




МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЮУрГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ И  
ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

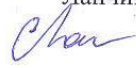
**Организационно-педагогические условия развития профессиональной  
компетентности современного педагога**

Выпускная квалификационная работа по направлению  
44.04.01 Педагогическое образование  
Направленность программы магистратуры  
«Управление образованием»  
Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:  
79,99% авторского текста

Работа рекомендована к защите  
«11» января 2023 г.  
Зав. кафедрой ППО и ПМ  
 Корнеева Н.Ю.

Выполнил:  
Студент группы ЗФ-309-169-2-3  
Голубцева Любовь Германовна

Научный руководитель:  
к.п.н, доцент  
Лапчинская И.В.  


Челябинск  
2023

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ .....	3
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СОВРЕМЕННОГО ПЕДАГОГА	
1.1 Содержание понятий «компетентность», «компетенция», их характеристика и проявление в профессиональной деятельности педагога.....	18
1.2 Характеристика профессиональной компетентности педагога в парадигме образовательного пространства РК в условиях модернизации.....	32
1.3 Организационно-педагогические условия развития профессиональной компетентности педагогов.....	44
Выводы по первой главе.....	57
ГЛАВА 2 ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ФОРМИРОВАНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ КОНКРЕТНОГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ ИННОВАЦИОННОГО ТИПА	
2.1 Анализ состояния организационно-педагогических условий, созданных в КГУ «Гимназия №2» управления образования Костанайской области акимата города Рудного.....	59
2.2 Диагностика аспектов педагогической деятельности, оказывающих влияние на формирование профессиональной компетентности педагогов.....	71
2.3 Динамика результатов опытно-экспериментальной работы.....	94
Выводы по второй главе.....	98
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	102
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	108
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	116

## Введение

Динамичность происходящих в современном мире процессов обусловили необходимость переосмысления основополагающих траекторий развития, принципов и стратегий функционирования мировой образовательной системы. Республика Казахстан позиционирующая себя в мире как развивающееся, конкурентоспособное государство не может оставаться в стороне от происходящих процессов. С 2005 года в Казахстане идёт системная модернизация образования. Учитель – ключевая фигура в модернизации образования. Учитель должен понимать, что в информационном обществе он перестал быть единственным носителем знаний. Роль современного учителя – это роль проводника в совершенно обновленном обществе. Успешного ученика может воспитать только успешный учитель. Поэтому модернизация содержания современного образования в Республики Казахстан предъявляет новые требования к педагогическим кадрам.

В 2010 году Республика Казахстан официально присоединилась к Болонской декларации и стала 47-м членом Европейской зоны высшего образования и первым центральноазиатским государством, признанным полноправным членом европейского образовательного пространства. Сотрудничество и интеграция в мировое образовательное пространство – это одно из направлений внешнеполитического курса страны. А это вызывает необходимость повышения конкурентоспособности казахстанских образовательных услуг, признание уровня квалификации педагогических кадров, обеспечение академической мобильности обучающихся, которая даст им возможность получать образование за рубежом. Понимание этого привело Казахстан к масштабной модернизации и обновления образования на его различных уровнях. И одним из главных приоритетов в этом процессе, естественно становится школьное образование, а вместе с ним ключевая фигура этого образования – учитель. Концепция модернизации

образования определила основные направления и этапы важного процесса развития нашего общества:

- подготовка и переподготовка педагогических кадров нового поколения и формирование принципиально новой культуры педагогического труда,

- подготовка педагогов, обладающих высокой квалификацией и необходимой информационной культурой с тем, чтобы они были готовы и умели применять новые информационные технологии в процессе обучения и управления образованием.

Модель современного учителя предполагает, прежде всего, профессиональную, компетентную, творчески развитую личность, в которой доминируют духовно-нравственные и деловые качества. Свободно и активно мыслящий, прогнозирующий итоги своей деятельности и соответственно моделирующий воспитательно-образовательный процесс педагог является гарантом решения поставленных задач. Эти требования обусловлены, прежде всего, временем и социальным заказом общества. Но никакая государственная программа или разработанные стратегии не смогут решить задачу формирования такого образа учителя если он сам не будет стремиться к этому, работать над собой, развиваться и учиться в течении всей профессиональной деятельности. Это особенно важно сейчас потому, что без профессионального роста и самосовершенствования не возможно осмысление учителем своего места и роли в учебном процессе, понимание новых целей и задач в обновлённом содержании образования.

В Послании Президента РК 2019 года сказано: «Важно повышать качество педагогического состава. Надо усилить стандарты базового педагогического образования, требования к повышению квалификации преподавателей школ и вузов. В каждом регионе должны действовать интегрированные центры повышения квалификации педагогов» [52]. В условиях обновления содержания среднего образования к

профессиональной компетентности педагога предъявляются качественно новые требования.

В настоящее время определение «образа современного педагога» и оптимальных условий его профессионального роста является основной задачей научного и профессионального сообществ, органов управления образованием, организаций, реализующих программы профессионального образования педагогических работников. Проблема создания организационно- педагогических условий, определения сущности профессиональной компетентности современного педагога сегодня является объектом спора и разногласий между педагогами, психологами, специалистами-практиками. Во всех разработанных за последнее время нормативно-правовых актах особое место уделяются комплексной, системной работе по повышению профессионализма педагогов среднего образования, созданию условий для возможности их совершенствования и роста профессиональных компетентностей. В Республике Казахстан основополагающими в это направлении являются следующие НПА:

- 1) Государственная программа развития образования в Республике Казахстан на 2011-2020 годы
- 2) Закон об образовании 2007года (дополнения и изменения 2020 год)
- 3) Концепции педагогического образования в Республике Казахстан
- 4) Государственная программа развития образования в Республике Казахстан на 2005 -2010 годы.
- 5) Государственная программа развития образования и науки Республики Казахстан на 2020 - 2025 годы
- 6) Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 17 марта 2020 года № 110 «Об утверждении правил педагогической переподготовки»

7) Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 13 июля 2009 года № 338 "Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц

Совокупность перечисленных документов определяет актуальность настоящего исследования, которая вызвана системными изменениями в профессионально-педагогической деятельности. Сфера образования испытывает острую потребность в педагоге-лидере, который способен осуществлять развитие своих учеников средствами своей профессии, осваивать новые гуманитарные технологии и новые педагогические средства.

**Состояние разработанности проблемы исследования в РК и зарубежных исследованиях (на примере РФ).**

Многие современные исследователи РК понимают вопрос о уровнях формирования компетентного педагога и организационно-педагогических условия данного процесса в образовательном пространстве республики. Вопросам профессионального роста учителей посвящены научные статьи и монографии: Жайтапова А.А., Альмухамбетова Б.А. Комплексное исследование модернизации образования в РК и соответственно вопросов развития компетентностей учителя представлены в работах Арангазина К.М, Мирза Н.В. Абдигапарова У.М., Ибрагимов Г.И. Почти все эти исследования носят теоретико-методологический характер. Основополагающими исследованиями явились также работы казахстанских ученых: по проблеме содержания образования, подготовки кадров (Менлибекова Г.Ж., Тесленко А.Н., Кайдарова А.Д., Хан Н.Н., Батталханов Е.З., Дайтуканова М.Т., Бурганова Р.И., Баймуканова М.Т.), истории развития содержания образования (Айкенова Р.А., Байзакова Е.М., Жазыкова М.К., Калкеева К.Р., Байгожина Ж.М.),

истории общей и профессиональной подготовки кадров (Альмухамбетов Б.А., Ахметова Г.К., Аубакирова Г.М., Джанабаева Р.А.).

