

НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ

Рассматривается вопрос о повышении профессиональной компетентности педагогов в процессе непрерывного образования и работе заместителя директора по сопровождению процесса совершенствования профессиональной компетентности учителя, определяются наиболее эффективные формы и методы этой работы.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, траектория профессионального развития, творческий потенциал, самопроявление, самокорректировка, профессиональное мастерство, качество образования, непрерывное образование.

The question of increasing the professional competence of teachers in the process of continuing education and the work of the Deputy Director to support the process of improving the professional competence of teachers is being considered, and the most effective forms and methods of this work are being determined.

Keywords: professional competence, trajectory of professional development, creative potential, self-expression, self-correction, professional skills, quality of education, continuous education.

В современном обществе отмечается повышенный интерес к проблемам школы. Это понятно, потому что школа – «мастерская, где формируется мысль подрастающего поколения, надо крепко держать ее в руках, если не хочешь выпустить из рук будущее» (А. Барбюс). Вот почему сегодня учитель является основной фигурой школьного образования: от уровня его профессиональной компетентности зависит, насколько компетентным будет выпускник школы. Профессиональная компетентность учителя – единство его теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности; система профессионально-значимых личностных свойств, обеспечивающих высокий уровень профессиональной педагогической деятельности. Под высоким уровнем профессиональной педагогической деятельности понимается ее эффективность, соответствующая уровню современной науки и требованиям сегодняшнего дня. Профессиональный успех зависит от степени развития про-

фессиональных компетенций. Компетентный педагог должен обладать высоким уровнем методологической культуры, компетентный профиль которой представлен в работах Е. И. Снопковой [1; 2].

Профессионально компетентным можно назвать учителя, который на достаточно высоком уровне осуществляет педагогическую деятельность, педагогическое общение, достигает стабильно высоких результатов в обучении. Педагогическая компетентность требует непрерывного образования. Это предполагает совершенствование теоретических и практических знаний, обновление навыков специалистов в связи с постоянно повышающимися требованиями к их компетентности.

Существует общепринятая модель непрерывного образования педагогов:

- курсовая подготовка (очная или заочная в дистанционной форме);
- межкурсовая подготовка, предусматривающая участие в работе различных методических объединений, семинаров, вебинаров, других форм методического сотрудничества учителей;
- самообразование, основанное на осознании необходимости самому педагогу искать новые пути повышения профессиональной компетентности.

Первыми шагами в формировании компетентностей педагога являются обучение «жизненным навыкам» (справляться со своими личными проблемами, со стрессами; управлять своим временем; читать инструкции, соблюдать правила; оформлять деловую документацию) и «внепредметным умениям» (обращивать и систематизировать текстовую и числовую информацию; быть инициативным, предлагать нестандартное решение, уметь аргументировано отстаивать свою точку зрения).

Самосовершенствование является основной потребностью любого педагога, для удовлетворения которой необходимо самообразовываться. Среди основных мотивов самообразования можно выделить следующие: ежедневная работа с различными источниками информации (при подготовке к занятиям, выступлениям, к родительскому собранию, воспитательному мероприятию и др. возникает необходимость поиска и анализа новой информации); желание творчества; стремительное развитие современной науки; изменения, происходящие в жизни общества; конкуренция; общественное мнение; материальное стимулирование.

Деятельность педагога в области самообразования можно охарактеризовать, как читать, изучать, апробировать, анализировать, наблюдать и писать. В процессе работы над повышением своего профессионального уровня педагог не должен оставаться один. Необходимо организовать своеобразное развивающее обучение таким образом, чтобы оно стимулировало интерес, желание вместе дискутировать, думать, ставить нестандартные вопросы, формулировать идеи. Поэтому руководитель учреждения образования должен непрерывно побуждать педагога к изучению новой информации, опыта, учить самостоятельно

но приобретать знания, создавать условия для их актуализации, творческого применения в различных ситуациях, приучать к самоанализу и самооценке. Необходимо быть предельно внимательным к нуждам и запросам педагогов, проявлять заботу о создании таких условий, при которых успешно смогут развиваться их способности, творческий потенциал и профессиональное мастерство.

Работа заместителя директора с педагогическими кадрами осуществляется в четырёх направлениях, но более эффективными в плане повышения профессиональной компетентности учителя выступают методическая работа и самоконтроль. Заместитель директора должен:

Целенаправленно вести методическую работу по изучению, обобщению, внедрению передового педагогического опыта.

На заседаниях методических объединений, педагогических советов не только обсуждать выявленные проблемы, но и оказывать помощь в разработке конкретных методических рекомендаций

Создавать условия учителю для самообразовательной работы (для выезда в иные учреждения образования для ознакомления с опытом работы коллег, в институты развития образования, в высшие учебные заведения для прохождения повышения квалификации, ознакомления с новинками в системе образования)

Стимулировать педагогов на участие в педагогических, методических конференциях, семинарах, вебинарах, мастер-классах и т. д.

