценочный этап** включает оценку и самооценку педагогической деятельности, исследование уровня профессиональной компетентности педагога. Повышение квалификации и устранение затруднений педагогов имеет циклический характер, выполняется строго по этапам с регулярным отслеживанием выполненных заданий и освоенных видов педагогической деятельности. Для мониторинга повышения квалификации педагогов разработана система критериев и показателей комплексной оценки педагогической деятельности (уровень заинтересованности в инновациях, уровень овладения педагогическими технологиями, уровень готовности к саморазвитию, уровень организационного обеспечения, степень участия в

повышении квалификации), которая является основой для механизма взаимосвязи новой системы оплаты труда и уровня профессиональной квалификации педагогов.

*Этапы реализации личностно-развивающей модели повышения профессиональной компетентности педагогов*

### Диагностический



Профессиональное развитие педагогов осуществляется на основе системы принципов: гуманизации, научности, непрерывности, целенаправленности, индивидуализации и дифференциации.

Для обеспечения эффективности функционирования личностно-развивающей модели повышения профессиональной компетентности педагогов разработаны следующие организационно-педагогические условия:

**Мотивационные условия**, связанные с опорой на внутреннюю и внешнюю мотивацию и обеспечивающие решение социально-педагогических задач. К данной категории условий мы относим создание благоприятного морально-психологического климата, разработку критериев оценки уровня профессиональной компетентности для новой системы оплаты системы оплаты труда, организацию повышения квалификации направленную на преодоление затруднений в педагогической деятельности.

**Кадровые условия** направлены на создание кадрового потенциала, включающего поиск, прием, обучение и аттестацию педагогов с учетом их уровня профессиональной компетентности. К данной категории условий относятся: привлечение и закрепление молодых специалистов через решение вопросов социально-экономического плана, создание условий для продления работоспособного периода для педагогов пенсионного возраста.

**Управленческие условия** обеспечивают процесс управления развитием профессиональной компетентности педагогов через изменение функций государственно-общественных структур управления образовательными учреждениями, создание новых структурных подразделений в соответствии с изменяющимися социально-экономическими условиями, разработка системы критериев и показателей для минимизации субъективизма администрации в контроле и оценке профессиональной компетентности педагогических кадров, , оптимизация структуры управления образовательным учреждением.

**Информационные условия** создают возможности для создания банка данных учебной литературы и периодики, обеспечения информацией по проходящим инновационным проектам на федеральном и региональном уровне.



**Нормативно-правовые** условия представляют комплекс нормативной документации, необходимой для успешного функционирования и развития образовательного учреждения и педагогического коллектива .

**Научно-методические** условия составляют основу для организации учебно-методической, исследовательской и проектной деятельности педагогов через создание творческой группы педагогов по разработке и реализации инновационных образовательных проектов, формирование готовности педагогов к переходу на модульное и компетентностно-ориентированное образование, через организацию курсов повышения квалификации по теории и методологии новых образовательных стандартов.

**Материально-технические** условия представляют комплекс научно-технического обеспечения всех образовательных зон (учебных, воспитательных, компьютерных и др.), создание учебно-материальной базы, необходимой для организации учебно-воспитательного процесса и процесса повышения квалификации педагогов.

**Финансово-экономические** условия создают возможности для поддержания инновационных процессов в образовательном учреждении различными видами экономических ресурсов через использование средств различных бюджетов.

Используемая литература:

1. Педагогика: Учебное пособие для студентов педагогических учебных заведений / В.А. Славенкин, И.Ф. Исаев, А.И. Мищенко, Е.Н. Шиянов. – М.: Школа-Пресс. 2007

2. Вагина К.Я. Педагогический менеджмент – М.: Педагогика, 2001

3. Чинкина Н.Ш. Помогите учителю стать творцом // Народное образование - № 3 – 2000