

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

Комплексный подход в управленческой деятельности способствует качественному развитию профессиональной компетенции педагога, развитию педагогических способностей и обеспечивает ему определенный профессиональный статус, профессиональные возможности.

Учитель – главное действующее лицо в педагогическом процессе. Он должен быть профессионалом высокого уровня: иметь научно-теоретические компетенции, практические компетенции применения современных педагогических технологий, обладать опытом профессиональной культуры и нравственными личностными качествами. Изменения концептуальных ориентиров образования позволили выделить проблему, связанную с развитием личности педагога, ростом его профессиональных компетенций, так как формировать «нового человека» без ее решения невозможно.

Компетенция (от лат. *competentia*) – круг вопросов, в которых кто-либо обладает познанием, опытом, а также круг чьих-то (учреждения, лица) полномочий [1].

Под словом «компетенция» мы понимаем способность успешно выполнять профессиональную деятельность, подготовленность к стабильному продуктивному труду, овладение творческим инновационным стилем профессиональной деятельности и профессиональное педагогическое мастерство.

Согласно П.И. Третьякову, «управление – это содействие, поддержка исполнителя в успешном выполнении им заданий» [4, с. 7]. Руководитель инновационной школы не командует и контролирует, а оказывает профессиональную помощь и поддержку методами оперативного и эффективного управления на основе ведущего принципа – самоорганизации. Основу управления развитием профессиональных компетенций составляют взаимосвязанные уровни взаимодействия всех участников образовательного процесса. Это система связей между субъектами управления, которая приводит в соответствие задачи, полномочия и ответственность.

Структура управления педагогическими компетенциями – это административно-управленческая структура, методические формирования, педагоги.

Административно-управленческая структура осуществляет управление развитием профессиональных компетенций педагогов через изменение целей, содержания, технологий и стиля управленческой деятельности. Управленческие решения мотивируют на достижение высокого результата. Администрация совместно с учителями разрабатывает, выполняет проекты, распределяет ответственность между всеми участниками процесса и организует работу в командах. Демократичность управления выражена делеги-

рованием полномочий всем участникам образовательного процесса. Приветствуется творчество учителей. В начале года создаются проектные, целевые, рабочие, творческие группы, методический совет. Используется технология опережающего сотрудничества. Организуется постоянно действующий семинар.

В процессе применения методов опроса, анкетирования, наблюдения, анализа, синтеза, рефлексии даётся диагностическая оценка адаптации участников педагогического процесса к изменениям внешней и внутренней среды. Формируется психологическая готовность учителей к деятельности. В коллективе создается здоровый морально-психологический климат через регулирование отношений и предотвращение конфликтов, через формирование управленческой профессиональной культуры. Формируется база информационных материалов, к которой имеет доступ каждый участник образовательного процесса.

Сначала осуществляется программирование процесса развития профессиональных компетенций педагогов. Оно включает целеполагание, предполагающее формирование профессиональных компетенций педагога на основе анализа и диагностической оценки владения педагогическими технологиями и культурой труда. Затем идет изучение факторов и условий, влияющих на эффективность используемых мер по реализации выработанных планов и их учет в практической деятельности администрации и педагога. И далее – практическая работа администрации и педагогов, которая может быть результативной при эффективном информационном обеспечении, цель которого – дать характеристику промежуточных результатов профессиональных компетенций педагогов на основе качества проведения урока и владения педагогическими технологиями. И в конце – отработка коррекционных методов, позволяющих исправить допущенные ошибки в управлении развитием профессиональных компетенций на основе срезов, проведенных на промежуточных этапах.

Школьным методическим формированиям отводится определенная роль, так как одним из условий развития профессиональных компетенций является методическая работа школы. В системе методической работы педагоги не только получают информацию о новых педагогических технологиях, но и принимают участие в организации и проведении активных форм обучения. Все осваиваемые учителями современные педагогические технологии основательно отрабатываются и диагностируются по технике их применения.

Одним из эффективных путей профессионального развития и самореализации педагогов является метод проектов, который позволяет развивать познавательные навыки детей, научить самостоятельно конструированию своих знаний, ориентироваться в многообразном информационном пространстве, изменить подходы к организации образовательного процесса. Использование метода проектов как инновационной педагогической технологии способствует повышению профессиональной компетентности ру-

ководителей и педагогов, уровня их аналитических, прогностических, проективных и рефлексивных умений, стимулированию развития интеллектуальной и творческой инициативы, обеспечению их самореализации.

В школе проводятся дни диагностики, регулирования и коррекции качества образовательного процесса. Также применяются такие активные формы работы, как мастер-классы, уроки для взрослых, «круглые столы», тренинги, творческие отчеты, презентации. Проводятся постоянно действующие семинары, практикумы, научно-практические конференции, методические оперативные совещания, посещаются рабочие и открытые уроки.

Важным инструментом для развития профессиональной компетенции педагога является проведение мониторинга. Таким образом меняется стиль руководства. Значительная часть управленческой деятельности переносится на руководителей методических объединений, творческих групп. Это создает основу для полного доверия между педагогами, даёт возможность принимать коллегиальные решения, что в результате влияет на развитие профессиональной компетенции.

Управление на уровне педагогов осуществляется на основании технологии саморазвития личности. Составляется программа и план собственных конкретных действий. Затем идет самоанализ собственной профессиональной деятельности, самоорганизация, самореализация, саморефлексия. Ярким примером следования этой технологии является проектирование и реализация педагогами индивидуальной траектории профессионального развития, одним из средств проявления которого служит ведение индивидуального профессионального педагогического портфолио.

Основная компетенция педагога заключается в умении включиться в постоянное самообучение в течение всей педагогической деятельности. Являясь участником преобразований в школьном образовании, педагог проявляет себя как субъект собственного развития. У него есть свои ценности и цели, личные потребности и интересы. Он уже может самостоятельно проектировать повышение квалификации, внедрять идею саморазвития в образовательный процесс учреждения образования. В этой ситуации необходимо содействовать созданию творческой атмосферы, способствующей формированию у педагогов готовности к освоению и применению инновационных технологий, а педагогическим коллективам – осмыслению и анализу современных требований в области образования, выбору тех, которые в большей степени соответствуют целям и профессионально-личностным позициям каждого педагога.

Педагоги школы ежегодно делятся своим опытом на научно-практических конференциях, педагогических чтениях, педсоветах, на заседаниях «круглого стола», научно-методического совета, на страницах периодической печати. Это является показателем роста профессиональных компетенций учителей школы.

Таким образом организационные формы, методы, средства управления, а также своевременные и адекватные управленческие решения способствуют качественному развитию профессиональной компетенции педагога и обеспечивают ему определенный профессиональный статус, профессиональные возможности.

Список использованной литературы

1. Глинский, А.А. Деятельность общешкольной методической службы на основе компетентностного подхода / А.А. Глинский // Кіраванне ў адукацыі. – 2009. – № 5.
2. Добриневская, А.И. Инновационным школам – инновационное управление / А.И. Добриневская // Кіраванне ў адукацыі. – 2008. – № 6.
3. Касьяник, Е.Л. Формирование конкурентноспособности специалиста : теоретико-методологический аспект / Е.Л. Касьяник, Е.И. Сутович // Кіраванне ў адукацыі. – 2009. – № 2.
4. Третьяков, П.И. Управление школой по результатам : практика педагогического менеджмента / П.И. Третьяков. – М. : Новая школа, 2001. – 320 с.