



О создании условий повышения профессиональной компетентности педагога на рабочем месте.

Выполнила учитель начальных классов МОБУ СОШ с. Языково
Садыкова Эльвира Анасовна



*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. Дистервег*



Какой учитель нужен новой школе, школе будущего?

- ✓ Хорошо знающий свой предмет и владеющий методикой его преподавания.
- ✓ Владеющий современными образовательными технологиями.
- ✓ Хорошо разбирающийся в психологии ребенка.
- ✓ Способный проанализировать и понять его поведение, оказать психологическую поддержку и помощь, особенно в период возрастных кризисов.
- ✓ Эффективно взаимодействующий с семьями своих учащихся;
- ✓ Авторитетный в профессиональном и личностном плане для родителей.



Компетентность и компетенции

Компетентность – новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессиональной подготовки, представляющее собой *системное проявление* знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющие успешно решать *функциональные задачи*, составляющие сущность *профессиональной деятельности*.

Компетенции – опредмеченные в деятельности компетентности работника; круг вопросов, в которых кто-нибудь хорошо осведомлен, круг чьих-нибудь полномочий, прав. *Компетенции относятся к деятельности, компетентность характеризует субъекта деятельности.*

Профессионально-компетентным является такой труд учителя, в котором на достаточно высоком уровне осуществляется педагогическая деятельность, педагогическое общение, реализуется личность учителя, достигаются отличные результаты в обучении и воспитании учащихся.

Раскрытие личностного смысла конкретного учебного курса и учебного материала конкретного урока
Целеполагание учебной деятельности
Понимание ученика, что необходимо для реализации индивидуального подхода в обучении
Предмет преподавания (предметная компетентность)
Принятие решений, связанных с разрешением педагогических задач
Разработка программ деятельности и поведения
Организация учебной деятельности, которая, в свою очередь, предполагает:
-организацию условий деятельности, прежде всего информационных, адекватных поставленной учебной задаче;
-достижение понимания учеником учебной задачи и способов ее решения (способов деятельности);
- оценивание текущих и итоговых результатов деятельности