При организации самоконтроля необходимо помнить, что этот контроль должен носить предупредительный характер, оказывать учителю своевременную помощь. Однако даже четко выстроенная дифференцированная система методической работы с кадрами, включающая разнообразные формы взаимодействия в соответствии с профессиональным уровнем педагогов, зачастую не гарантирует повышения их профессиональной компетентности. Личностные особенности, убеждения, приоритеты, мотивационные установки педагога оказывают значительное влияние как на межличностное взаимодействие, так и на характер его профессионального становления. Поэтому значимой становится организация в учреждении образования системы сопровождения развития профессиональной компетентности педагога. Методическое сопровождение профессионального развития учителя в учебном заведении начинается с определения положительного опыта, формулирования затруднений в педагогической практике.

Формы и методы работы с учителями разнообразны. Это и индивидуальная беседа о предстоящих уроках, и опережающий, предварительный контроль, в ходе которого можно много разъяснить учителю, помочь найти наиболее удачную структуру урока по конкретной теме, подсказать, как следует организовать в классе учебно-познавательную работу на уроке, как эф-

эффективно сформировать универсальные учебные действия по тем или иным дисциплинам, как строить воспитательную работу с учащимися своего класса. Практика свидетельствует о том, что индивидуальная, дифференцированная работа с педагогами помогает раскрывать и развивать личностный и профессиональный потенциал учителей. Основным методом работы заместителя директора с педагогами должна выступать индивидуальная, дружеская, откровенная, профессиональная беседа, которая поможет выявить проблемы в деятельности педагога; оказать поддержку в осознании им собственных профессиональных трудностей; предложить возможность выбора способов и форм повышения профессионального мастерства; оказать помощь в определении сфер деятельности, в которых этот педагог сможет достичь успеха; выстроить траекторию развития профессиональной компетентности педагога.

Эффективной формой в процессе повышения профессиональной компетентности учителя является посещение уроков. Это может быть и посещение уроков одного учителя на протяжении всего учебного дня, нескольких уроков в одном классе; урок по одному учебному предмету в нескольких классах; посещение уроков заместителем директора и законными представителями учащихся. Любое посещение уроков сопровождается их самоанализом учителя и анализом заместителя директора.

При посещении уроков и их анализе следует применять именно индивидуальный подход. Беседуя с учителями в процессе анализа урока, можно давать советы на завтра, на будущее, а о недостатках говорить без критики, в плане пожелания, совета, как избежать выявленные недостатки в дальнейшей работе. Только для верного выбора нужной формы необходимо знать учителей, с которыми работаешь (уровень их теоретической подготовки, методическую вооруженность, научные интересы, желание заниматься исследовательской работой, проектной деятельностью, умение разрешать педагогические и психологические проблемы). В таком случае заместитель директора выступает в роли тьютора, человека сопровождающего учителя на протяжении всего профессионального пути. Главными критериями определения эффективности сопровождения профессионального развития педагога являются повышение качества образовательного процесса, а также удовлетворенность педагога организацией методической работы и возможность включаться в решение приоритетных задач его деятельности, исходя из личностно-профессиональных возможностей, потребностей и интересов.

Для мотивации профессионального роста педагога необходимо внедрить в практику школы психологические (рейтинговая накопительная система оценки достижений; карьерный рост педагога) и экономические (система материального стимулирования) механизмы его поддержки.

Оказание систематической помощи педагогу при реализации индивидуального маршрута профессиональной деятельности путем использования наи-

более адекватных профессиональным и личностным особенностям педагога методов и приёмов является основным содержанием этапа сопровождения непрерывного образования педагога. Главное – демонстрировать педагогам способность к саморазвитию, самораскрытию, самореализации, сотворчеству. Наиболее эффективны в этом отношении разнообразные семинары, конференции, конкурсы, презентации, мастер-классы, включение педагогов в проектную, инновационную деятельность.

Таким образом, правильное методическое сопровождение профессионального развития педагогов способствует более полной их самореализации, мотивирует на продолжение самообразования, успешное использование передового опыта, обобщение и распространение своего опыта работы в том или ином направлении деятельности. Переход в современном образовании от парадигмы «образование на всю жизнь» к парадигме «образование через всю жизнь» актуализирует необходимость непрерывного характера обучения и профессионального совершенствования педагога как условия его успешной профессиональной деятельности. Следовательно, непрерывное образование дает возможность педагогу поддерживать и повышать свой профессиональный уровень, овладевать различными компетенциями на протяжении всей педагогической деятельности.

Литература

1. Снопкова, Е. И. Методологическая культура педагога: междисциплинарные основы и теоретическое содержание : монография / Е. И. Снопкова. – Могилев : МГУ имени А. А. Кулешова, 2017. – 188 с.
2. Снопкова, Е. И. Методологическая культура педагога: научно-методические основы развития : монография / Е. И. Снопкова. – Могилев : МГУ имени А. А. Кулешова, 2019. – 264 с.