Многие российские исследователи рассматривают феномен профессиональной компетентности в своих работах (В.А. Слостёнин, Е.В. Андриенко, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов, И.А. Зимняя, О.Г. Красношлыкова, О.А. Козырева, М.И. Лукьянова, Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Л.В. Абдалина, Т.А. Каплунович, Н.Н. Аниськина, И.В. Гребнев, Д.И. Иванов, Т.Е. Исаева, А.К. Маркова, В.В. Краевский, Л.М. Никитина, С.М. Мурзина, Ю.П. Поваренков, В.И. Загвязинский, В.Н. Лебедев, О.А. Булаченко, Е.П. Тонконогая, Е.Н. Бондаренко, В.Г. Воронцова, К.Г. Митрофанов, В.А. Метаева, О.Г. Кукосян, В.Ф. Балашова, А.И. Рублев, Л.К. Глебова, О.А. Юрковец, Н.Л. Солянкина, И.В. Сыромятников, Э.М. Никитин, Н.В. Кузьмина, С.А. Дружилов, Е.А. Ямбург и др.).

Проблема определения сущности профессиональной компетентности современного педагога на данный момент является объектом спора и разногласий между психологами, специалистами-практиками, педагогами и др. Вопросы, касающиеся определения данного понятия, рассматриваются в многочисленных работах исследователей (А.А. Андреев, С.А. Дочкин, В.Д. Шадриков, А.В. Коваленко, Б.С. Гершунский, В.Я. Синенко, В.И. Байденко, М.М. Шалашова, А.В. Хуторской, А.С. Белкин, В.Н. Введенский, Е.А. Кутовая, Н.Н. Лобанова, Е.А. Соколовская, Е.В. Коточигова, И.Л. Пересторонина, Е.А. Генике, Ю.В. Варданян, Л.М. Митина, Н.В. Матяш, Т.А. Царегородцева. Среди этих исследований не всегда дан комплексный анализ концепций профессионального становления педагога, программ организованной подготовки профессионально компетентных специалистов, обеспечивающих достижение педагогом требуемого уровня профессиональной компетентности, формирование устойчивой мотивации педагога к непрерывному совершенствованию уровня профессиональной

компетентности, приобретение педагогом профессионально-личностного субъективного опыта в разработке и реализации собственной индивидуальной образовательной программы.

Анализ нормативных документов и исследований по данному вопросу позволяет сделать вывод о наличии следующего комплекса противоречий:

- между возрастающей значимостью профессионального развития учителя как основного условия модернизации образования и недостаточной разработанностью механизмов создания организационно-педагогических условий повышения качества формирования педагогических компетенций

развитием;

- между развитием педагога как субъекта инновационной деятельности и недостаточной разработанностью методических средств инновационной деятельности педагогов в условиях работы в учреждениях образования

- между достаточно большим количеством предлагаемых форм развития профессиональной компетентности педагогов и определением их эффективности

- между повышением требований к компетентностям учителя со стороны органов управления образования и педагогических учреждений и недостаточным созданием условий системной мотивации и управления этим процессом.

- между потребностью современной школы в педагоге, способном компетентно организовать и сопровождать обучающегося в реализации индивидуального учебного плана, с одной стороны, и недостаточным уровнем развития профессиональной компетентности педагога в данном аспекте, с другой стороны.



Вследствие этого можно заключить, что насущная потребность в разрешении данных противоречий определила своевременность настоящего исследования, **проблема** которого сформулирована следующим образом: как и на какой основе можно совершенствовать организационно- педагогические условия для профессионального развития компетентностей педагогических работников в современной образовательной ситуации и конкретном учебном заведении.

Решение данной проблемы определяет тему исследования: «Организационно-педагогические условия развития профессиональной компетентности современного педагога».

Цель исследования – выявить, теоретически обосновать и реализовать комплекс организационно-педагогических условий формирования профессиональной компетентности педагогов в конкретном учебном заведении.

Объект исследования: процесс развития профессиональной компетентности педагога.

Предметом исследования являются организационно-педагогические условия развития и повышения квалификации, направленные на развитие профессиональной компетентности педагога.

Гипотеза - эффективность направленного процесса развития профессиональной компетентности педагога повысится, если будут созданы следующие организационно-педагогические условия:

- повышение квалификации педагогов будет обеспечено соответствующим методическим обеспечением, которое предусматривает и обуславливает индивидуализацию процесса обучения, учитывает особенности профессиональных затруднений и учитывает реалии образования.
- содержание и программы занятий и семинаров для учителей будут основаны инновационных, рефлексивных

методиках и направлены на развитие профессиональной компетентности педагога.

- администрация образовательного учреждения умело и системно руководит процессом профессионального роста своих педагогов включая мотивационную и организационную составляющую.

- разработана и реализована методика диагностики уровня развития профессиональной компетентности педагога, выполняющая задачи обучения, развития и определения результативности повышения квалификации.

- обоснован и внедрен комплекс организационно-педагогических условий формирования профессиональной компетентности педагога

Представленный выше научный аппарат определил необходимость постановки и решения следующих задач:

1) Раскрыть сущность и понятие профессиональной компетентности педагога в современном образовательном пространстве.

2) Определить концептуальные теоретико- методологические основы развития профессиональной компетентности педагога.

3) Исследовать состояние вопросов формирование педагогических компетенций в образовательном пространстве Республики Казахстан

4) На основе анализа значимых практических позиций определить важнейший комплекс организационно-педагогических условий формирования профессиональной компетентности педагога

5) Проанализировать состояние системы деятельности школы по управлению развитием профессиональной компетентности педагогов и организации диагностики уровней профессиональных компетенций и затруднений педагога на примере КГУ «Гимназия №2» управления образования Костанайской области акимата города Рудного

б) Разработать и провести коучинг-сессию для учительского корпуса, для развития профессиональной компетентности педагогов, как механизма профессионального роста в инновационном образовательном учреждении КГУ «Гимназия №2» управления образования Костанайской области акимата города Рудного

7) Разработать адаптивный Рейтинг-лист, для оценки деятельности учителей гимназии, как одного из стимулирующих факторов профессионального развития.

**Теоретико-методологическую основу исследования составили:**

- концепция высшего педагогического образования РК, системный, культурологический, компетентностный, аксиологический, акмеологический подходы к анализу содержания образования, предполагающие целостное рассмотрение объекта, выявление его внутренних и внешних взаимосвязей
- подходы к определению сущности профессиональной компетентности: функционально-деятельностный (И.А. Зимняя, Н.В. Кузьмина, В.А. Сластёнин, Я.И. Кузьминов, В.Л. Матросов, В.Д. Шадриков и др.);
- концепции непрерывного профессионального развития и саморазвития педагога (В.А. Федоров, А.М. Новиков, Е.П. Тонконогая, В.А. Сластенин, Г.М. Романцев, В.И. Боголюбов и др.).

