

Пути повышения профессиональной компетентности

Выполнила:

Сафиуллина Л.Р.

Без формирования профессиональных компетенций невозможно профессиональное развитие, ведь руководитель должен не просто обладать знаниями, а стремиться к их обновлению. Обязательные качества современного руководителя - это гибкость и критичность мышления, подразумевающая способность выбирать наиболее оптимальные и эффективные решения и отвергать ложные

Формирование профессионализма идет по двум основным направлениям:

1. Изменение всей системы деятельности, ее функций и иерархического строения. В ходе выработки соответствующих трудовых навыков происходит движение личности по степени профессионального мастерства, развивается специфическая система способов выполнения деятельности - формируется личный стиль деятельности

2. Изменение личности субъекта, проявляющееся как во внешнем облике (моторике, речи, эмоциональности, формах общения), так и в соответствующих элементах профессионального сознания (профессионального внимания, перцепции, памяти, мышления, эмоционально-волевой сферы), что в более широком плане может рассматриваться в качестве становления профессионального мировоззрения.

Выбор индивидуальной стратегии профессионального развития

фактически является стратегией построения горизонтальной карьеры руководителя — это развитие карьеры в рамках одной должности, отражающее личные достижения, достижения коллектива, находящегося в подчинении, результаты деятельности образовательного учреждения.

Важно! Система образования как отрасль экономики не предусматривает большого количества вариантов реализации вертикальной карьеры, однако у человека, пришедшего в эту систему, не должно возникать ощущения пожизненной неизменности своей деятельности.

Управление горизонтальной карьерой является средством стимулирования профессионального развития руководителя, включающим и привычную аттестацию, и конкурсы педагогических достижений, требует владения современными средствами самоанализа и самодиагностики, позволяющими вовремя оценить свои достижения и определить дальнейшие личные и профессиональные цели, а также способы их достижения.

Превращение руководителей в активных субъектов развития своей управленческой деятельности (посредством освоения инструментов оценивания качества управления, формирования адекватной оценки собственной управленческой деятельности, самостоятельного выявления собственных профессиональных проблем) является необходимым условием, стимулом и источником изменения профессионального самосознания, которое влечет за собой профессиональное развитие руководителей

ОО

Принцип выстраивания карьеры руководителя зависит от многих факторов:

- возраста и опыта работы в данной должности;
- жизненного опыта, сквозь призму которого воспринимается и оценивается мир,
- личностных качеств, которые позволяют «смягчать» проблемы и трудности, определяют взаимоотношения со всеми участниками образовательного процесса

Карьера руководителя очень тесно связана с развитием образовательной организации под его руководством.

И стратегия профессионального развития должна определяться путями развития ОО.

Подготовка к участию в конкурсах, работа над формированием портфолио позволяет зачастую провести глубокий анализ собственной управленческой деятельности.

Важно! Участие в конкурсном движении не самоцель, а возможность стимулировать свою деятельность, подтолкнуть своих сотрудников к развитию, получить публичную оценку своей деятельности.

Профессиональное развитие руководителя является одним из направлений его жизненного пути, который есть отражение и выражение процессов, происходящих в современном обществе. Разрабатывая программу развития своего образовательной организации, руководитель формирует и свою стратегию развития. Профессиональная социализация включает процесс активной реализации накапливаемого профессионального опыта, выбор оптимального поведенческого решения, предполагающего непрерывное профессиональное развитие.

Модель функциональных обязанностей руководителя ДОО

Координировать работу
сотрудников внутри ОО,
согласовывать с общим
(стратегическим) планом
организации

Планировать
работу ОО на
будущее

Функциональная
обязанность
руководителя
современного ОО

Организовывать работу
своих заместителей,
создавать структуру,
которая смогла бы
наилучшим образом
соответствовать
целям ОО

Руководить
деятельностью своих
заместителей, всего
педагогического
коллектива, выступая
для них примером

Контролировать
работу всей ОО и
своих заместителей

Профессиональная компетентность

Деятельностная составляющая

Личностная составляющая

Работа с информацией

Достижение результатов

Работа с людьми

Самосовершенствование

Компетенции
-Сбор и анализ информации;
-Принятие решений;
-Преобразование информации

Компетенции
-Планирование;
-Организация деятельности;
-Анализ результатов

Компетенции
-Управление отношениями;
-Работа в команде;
-Влияние на окружающих

Компетенции
-Самодиагностика;
-Профессиональный рост;
-Иновационная мобильность

Мотивационная составляющая



MyShared