Функциональные задачи педагогической деятельности

КОМПЕТЕНТНОСТИ

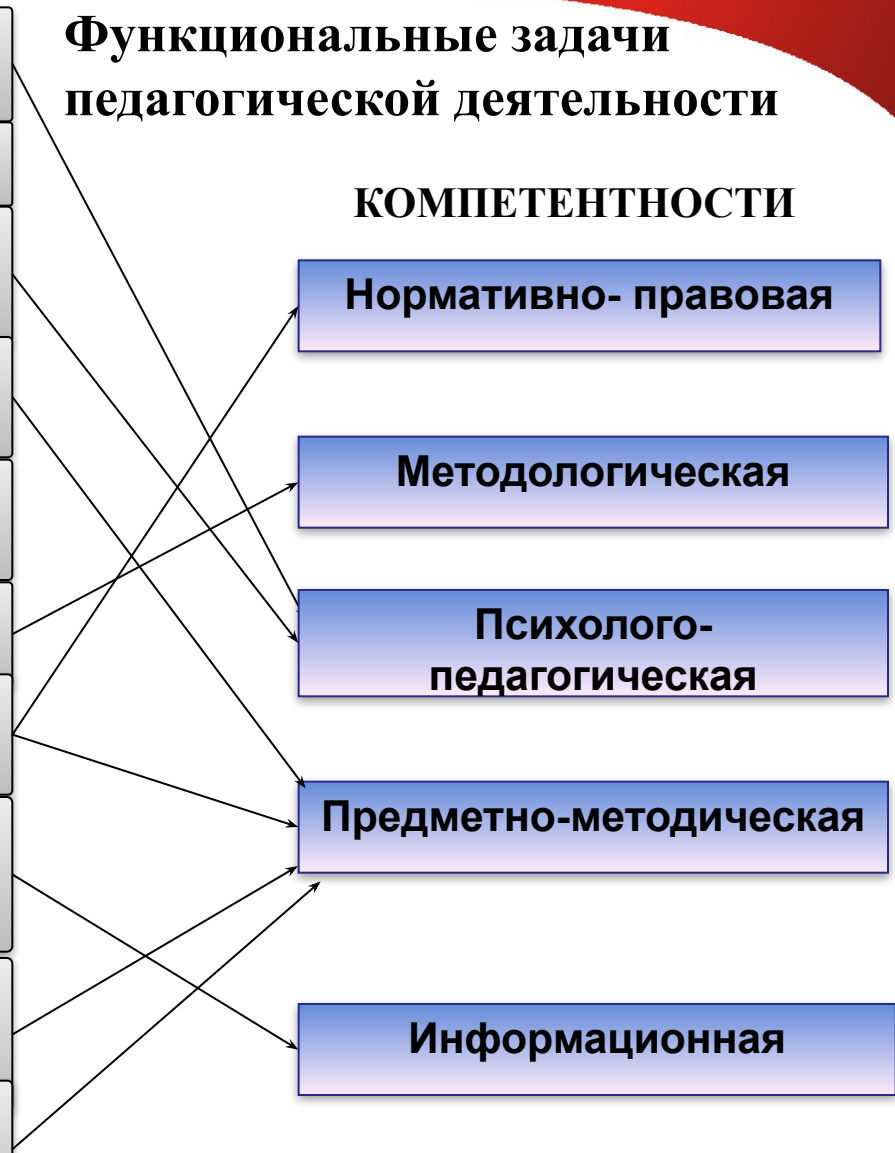
Нормативно- правовая

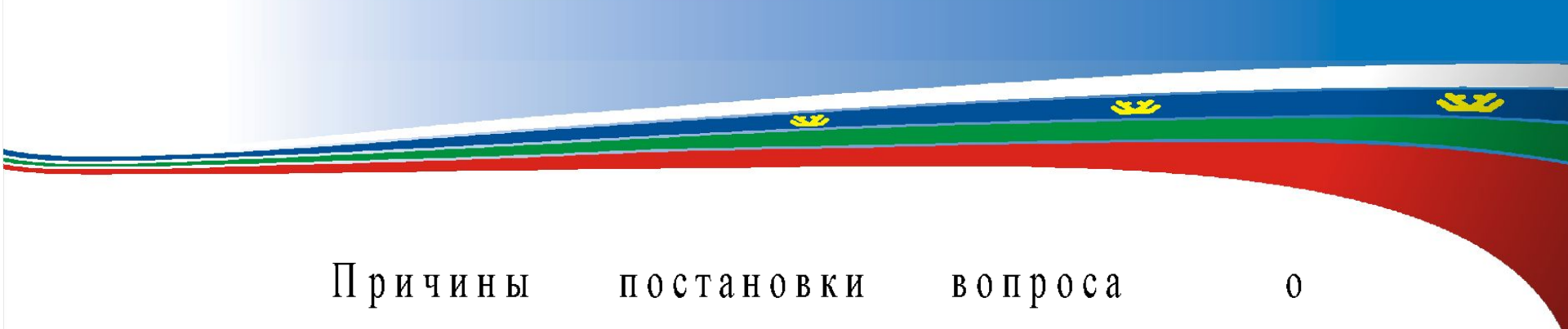
Методологическая

Психолого- педагогическая

Предметно-методическая


Информационная





Причины постановки вопроса о
компетентности учителя в последнее время
таковы :

- Сокращение классов-комплектов поставило перед значительной частью педагогов проблему остаться на рабочем месте, не потерять средства к жизни. Следовательно, необходимо постоянно доказывать свою профессиональную компетентность.
- Целенаправленная работа районного методического кабинета, который постоянно разрабатывает, внедряет и закрепляет различные способы совершенствования педагогического мастерства. У педагогов просто нет времени для застоя.




- Изменение психологии детей. Сегодня с ребенком нельзя общаться по принципу: “Я учитель – значит, я прав”. Дети сегодня во многом более самостоятельны, чем в советское время. Плохо это или хорошо, но все мы знаем, что дети получили весь набор прав и забывают о своих обязанностях. Учитель должен делать каждый урок интересным, соблюдать букву закона, уважать каждого ребенка, больше внимания уделять дифференцированному и индивидуальному подходу.