**На защиту выносятся основные положения, полученные в ходе решения поставленных задач:**

1) Профессиональная компетентность педагога в современных условиях развития образования синтезирует профессиональные и личностные качества педагога, отражает опыт, уровень профессиональных умений, необходимых для реализации профессиональных задач.

2) Структура профессиональной компетентности включает в себя:

- Ценностно-мотивационный компонент который можно определить как совокупность мотивов, ценностей, ценностных

установок, а также наличие целенаправленного интереса к своей профессиональной деятельности;

- Социально-коммуникативный компонент проявляющийся в системе профессионального, делового, межличностного взаимодействия педагога с социумом (коллегами и детьми) как способность к организации эффективных коммуникаций, а также выражающийся в социальной зрелости, самостоятельности, социальной активности.

- Деятельностный компонент педагогической работы имеющий теоретико-научные и профессионально-практические основания для взвешенных самостоятельных решений педагогических ситуаций; применения инновационных социально-педагогических технологий; синтеза и продвижения педагогического опыта на семинарах, конференциях, конкурсах профессионального мастерства и других видов методической работы, в том числе через созданные или модифицированные им программы, разработанные методические рекомендации и прочие формы авторских действий.

3) Эффективность развития профессиональной компетентности педагога обусловлена соблюдением организационно-педагогических условий соответствующим методическим обеспечением, которое предусматривает и обуславливает индивидуализацию процесса обучения, учитывает особенности профессиональных затруднений и учитывает реалии образования

4) Результативность и критериальная эффективность методики диагностики уровня развития профессиональной компетентности педагога в процессе повышения квалификации способствует интегративной диагностике профессиональных компетентностей педагога.

5) Анализ деятельности школы по вопросам организации условий для развития компетентностей педагога на примере

конкретного учебного заведения. КГУ «Гимназия №2» управления образования Костанайской области акимата города Рудного.

б) Разработанный план коучинг-сессии, по усовершенствованию процесса развития профессиональной компетентности педагога на примере конкретного учебного заведения КГУ «Гимназия №2» управления образования Костанайской области акимата города Рудного. Итоги и результаты проведения процесса, включая Рейтинг-лист разработанный с учетом мнения педагогов и администрации гимназии, который должен мотивировать и ориентировать педагогов на дальнейшее развитие профессиональных компетенций.

Научная новизна исследования состоит в том, что:

- дано обобщающее представление о профессиональной компетентности педагога и её формирования в условиях модернизации образования в РК

- сформулировано в актуальной интерпретации понятие «профессиональная компетентность»

- проведен анализ состояния организационно-педагогических условий для развития компетентностей учителей в КГУ «Гимназия № 2 отдела образования города Рудного» Управления образования акимата Костанайской области

- разработан и апробирован план коучинг-сессии для формирования развития профессиональной компетентности педагогов на базе КГУ «Гимназия № 2 отдела образования города Рудного» Управления образования акимата Костанайской области

**Теоретическая значимость исследования заключается в том, что:**

- уточнено содержание понятий «профессиональная компетентность», «компетенция», как взаимообусловленных и

взаимодополняемых научных категорий, рассматриваемых по отношению к профессиональной педагогической деятельности в условиях модернизации системы образования Республики Казахстан;

- показана роль методического сопровождения и коллективного управления процессами функционирования и развития школы, управления развитием профессиональной компетентности учителей

**Практическая значимость полученных результатов исследования заключается в том, что:**

- результаты исследования могут быть использованы для формирования модели организационно-педагогических условий по развитию компетентностей педагогов в различных образовательных учреждениях и курсах повышения квалификации;

- разработан и предложен план совершенствования и развития учительского корпуса, как механизма профессионального роста в инновационном образовательном учреждении

- предложенные методические разработки коучингов, мероприятий помогут в саморазвитии педагогов и продвижению их профессионального роста

**В процессе проверки гипотезы и решения поставленных задач использовались методы:**

**1) Теоритические:** анализа философской и психолого-педагогической литературы; эмпирического анализа основополагающих документов и НПА в области системы образования РК и РФ, контент-анализ диссертационных исследований, методы моделирования педагогических процессов, сравнение, обобщение, проектирование, прогнозирование;

2) **Эмпирические:** педагогическое наблюдение, интервьюирование, анкетирование, обобщение опыта педагогов, изучения эффективного педагогического опыта; беседы; наблюдения; анкетирования;

**База исследования:** КГУ «Гимназия № 2 отдела образования города Рудного» Управления образования акимата Костанайской области

Этапы исследования:

1. Проблемно-аналитический (2020 - 2021 гг.). В этот период: проанализированы философские, педагогические, психологические аспекты проблемы профессионального становления педагога и организационно-педагогических условий. Исследованы теоретические основы профессионально-педагогической компетентности; осуществлен подбор литературы по проблеме исследования, оптимальных методов исследования.

2 Этап Экспериментальный (2021- первая половина 2022 г.г.). Разработан и проведен формирующий эксперимент для проверки гипотезы исследования. Второй этап сопровождался эмпирическими методами исследования с систематической фиксацией, синтезом и анализом результатов. В этот период были проведены диагностические исследования в КГУ «Гимназия № 2 отдела образования города Рудного» Управления образования акимата Костанайской области, определены трудности и проблемы в развитии профессиональной компетентности педагогов, составлен и начал реализовываться план коучинг-сессии как мероприятия по повышению качества компетентностей педагогов, проведены исследования. На данном этапе исследования получила свое подтверждение необходимость разработки организационно-- педагогических условий развития профессиональной компетентности педагога, соответствующих актуальным требованиям действительности.

3 Этап Анализ и обобщение (вторая половина 2022 год) На данном этапе осуществлялся анализ результатов экспериментальной работы,

проведена диагностическая рефлексия, интерпретация полученных результатов, представление работы к публичной защите.

#### Апробация результатов исследования

1. Теоритические и практические положения работы стали базой для защиты при прохождении соискателем аттестации в 2020 году , результатом которой стало присвоение автору категории «Педагог-исследователь»

2. В рамках повышения компетентности автором был защищён передовой педагогический опыт по теме: «Применение на уроках истории и обществознания редуктивно- ориентированных форм и методов работы с учебной информацией для повышения эффективности её усвоения и трансформации» и опубликован в электронном издании «Современное образование: Обобщение передового педагогического опыта»

3. Автор принял участие в Международных конференциях «Актуальные проблемы управления подготовкой будущих педагогов в условиях современных глобальных преобразований». Челябинск 2022

4. Сертификат участника Международный научно-практический форум «Инновационные тенденции модернизации педагогического образования в условиях глобализации» 2022 год

5. Опубликована Статья «Организационно-педагогические условия сопровождения педагогов по формированию функциональной грамотности обучающихся» в сборнике статей на IV международной TED – Конференции «Образование будущего инновации и перспективы » декабрь 2021

6. Выступление и публикация в сборнике статей на IV международной TED – Конференции «Образование будущего инновации и перспективы » декабрь 2021 Тема публикаций «Формирование функциональной грамотности на уроках истории в 5 классах»



7. Основные теоретические положения и результаты работы докладывались на заседании МО учителей города и получили положительную оценку по теме «Развитие профессиональной компетенции учителя истории: проблемы и перспективы». Выступление на августовском МО учителей истории по теме «Обновлённое содержание образование проблемы и перспективы»

8. Была опубликована статья на сайте Инфоурок «Коучинг как одна из форм повышения компетентностей педагога»

### **Структура и объем работы**

Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников, приложений. Основная часть работы изложена на 97 страницах машинописного текста, в число которых входит 7 рисунков и 16 таблиц. Список использованных источников содержит 63 наименования, приложения занимают 13 страниц.

