

Формирование компетенций педагогов и обучающихся как средство повышения качества образования

Учитель – вечный ученик своей профессии.

К современному учителю предъявляется достаточно большое количество профессиональных требований. Он должен быть высококвалифицированным, социально активным, творчески работающим, профессионально мобильным и конкурентоспособным. Главной задачей в работе с педагогами становится развитие их профессиональных компетентностей: формирование творческой индивидуальности, готовности к принятию нового, развитие восприимчивости к педагогическим инновациям, способности к непрерывному образованию. Именно всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства каждого педагогического работника образовательного учреждения, развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом, это и есть повышение качества и эффективности образовательного процесса, то есть рост уровня образованности, воспитанности и развития учащихся.

Профессиональная компетентность учителя складывается из 5 компетенций: предметно-методологической, психолого-педагогической, коммуникативной, валеологической и управленческой.

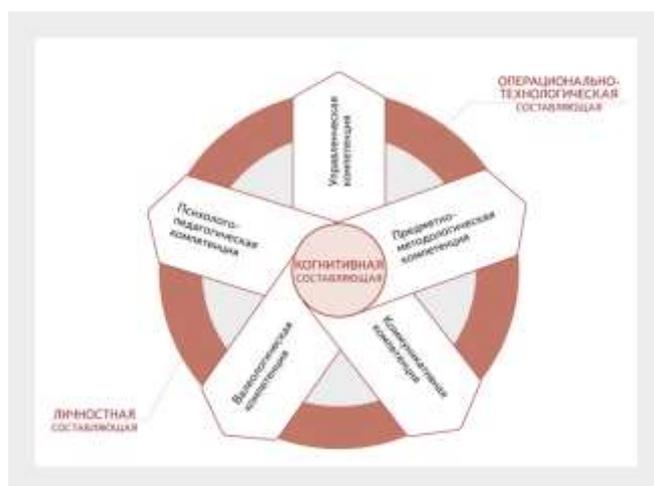


Рис. 1.

Составляющие профессиональной компетентности педагога.

Компетентность это характеристика реального специалиста, ее можно измерить по ходу и итогам деятельности. Компетенция – характеристика профессиональной

деятельности. Учитель компетентен, если владеет набором компетенций, реализует их в своей деятельности. Каждая компетенция состоит из трех составляющих:

- когнитивная – система педагогических и специальных предметных знаний;
- операционно-технологическая – методы, технологии обучения, способы педагогического взаимодействия;
- личностная – этические и социальные позиции и установки, черты личности, которые оказывают влияние на профессиональную деятельность.

В МБОУ Алексинская СОШ была проведена диагностика профессиональной компетентности по авторской диагностической карте. Автор методики Наталья Галеева, профессор кафедры управления образовательными системами им. Т.И. Шамовой ИСГО МПГУ, член-корреспондент МАНПО, к. б. н., доцент. Перед тем как провести диагностику (Приложение 1), было организовано общее собрание педагогов, на котором проведена разъяснительная работа по проведению и терминологии диагностики. Диагностика проводилась в три этапа, и использовались разные методы работы, а именно:

Самооценка - педагоги с развитым навыком самоанализа провели самооценку своей работы

Взаимооценивание – оценка педагогов руководителями школьных методических объединений, что позволило учителям выступить как экспертам, а не как объектам оценки, и дополнительно проработать все критерии оценки. Оценка проводилась по единым требованиям, значит, чем больше педагогов посетило уроки коллег, тем более полно сформируется понимание требований у всего коллектива.

Экспертная оценка – проведена администрацией школы (заместитель директора по УВР, директор)

В диагностике участвовало 15 педагогов МБОУ Алексинская СОШ.

По итогам оценки все педагоги были разделены на 3 группы.

- 1-ая группа (26-22 балла) обладают оптимальным уровнем профессиональной компетентности.
- 2-ая группа (21-15 баллов) обладают достаточным уровнем профессиональной компетентности.

- 3-я группа (14 баллов и менее) обладают критическим уровнем профессиональной компетентности.

Число педагогов, которые попали в первую группу (набрали 26-22 балла) составило 7 человек, то есть 46% от общего числа диагностируемых - не испытывают или испытывают незначительные затруднения в работе. Эти педагоги могут быть наставниками для коллег.

Педагоги второй группы – 6 человек, то есть 46 % - испытывают точечные затруднения, но могут справиться с ними самостоятельно или с небольшой помощью.

Третья группа – 3 педагога, то есть 20% - это группа риска. В ней учителя, которым нужна целенаправленная методическая помощь в развитии профессиональных компетенций.

Кроме того было выявлено, что основные дефициты педагогов школы в следующих областях:

1. Предметно - методологическая компетенция, а именно ИКТ компетентность.
2. Психолого-педагогическая компетенция – психолого – педагогическая поддержка учеников.
3. Валеологическая компетенция – организация обучения детей с ОВЗ.
4. Управленческая компетенция – управление качеством трансляции собственного опыта, управление качеством разработки и внедрения педагогических инноваций.

Сделанные выводы помогают спланировать методическую работу через формулировку единой методической темы и индивидуальные формы методической работы с педагогами, например через повышение квалификации по современным технологиям обучения, подготовка и проведение открытых уроков, прикрепление к педагогу наставнику по предмету, или работа в качестве педагога наставника и мн. др.

Диагностическая карта анализа уровня развития профессиональной компетентности педагогов

Инструкция: проставьте в графу «Оценка» балл, который соответствует уровню развития компонента каждой компетенции. Оптимальный уровень – 2 балла, достаточный уровень – 1 балл, критический уровень – 0 баллов.

№ п/п	Критерии	Оценка		
		Самооценка	Руководитель ШМО	Замдиректора по УВР
1. Предметно-методологическая компетенция				
1.1	Требования ФГОС к предметному содержанию	2	2	2
1.2	Выбор форм и методов работы для учеников	2	1	1
1.3	ИКТ-компетентность	1	1	1
1.4	Индивидуализация учебного процесса	0	1	1
1.5	Развитие и формирование УУД	1	1	1
2. Психолого-педагогическая компетенция				
2.1	Учет и развитие познавательной сферы ученика	1	0	0
2.2	Психолого-педагогическая поддержка учеников	1	1	1
3. Валеологическая компетенция				
3.1	Организация здоровьесберегающей среды	1	1	1
3.2	Организация обучения детей с ОВЗ	1	0	0
4. Коммуникативная компетенция				
4.1	Взаимодействие с учениками	1	1	1
4.2	Взаимодействие с коллегами	1	0	0
5. Управленческая компетенция				
5.1	Управление качеством процессов и результатов в системе «учитель – ученик»	1	1	1
5.2	Управление качеством трансляции	1	1	1

№ п/п	Критерии	Оценка		
		Самооценка	Руководитель ШМО	Замдиректора по УВР
	собственного опыта			
5.3	Управление качеством разработки и внедрения педагогических инноваций	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
5.4	Управление профессиональным ростом	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>1</i>
5.5	Управление участием в работе коллектива	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Максимальный балл		<i>26</i>		
Итоговый балл		<i>17</i>	<i>13</i>	<i>13</i>