- Изменение отношения детей к образованию. В массе своей дети либо надеются на материальные возможности родителей, либо не видят смысла в стремлении к учебе, так как таковых возможностей нет. Отсюда перед учителем стоит задача увлечь ребенка, дать ему веру в собственные силы.


- Повышение материальной заинтересованности учителя в результатах своего труда.

- Изменение приоритетов общества.



В соответствии с этими требованиями можно определить основные подходы к развитию профессионализма педагога:

1. Это развитие профессионализма через следующие формы работы: Лектории, конференции, научно – методические семинары, научно – практические и проблемные семинары, вебинары (Вебинары – это мероприятия, проходящие в режиме онлайн. Они похожи на обычные семинары – последовательные доклады, показ демонстраций, вопросы и ответы, однако все это происходит в режиме реального времени через Интернет.), работа творческих лабораторий и временных творческих групп, дискуссии, круглые столы, организационно – деятельные игры, работа МО, обобщение опыта своей работы.




2. Курсы повышения квалификации , в т.ч. дистанционные, традиционно остаются одной из распространенных форм повышения квалификации педагогов, где происходит расширение кругозора и повышения деловой квалификации каждого учителя. Каждый учитель должен серьезное внимание уделять вопросам теории и практики образования.

3. аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности и квалификационную категорию ;

4. Развитие профессионализма через самообразование

5. Поиск и использование эффективных методических приемов организации учебно-познавательной деятельности учащихся для активизации деятельности самих учеников. Познавательный интерес – это важнейший мотив учения школьников, залог успеха.

6. Проведение открытых и показательных уроков – возможность для учителя показать свое мастерство и поучиться у других.



7. Взаимопосещение уроков. При посещении уроков, можно заметить оригинальное, новое в опыте отдельных учителей, взять на вооружение простые, но действенные приемы работы.


8. Научно-теоретические конференции и педагогические чтения.

9. Изучение новых программ и учебников, определение их особенностей и требований.

10. Изучение дополнительного материала (журналы, диски)


11. Различные формы педагогического мониторинга (не контроля!), к которым можно отнести анкетирование, тестирование.

12. Презентация собственных достижений.



13. Создание портфолио учителя. Портфолио есть отражение профессиональной деятельности, в процессе формирования которого происходит самооценивание и осознается необходимость саморазвития. С помощью портфолио решается проблема аттестации педагога, т.к. здесь собираются и обобщаются результаты профессиональной деятельности. Создание портфолио – хорошая мотивационная основа деятельности педагога и развития его профессиональной компетентности.

14. Учитель сегодня должен обладать так называемой «двойной компетенцией», т. е. помимо сугубо традиционных профессиональных знаний иметь современные знания и навыки работы с информационными технологиями. Формирование информационной культуры учителя – залог повышения уровня профессиональной компетенции



Исходя из современных требований, можно определить основные пути развития профессиональной компетентности педагога:

1. Работа в методических объединениях, творческих группах;
2. Исследовательская деятельность;
3. Инновационная деятельность, освоение новых педагогических технологий ,в т.ч. интерактивных;
4. Различные формы педагогической поддержки;
5. Активное участие в педагогических конкурсах и фестивалях;
6. Трансляция собственного педагогического опыта;
7. Использование ИКТ и др.