## **Глава 1 Теоретико-методологические основы развития профессиональной компетентности современного педагога**

### 1.1 Содержание понятий «компетентность», «компетенция», их характеристика и проявление в профессиональной деятельности педагога

В настоящее время система образования во многих странах, в том числе Республике Казахстан и Российской Федерации, характеризуется значительными преобразованиями, в результате которых наблюдается интенсификация, прежде всего, инновационных процессов. Сегодня на систему образования значительное влияние оказывают внешние факторы. Ей предъявляются принципиально новые требования, постоянное повышение которых вызвано целым рядом тенденций мирового развития:

- ускорение темпов развития общества требует подготовки учащихся к жизни в быстро меняющихся условиях;
- при значительном расширении масштабов межкультурного взаимодействия особую важность приобретают коммуникабельность и толерантность выпускников школы;
- возникновение и рост глобальных проблем требует от молодежи для их решения современного мышления;
- демократизация общества, расширение возможностей политического и социального выбора ставят школу перед необходимостью формировать готовность граждан к такому выбору;
- динамичное развитие экономики и глубокие структурные изменения в сфере занятости, определяющие постоянную потребность в повышении профессиональной квалификации и переподготовке работников, обуславливают необходимость формирования у выпускников школ желания и способности учиться на протяжении всей жизни [1,с.290].

Для того, чтобы соответствовать данным требованиям, школа должна изменяться, причем данный процесс должен быть непрерывным. Все это способен реализовать самостоятельный, активный, гибко реагирующий на происходящие изменения, способный принимать ответственность, относящийся к собственному развитию как ценности, умеющий и готовый постоянно учиться учитель. Таким образом, предъявляются особые требования, прежде всего, к развитию профессиональной компетентности педагога. Компетентность, как научная проблема, в настоящее время еще не имеет точного и однозначного определения и не получила исчерпывающего анализа, несмотря на то, что интерес к ней имеет значительную историю развития .

Анализ проблемы формирования профессиональной компетентности педагогов, предполагает рассмотрение теоретических основ развития профессиональной компетентности и ведущих понятий для исследуемой области. Наша цель - уточнение содержания понятий, наиболее значимых для нашего исследования: «компетентность», «профессиональная компетентность», «компетентность педагога», «педагогические условия».

Успешное применение компетентностного подхода укрепило к 70-м годам позиции понятия компетентность в зарубежной педагогической и психологической практике. Отечественные исследователи к концу 80-х годов, в момент реформирования структуры образования, утвердили ключевое значение компетентности для науки. Результатом внедрения нового видения для образовательных учреждений должен стать арсенал компетенций в психологической, социальной, интеллектуальной и других сферах. Несмотря на разнообразие литературных примеров по данному вопросу и наличие приблизительно схожей интерпретации понятий, термины до сих пор не имеют четких контуров, не взаимосвязаны с прочими понятиями, используемыми в данной области. Часть авторов,

выделяя целевые ориентиры, характеризуют их как базовые навыки и «базисные, над профессиональные квалификации» (А.М. Новиков), компетентностями (базовыми и ключевыми) (А.Н.Ярыгин, Г.К. Селевко, А.И.Жилина, М.Е. Бершадский, и др.) и «ключевыми компетенциями» (Э.Ф. Зеер, А.В. Хуторской, И.А. Зимняя и др.). В тоже время большинство ученых в качестве основной цели компетентностного подхода выделяют формирование готовности к самостоятельной деятельности, личностной ответственности, одновременно с качественными знаниями и позитивной мотивацией. С начала 1970-х годов в СССР и до настоящего времени в России авторами предлагались различные вариации таких определений как «компетенция» и «компетентность» как некоего заключительного итога обучения, так и некоторых черт личности приобретенных ею в ходе обучения.

В психолого-педагогической литературе, в периодических педагогических изданиях терминологическая тема продолжает оставаться актуальной и востребованной для диспутов и дискуссий. Для установления точки отсчета, обратимся к словарной трактовке исследуемых дефиниций «компетенция» и «компетентность»:

«КОМПЕТЕНЦИЯ, -и, ж. (книжн.) 1. Область вопросов, в которых кто-н. отлично осведомлен. 2. Круг чьих-н. полномочий, прав». [58].

Термин компетентность на страницах словаря встречается как существительное, образованное от слова компетентный: 1. Знающий, осведомленный, авторитетный. Компетентный специалист. Компетентное суждение. 2. Обладающий компетенцией.

На страницах словаря компетенция объясняется наличием осведомленности в определенной сфере, а компетентный – это, обладающий компетенцией. Теперь проанализируем варианты применения указанных слов в педагогическом дискурсе последних десятилетий.

Понятие «компетенция» в середине 80-х годов сформулировал Ричард Бояцис как основную черту, имеющую отношение к качественной, эффективной работе и сочетающую в себе навыки, мотивы, социальные роли, а также потенциальные ресурсы человека [11, с 128].

Гарольд Гарфинкель, социолог, рассматривал компетенцию не только как умение решать задачи общего ряда, но и как «способность применять ЗУНЫ, эффективно действовать на основе жизненного опыта в определенной широкой области» [16, с. 227.].

Педагог-исследователь С.Е. Шишов выделяет в компетентности мобилизационные способности к синтезу знаний и реализации действий [38]. Также определение «компетенция» основывается на приобретенных благодаря обучению ценностях, опыте, знаниях, склонностях, но специалист демонстрирует свои компетенции лишь в профессиональной деятельности, в контексте определенных событий.

Отечественный ученый Хуторской А.В. предполагает, что компетенция представляет собой общность психических и личностных качеств субъекта, векторно-направленных в конкретную область, способных обеспечить высокопродуктивную деятельность [67].

Ефремова Т.Ф. сформулировала определение компетенции как интеграционные, интериоризированные качества и приспособленные к универсальному использованию знания и умения, способствующие мобильности и эволюции человека, повышающие его адаптационные свойства к выживанию [21].

В высказываниях Филатовой Л.О. «компетенция» фигурирует как понятие процессуальное, в которое входят технологическая, социальная, когнитивная, мотивационная, этическая, поведенческая составляющие; способность мобилизовать приобретенные ЗУНЫ и модель поведения в условиях педагогической деятельности и формируется в рамках формального, неформального и вне формального образования [66, с.9].

Теоретическую платформу нашей работы составляют основополагающие представления психологии, методологии, педагогики:

И.А. Зимняя классифицирует десять базовых компетенций, группируя их в три кластера:

1) компетенции, принадлежащие лично субъекту, отражающие его отношение к различным сферам жизни и мировоззрение в целом;

2) компетенции социального взаимодействия и общения, относятся к интеграции человека в социальную сферу;

3) компетенции познавательной и другой деятельности, а также компетенции информационных технологий, относящиеся к деятельности человека [26].

В.И. Байденко также классифицирует компетенции и навыки на три типа:

1) инструментальные компетенции – функциональные способности психических, когнитивных и мнестических процессов; организационно-методологические, связанные с целеполаганием и выстраиванием социальных контактов; умение применять ИТ-технологии и лингвистические навыки;

2) межличностные компетенции – способности к самоанализу, саморегуляции, этическому регламенту, обеспечивающие социальное вхождение и эффективное сотрудничество;

3) системные (профессиональные) компетенции – синтез, анализ, дедукция, индукция, новаторство, запланированные на улучшение существующей системы. Основу третьего типа составляют сформированные критерии первых двух типов компетенций [10, с.88].

Изучая компетенции в контексте профессиональной деятельности человека, профессор Э.Ф. Зеер определяет ключевые компетенции как «межкультурные, межотраслевые знания, умения и способности, необходимые для адаптации и продуктивной деятельности в различных

профессиональных сообществах» [24, с.41]. Именно они способствуют успешной адаптации в социальной и профессиональной сферах, являясь залогом социальной мобильности.

Учёный обособил пять ключевых компетенций:

- социальная компетенция – способности к принятию ответственности, выработке решения и его реализации, толерантность, согласованность личных интересов с потребностями общества;
- коммуникативная компетенция, включающая владение технологиями устной и письменной речи, в том числе и компьютерное программирование и общение через интернет;
- социально-информационная компетенция – навыки владения информационными технологиями и наличие критического мышления к социальной информации, тиражируемой средствами массовой информации;
- когнитивная компетенция – внутренняя мотивация к повышению профессионального уровня, стремление к воплощению личностных ресурсов, тенденции к самообразованию и саморазвитию;
- специальная компетенция – готовность к самостоятельной профессиональной деятельности, способности к самоанализу и рефлексии [24].

В ходе рассмотрения различных представлений ученых и исследователей о сущности компетенции можно определить ее как *способность индивида взять на вооружение арсенал накопленных знаний, умений, навыков и модель профессионального реагирования, как в стандартных, так и проблемных ситуациях, очерченных функциональными обязанностями.*

Несмотря на кажущуюся схожесть понятия «компетенция» и «компетентность» ни в коем случае не являются синонимами, в контексте научных источников они связаны причинно-следственной

связью, взаимообуславливают и нередко дополняют друг друга. Тем не менее в англоязычных научных источниках эти дефиниции не редко используются синонимично.

Согласно суждениям А.В. Хуторского, компетентность – это, прежде всего владение, присвоение субъектом соответствующего отточенного мастерства, к которому человек испытывает эмоциональное и личностное тяготение, как и объекту прилагаемых усилий [67, с.55.]. К аналогичным выводам пришел в своих рассуждениях А.С. Белкин, заключив, что компетенции - сумма того, чем субъект располагает, а компетентность - как сумма того, чем он обладает [50]. Перефразируя можно сказать, что компетенция – интровертированный ресурс личности, а компетентность его экстравертированное воплощение (реализация).

Психологический подход применила к данной теме психолог А.К. Маркова, отметив существенный рост определений компетентности как совокупности психических качеств и состояний, способствующих формированию самостоятельной и ответственной деятельности (действенная компетентность) в ходе реализации трудовой функции [41, с. 28]. Вследствие чего можно отстаивать мнение, что компетентность является личностным качеством (или же сочетанием личностных качеств) человека (педагога), обогащенное опытом профессиональной деятельности.

Ссылаясь на авторитетные исследования, мы можем выделить интегративную основу представленного феномена, поскольку он притягивает к себе близкие и достаточно схожие умения и знания.

Зимней А.И. компетентность характеризуется «как основывающаяся на знаниях, интеллектуально и личностно-обусловленная социально- профессиональная жизнедеятельность человека» [26, с.40].

В последнее время всё чаще в различной литературе можно встретить такое понятие как – ключевые компетенции. Их можно



представить как алгоритмы способов действия, облегчающие понимание ситуации и способствующих достижению оптимальных результатов в профессии. Ключевые компетентности нарабатываются в процессе получения образования и находят свое проявление в ходе эффективной опытной деятельности [33].

Были предложены ключевые компетентности в следующих сферах:

- 1) самообразовательной деятельности (самостоятельное познание и усвоение новых знаний из всех доступных источников информации);
- 2) общественно-гражданской деятельности (принятие и реализация социальных ролей);
- 3) социально-трудовой деятельности (способность к анализу рынка труда, самоанализ своих возможностей, соответствие профессиональным стандартам, владение механизмом самоорганизации);
- 4) бытовой сфере (интериоризация ценностей здоровья и семейного уклада);
- 5) культурно-досуговой деятельности (оптимизация и траектории развития досугового времени, с целью духовного роста личности).

Отсюда следует, что понятие компетентность многомерный конгломерат, объединяющий все сферы жизни человека (сознательную, коммуникационную, социальную, моральную, деятельностьную, ценностно-мотивационную и др.).

Из представленных нами в работе выше различных теоретических

подходов исследования компетентности видно, что аргументов достаточно, чтобы трактовать ее как общность ЗУНов, опыта в профессиональной деятельности и личностных качеств человека, и осмысленного ценностного отношения к ним и предмету деятельности, способствующих эффективному решению задач, как в социальной, так и профессиональной деятельности. В дальнейшем исследовании мы будем

использовать сформулированное нами определение компетентности. Следующий шаг изучение этимологии и семантики словосочетания «профессиональная компетентность педагога» базового понятия в контексте нашей диссертационной работы.

Э.Ф. Зеер тщательно проанализировал понятие профессиональная компетентность и вывел его категориальную суть как совокупность профессиональных знаний, умений, и способность к выполнению профессиональной деятельности [24].

Оригинальную трактовку проблемы развития профессиональной компетентности специалиста дала в своем исследовании, И.Д. Белоновская. Она представила данное понятие как целостный многогранный объект, сочетающий не только профессиональные базовые знания и умения специалиста, но и аппарат обогащенный ценностными установками, мотивационной готовностью достижения цели, пронизанный взаимосвязью осознания себя и окружающего мира, отточенным стилем взаимоотношений с обществом, слияние с мировой культурой, траекторией развития внутреннего творческого потенциала [4].

Применение исследуемого понятия обсуждается в многочисленных работах отечественных авторов.

В своих работах О.Е. Лебедев и А.П. Тряпицына дают трактовку профессиональной компетентности как интегральной характеристики специалиста, обуславливающей его возможность эффективно справляться с профессиональными задачами в реальных жизненных ситуациях, применяя полученные знания, сформированные ценностные установки и жизненный опыт [65]. В данном контексте все ярче выступают психолого-педагогическая грамотность специалиста в сочетании с профессиональным мастерством и личным опытом, определяя профессиональную компетентность как интегративное свойство личности [37].