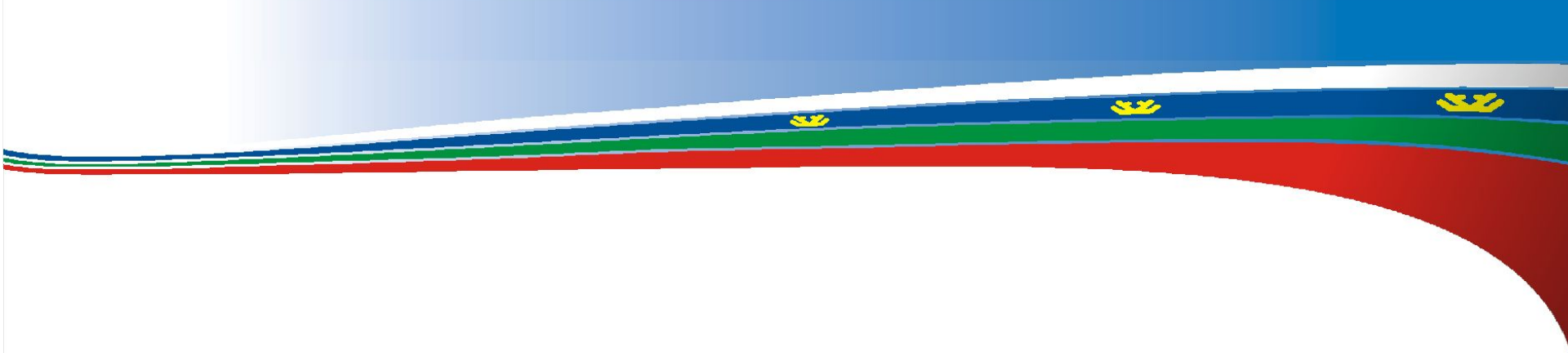


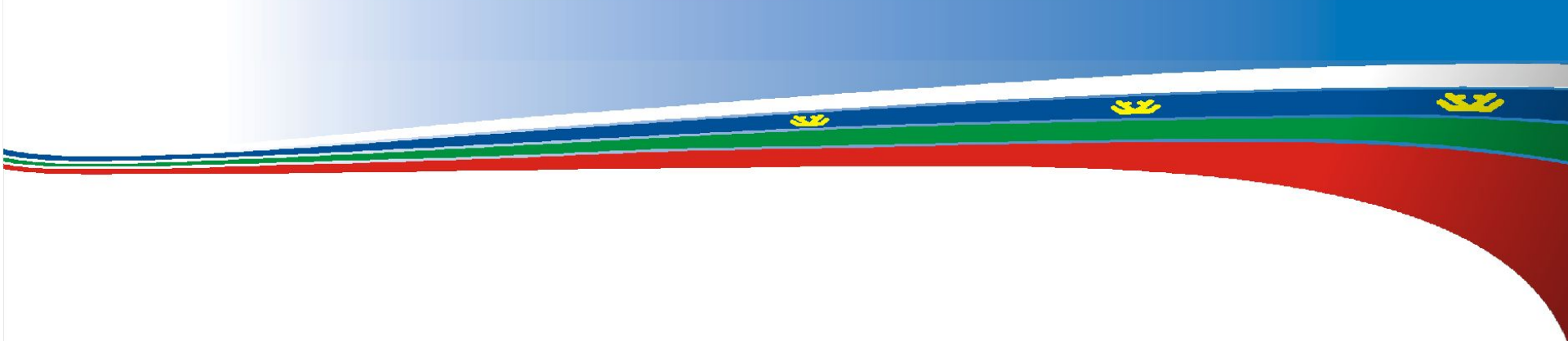
Непрерывная система повышения профессионализма педагогов

Образовательное учреждение

Возможности и преимущества внутришкольного повышения квалификации педагогов:

- возможность *гибко реагировать* на меняющуюся ситуацию в образовании;
- *постоянный* характер обучения, то есть повышение квалификации на рабочем месте осуществляется непрерывно в течение всей профессиональной карьеры учителя;

- 
- возможность осуществлять не только предметную подготовку учителей, но также межпредметную и внепредметную;
 - организация *командной работы* учителей школы;
 - распространение *ценного опыта* учителей школы по приоритетным направлениям развития системы образования;
 - повышение квалификации *всего коллектива школы*, а не только отдельных педагогов;
 - *непрерывная квалифицированная* методическая помощь конкретным учителям по решению конкретной проблемы;
 - возможность в большей степени *учитывать особенности* как самого *учителя*, так и *школы*, в которой он работает.



Давно известна истина, что получение
вузовского диплома - не финиш, а старт. На
каком бы этапе жизненного и
профессионального пути ни находился учитель,
он никогда не может считать свое образование
завершенным, а свою профессиональную
концепцию окончательно сформированной

Итак, вновь обратимся к философам древности,
чьи мысли не потеряли актуальности и в XXI веке:
«Мудр не тот, кто знает много, а тот, чьи знания
полезны» (Эсхил).



Спасибо за внимание!