Суходольский В.Г., исследуя профессиональную компетентность педагога, пришел к выводу, что это – «способность к эффективному выполнению профессиональной деятельности, определяемой требованиями должности, базирующейся на фундаментальном научном образовании и эмоционально-ценностном отношении к педагогической деятельности. Она предполагает владение профессионально значимыми установками и личностными качествами, теоретическим знаниями, профессиональными умениями и навыками» [63, с.74].

В своей работе Браже Т.Г., указывает на многоуровневую структуру профессиональной компетентности, где наряду со знаниями и умениями у учителя должны быть сформированы ценностно-ориентированные установки, побудительные мотивы достижения, характеристики общемировой культуры, которые находят свое отражение в речи и стиле специалиста, в проецированном отношении к себе, своей профессиональной деятельности, к смежным наукам и к окружающим [12].

Уточняя содержание понятия И.П. Подласый в процессе глубокого анализа, классифицировал такие типы профессиональной компетентности:

1) специальная компетентность: педагог занимает активную позицию в самообразовании и общении, уровень профессионального мастерства высокий;

2) социальная компетентность: педагог занимает позицию сотрудничества и обладает высоким уровнем ответственности за свою профессиональную деятельность;

3) личностная компетентность: универсальная, харизматичная личность, в совершенстве владеющая приемами самовыражения и саморазвития;

4) методическая компетентность: филигранное умение педагога ориентироваться в выборе приемов обучения, методов, технологий для достижения оптимального результата;

5) психолого- педагогическая компетентность: владение характерологическим анализом психических особенностей своих воспитанников и учеников [50].

Исследователь Н.Н. Лобанова создала собственный структурный продукт профессиональной компетентности, выделив ряд ключевых профессиональных компонентов:

- профессионально-содержательный или базовый компонент, констатирует необходимый уровень теоретических знаний, обеспечивающий осознанное, грамотное содержательное наполнение трудового процесса;

- профессионально деятельностный или практический компонент, включает апробированные опытным и экспериментальным путем знания, умения и навыки, зарекомендовавшие себя с наиболее эффективными показателями;

- профессионально-личностный компонент, представляет собой арсенал личностных и профессиональных качеств, регулирующих жизненную позицию педагога, характер его социальных ролей в деятельности [39, с.87].

Опираясь на области реализации личностью профессиональной деятельности, Н.В. Кузьмина наполняет классификацию следующими функциональными компонентами, обусловленными сферами реализации. Так в деятельности преподавателя зафиксирована специальная компетентность; методическая соответствует работе методолога, тьютора; коммуникационная область обозначена социально-психологическим мастерством; больше всех отношение к учащимся имеет дифференциально-психологическая компетентность, стимулирующая

развитие способностей; за самоанализ и саморегуляцию отвечает аутопсихологическая компетентность, подчеркивающая достижения и корректирующая промахи [36, с. 90]. Становится очевидным, что наличие компетентности, возможно определить лишь в момент ее «проявления» в деятельности, особую важность приобретает контекст выполняемой задачи.

В.Н. Введенский достаточно четко описывает смысловое содержание профессиональной компетентности педагога, подчеркивая ее эмпирическое значение, формируется в реализации и оттачивается на практике, и классифицирует в качестве основополагающих следующие элементы:

1. Коммуникативная компетентность педагога - обобщающий комплекс состоящий из навыков вербальной и невербальной коммуникации, эмоциональной стабильности, владения презентацией, лидерских качеств, выраженных адаптационных способностях, направленной во вне энергии личных достижений;

2. Информационная компетентность - полноценная информированность педагога, как о самом себе, так и людях составляющих круг профессионального общения;

3. Регулятивная компетентность педагога предполагает высокий уровень саморегуляции. В нее входят: целеустремленность, тактическое и стратегическое планирование, стрессоустойчивость и собранность, самоанализ и рефлексивность. Во главе угла стоят нравственные и ценностные установки личности, регулирующие направленность ее деятельности;

4. Интеллектуально-педагогическая компетентность, это владение когнитивным комплексом мыслительных операций, логическим инструментарием, аналитическими способностями, критичностью мышления, а также актуализированный творческий потенциал личности;

5. Операциональная компетентность представляет собой набор навыков, востребованных педагогом в процессе выполнения функциональных обязанностей [14].

Следует особо отметить, что каждая из рассматриваемых компетентностей, намного превышает понятие «умение» и включает в себя большой комплекс конструктов. Природа компетентности проявляется в единстве с ценностями человека, то есть при наличии непосредственной личностной заинтересованности в своей профессии.

В.Н. Введенский обращает наше внимание на то, что профессиональная компетентность педагога определяется взаимообусловленностью в рабочем процессе специальных знаний, умений, профессиональных позиций, индивидуальных характеристик личности и способностью создания собственного продукта педагогической деятельности. Здесь происходит значимое слияние теоретического и практического аспектов профессиональной компетентности педагога.

Приняв на вооружение, что компетентность есть деятельный инструмент разрешения неких жизненных проблем и ситуаций, продолжим уточнение смысла профессиональной компетентности педагога как новообразования, комбинирующего когнитивные и психические качества, а также умения и наработанную практику.

Профессиональная компетентность не просто соединяет заложенный ресурс и возможности его использования, но и продуцирует качественные личностно- профессиональные новообразования, обеспечивающие эффективную профессиональную деятельность педагога [67].

Исследование, анализ и осмысление категориального аппарата терминов «компетенция», «компетентность», «профессиональная компетентность педагога», дают возможность предположить один из вариантов трактовки профессиональной компетентности педагога, как

личностного образования, выраженного в единстве научной и эмпирической подкованности, развитых специализированных качеств и готовности осуществлять учебно - воспитательную деятельность в соответствии со статусом организации.

Подводя итог анализу терминов, уточним представление о понятии компетентность. Компетентность - сложное и многоуровневое новообразование личности, под которым понимают: адекватная и результативная деятельность по разрешению сложных жизненных ситуаций; эффективное целеполагание в социальном контексте с применением апробированных методов; способность к эффективной межличностной коммуникации и взаимоотношениям; стратегия успешного развития как результат активной деятельности, позитивная обратная связь, удостоверяющая адекватное социальное поведение [56]. В контексте применения компетентностного подхода, решающую роль играют прогностические навыки (формулирование целей и задач); способность определять траекторию выхода из проблемной ситуации; готовность к личной ответственности за результат профессиональных воздействий. Опираясь на авторитетные исследования В.А. Болотова, В.В. Серикова [8] и И.А. Зимней [25], согласимся с идеей компетентности личности, в общем, и специалиста, в отдельности, резюмируем необходимость формирования профессиональной компетентности, которой должен обладать педагог в условиях модернизации образования, который происходит практически во всех странах.

В результате аналитического исследования приведённых выше фундаментальных понятий сформулируем основополагающее для нашей работы определение профессиональной компетентности педагога *как совокупность личностных качеств, основанных на единстве ценностно-мотивационных установок, высокого уровня эмпатии и приемов саморегуляции в межличностных контактах, развитых коммуникативных*

*навыков, обеспечивающих результативную деятельность в сфере профессиональных достижений для решения педагогических задач.*

Таким образом, замыкая циклический процесс, констатируем факт формирования профессиональной компетентности как целостного новообразования личности, в процессе слияния профессиональной и педагогической компетенций.

Профессиональная компетентность состоит из компетенций, обеспечивается компетенциями и обнаруживается в компетенциях. Разнообразие и разноплановость трактовок понятия "профессиональная компетентность" обусловлены различием научных подходов: личностно-деятельностного, системно-структурного, культурологического и др. к решаемым исследователями научным задачам.

## **1.2 Характеристика профессиональной компетентности педагога в парадигме образовательного пространства РК в условиях модернизации**

Совершенствование профессиональной компетентности, мышления и стиля работы педагога – феномен образовательного процесса в соответствии с изменением понимания роли учителя и места управления знаниями в контексте формирования интеллектуального продукта – конструктивного и конкурентного человеческого потенциала страны.

В Послании Президента РК Н.Назарбаева «Построим будущее вместе» говорится о том, что качественное образование должно стать основной индустриализации и инновационного развития Казахстана, а также глава государства подчеркивает «Мы намерены полностью обновить содержание профессионального и технического образования» [51].

Нам всем необходимо осознать сегодня, что мы находимся на пике модернизации образовательного процесса, идет активное обсуждение



системы ценностей и в качестве приоритетной в равной степени для всех субъектов образования выделяют компетентностный подход.

Компетентностный подход означает для педагогов и обучаемых постепенную переориентацию доминирующей образовательной парадигмы с преимущественной трансляции и освоения знаний, умений, навыков на создание условий для овладения комплексом компетенций, направленных на формирования личности, способной адаптироваться в условиях социально-политического, рыночно-экономического, информационно-коммуникационного насыщенного пространства.

Компетентный педагог – это проявляющаяся готовность к педагогической деятельности, определённый набор психологических качеств (характер, темперамент, тип нервной системы). Это стремление к новому творческому осмыслению своей работы, способность к развитию творческого потенциала. Компетентный преподаватель интегрирует в себе высокий уровень профессиональных, педагогических, психологических, социальных качеств.

Развитие профессиональной компетентности – это динамичный процесс усвоения и модернизации профессионального опыта, ведущий к развитию индивидуальных профессиональных качеств, накоплению профессионального опыта, предполагающий непрерывное самообразование, саморазвитие и самосовершенствование педагога.

На настоящий период времени в Казахстанской педагогической существует много различных позиций по поводу структуры профессиональной компетентности педагога.

Рассмотрим подход Жайтаповой А.А, которая профессиональную компетентность педагога представляет в виде групп педагогических умений, которыми должен овладеть будущий учитель. В своих работах она определяет критерии каждой группы, раскрывает умения педагогов [22] . Среди основных умений Жайтапова А.А выделяет такие как: умение

увидеть в педагогической ситуации проблему и сформулировать её в виде педагогических задач, умение конкретизировать педагогические задачи, принимать оптимальное решение в любой создавшейся ситуации, умение исходить из мотивации учащихся при планировании и организации учебно-воспитательного процесса, умение создавать планы развития своей педагогической деятельности и др. [22]

Выделенные виды (структурные компоненты) профессионально-педагогической компетентности в современной образовательной ситуации возможно дополнить еще тремя.

Во-первых, компетентность в умении соотнести свою деятельность с тем, что наработано на уровне мировой педагогической культуры в целом, отечественной педагогики, в способности продуктивно взаимодействовать с опытом коллег, инновационным опытом, в умении обобщить и передать свой опыт другим.

Во-вторых, в условиях постоянно меняющейся ситуации воспитания необходимым нормативным качеством педагога становится креативность как способ бытия в профессии, желание и умение создавать новую педагогическую реальность на уровне ценностей (целей), содержания, форм и методов многообразных образовательных процессов и систем.

И, в-третьих, профессионально компетентный педагог способен к рефлексии, то есть к способу мышления, предполагающему отстраненный взгляд на педагогическую реальность, историко-педагогический опыт, на собственную личность.

Следовательно, на сегодняшний день любому специалисту необходимо обладать определенным набором компетенций. Однако, важно отметить, что в современных условиях необходимо формировать не только компетентную, но и конкурентоспособную личность.

Таким образом, рассмотренные теоретические положения, определяющие профессиональную компетентность педагога, позволяют констатировать разграничение трех основных групп компетентностей:

1) Компетентности, относящиеся к самому себе как личности, как субъекту жизнедеятельности.

2) Компетентности, относящиеся к взаимодействию человека с другими людьми.

3) Компетентности, относящиеся к деятельности человека, проявляющиеся во всех ее типах и формах.

Компетентность педагога определяет его профессиональный рост и квалификационный уровень. В Государственной программе развития образования РК на 2011–2020 гг. отмечается, что «для обеспечения высокого качества образования необходимо иметь квалифицированные кадры. Для этого предусматриваются меры по усилению требований к педагогам» [18].

В Концепции высшего педагогического образования и Концепции непрерывного педагогического образования вводится понятие учитель новой формации. Это «духовно развитая, творческая личность, обладающая способностью к рефлексии, профессиональными навыками, педагогическим даром и стремлением к новому, личность, представленная не как простая сумма свойств и характеристик (как это традиционно излагалось в квалификационных характеристиках по учительским специальностям), а целостное динамическое образование, логическим центром и основанием которого является потребностно-мотивационная сфера, составляющая ее социальную и профессиональную позиции» [34].

К учителю новой формации предъявляются определенные требования: в идеале учитель должен ясно понимать самоценность образования, быть «человеком в культуре», прекрасно знать собственный предмет, методику преподавания предмета, педагогику и психологию,

использовать личностно-ориентированные педагогические методы и обладать мотивацией к дальнейшему росту и развитию своей личности .

В Государственной программе развития образования Республики Казахстан на 2011–2020 гг. развитие человеческого капитала рассматривается как один из системообразующих факторов повышения конкурентоспособности образования [18]. Теоретические подходы к решению проблем развития человеческого капитала обосновываются в рамках концепции Всеобщего Управления Качеством, теории управления качеством .

Научно-теоретические основы профессионального роста учителей рассматриваются в работах А.А.Жайтаповой, которая показывает методическую работу как составную часть управления развитием человеческих ресурсов национальной модели непрерывного образования в контексте концепции Всеобщего Управления Качеством. [22] По мнению А.А.Жайтаповой, управление профессиональным развитием путем формирование организационно- педагогических условий развития этого процесса, носит прогнозируемый характер при условии соблюдения ряда взаимообусловленных принципов, к которым можно отнести: *фундаментальность, системность, комплексность, функциональность, субъективность* [22; с.25].

В соответствии с задачами модернизации образования роль методической службы в вопросах профессионального развития педагогов и преодоления ими профессиональных кризисов значительно возрастает.

На наш взгляд, к задачам системы повышения компетентностей педагогов можно отнести определение и уточнение образовательных потребностей педагогов; оказание помощи каждому учителю в построении индивидуальной образовательной траектории профессионального роста; обеспечение информационно-методического сопровождения; организацию плодотворных педагогических взаимодействий.

Особое внимание следует обратить на Правила аттестации педагогов в РК. Они были утверждены приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 27 января 2016 № 83 и в 2022 году туда были внесены новые дополнения[53]. Данная система аттестации предлагает уровня профессиональной компетенции педагогов из которых складывается их квалификационная категория.

Согласно новым правилам аттестации вводятся следующие квалификационные категории в организациях образования: «педагог-стажер», «педагог», «педагог-модератор», «педагог-эксперт», «педагог-исследователь», «педагог-мастер».

Согласно каждому уровню аттестации педагогу предъявляются и соответствующие уровни компетенций. (Таблица1)

Таблица 1 - Уровни компетенций педагогов при аттестации

Поля профессиональной компетенции	Квалификационная категория Педагог - эксперт
Профессиональные знания и навыки.	Владеет навыками анализа учебно-методической работы по предмету
Психолого-педагогические знания и навыки развития личности ученика	Осуществляет дифференцированный подход в обучении с учетом способностей учащихся
Навыки эффективного взаимодействия в педагогическом сообществе	Осуществляет наставничество и конструктивно определяет приоритеты профессионального развития: собственного и коллег
Компьютерная грамотность и ИКТ компетенции	Владеет навыками анализа образовательных ресурсов

Продолжение Таблицы 1

<b>Поля профессиональной компетенции</b>	<b>Квалификационная категория Педагог – исследователь</b>
Профессиональные знания и навыки Эффективность преподавания	Владеет навыками разработки учебных программ, методики обучения, воспитания и оценивания
Психолого-педагогические знания и навыки развития личности ученика	Обеспечивает развитие исследовательских навыков учащихся, имеет победителей областных, республиканских олимпиад, конкурсов
Навыки эффективного взаимодействия в педагогическом сообществе	Осуществляет наставничество и конструктивно определяет стратегии развития в педагогическом сообществе, является руководителем методических объединений школ, районов
Компьютерная грамотность и ИКТ компетенции	Владеет навыками разработки образовательных ресурсов, активно пользуется ЦОРами

<b>Поля профессиональной компетенции</b>	<b>Квалификационная категория Педагог – мастер</b>
Профессиональные знания и навыки Эффективность преподавания	Имеет авторскую программу или является автором (соавтором) изданных учебников/учебно-методических пособий/монографий/проектных работ, получивших одобрение и распространение на республиканском уровне участник республиканских, международных конкурсов

*Продолжение Таблицы 1*

Психолого-педагогические знания и навыки развития личности ученика	Обеспечивает развитие навыков научного проектирования, имеет победителей республиканских, международных олимпиад, конкурсов
Навыки эффективного взаимодействия в педагогическом сообществе	Осуществляет наставничество и прогнозирует стратегии развития сети профессионального сообщества, является руководителем методических объединений района, города, области, модератором по предмету
Компьютерная грамотность и ИКТ компетенции	Владеет навыками анализа образовательных ресурсов, является разработчиком ЦОРов, активно пользуется ими

В 2022 году в компетенции к требованиям были внесены дополнения и изменения, которые коснулись, прежде всего, компетентностных характеристик деятельности педагогов. Например

1. Педагог – эксперт:

- проводит исследование урока лессон стади Lesson Study, применяет метод акшин ресерч Action Research;
- участвует в мероприятиях районного/ городского/ областного уровня, демонстрирует уроки на уровне района/города/области имеет положительные отзывы педагогов и методистов на проведенные уроки.

2. Педагог- исследователь:

- демонстрирует уроки на уровне области/республики, имеет положительные отзывы педагогов и методистов на проведенные уроки;
- проводит исследование урока лессон стади Lesson Study, применяет метод акшин ресерч Action Research;
- анализирует уроки других педагогов;
- участвует в организации и проведении семинаров, конференций для педагогов на областных и (или) республиканских уровнях

### 3. Педагог-мастер:

- проводит исследование урока лессон стади Lesson Study, применяет метод акшин ресерч Action Research, умение управлять, корректировать и оценивать свои решения и действия;
- демонстрирует уроки на республиканском/международном уровнях, имеет положительные отзывы педагогов и методистов на проведенные уроки;
- анализирует уроки других педагогов; участвует в организации и проведении семинаров, конференций для педагогов на республиканских и (или) международных уровнях.

В развитии профессиональной компетентности учителя можно выделить три направления:

- 1) Повышение компетентности через квалификационную аттестацию
- 2) Развитие профессионального через обучения на курсах, участие в семинарах, вебинарах, мастер - классах, коучингах различного уровня.
- 3) Повышение уровня профессионализма через самообразование

В 2022 году в РК был предложен на обсуждение «Профессиональный стандарт «Педагог»». Его необходимость объясняется различными факторами. Казахстанское общество понимает важность



образования, направленного на продвижение нации, позволяющего настоящим и следующим поколениям вносить свой вклад в развитие страны.

Педагог своей деятельностью в доверительном партнёрстве с родителями и государством определяет сегодняшнее и будущее благополучие казахстанских детей.

При разработке профессионального стандарта педагога учитывались настоящие и будущие потребности в академическом и практическом повышении качества образования в Казахстане, современные исследования в области образования и лучшая международная практика. Рассмотрим основные положения отражающие контекст нашей диссертации, содержащиеся в данном документе:

1. описывает компетенции профессионального восхождения от подготовки и вхождения в профессию до педагогического мастерства;

2. обеспечение единого понимания профессиональных компетенций педагога и информирование заинтересованных сторон общества;

3. Компетенция – совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов, необходимых для того, чтобы качественно и продуктивно действовать по отношению к ним.

Основным составляющим документа является определение профессиональных компетенций, критерий к их определению и индикаторы к критериям. Выделено четыре основные компетенции педагога:

1. Профессиональные ценности – педагог демонстрируя честность, справедливость, уважительное и ответственное отношение, выполняет свою профессиональную деятельность

2. Профессиональные знания- педагог понимает педагогические подходы качественного обучения на основе знаний культурных ценностей, политики и теории обучения.

3. Практика преподавания/воспитания и обучения – педагог организует безопасную, благоприятную среду для всех обучающихся/воспитанников и результативный процесс по достижению целей обучения и воспитания, применяя технологии и ресурсы, в сотрудничестве с сообществом.

4. Профессиональный рост (развитие) – педагог управляет собственным профессиональным ростом, развивая компетенции, позволяющие эффективно осуществлять педагогическую деятельность. Поддерживает коллег в профессиональном развитии.

Последние компетенции, вызывают особый интерес в рамках данной работы. Какие критерии определены, в этом направлении? Индикатором определения данной компетентности выступают следующие составляющие. Педагог:

- анализирует собственную практику и практику коллег,
- определяет области развития собственной практики во взаимодействии с коллегами,
- планирует непрерывное улучшение собственной практики,
- оценивает эффективность изменений собственной практики во взаимодействии с коллегами,
- осуществляет анализ собственных профессиональных компетенций во взаимодействии с коллегами,
- устанавливает эффективные пути развития профессиональных знаний, навыков и компетенций,
- управляет результативностью достижения целей собственного профессионального развития,

- транслирует опыт, координирует исследования коллег и оказывает профессиональную поддержку педагогическому сообществу

Данный документ определил «Рамку профессиональных компетенций педагога», критерии компетентности педагогов по квалификационным категориям, структурированные по принципу наращивания и «Карточку профессии» в зависимости от должности педагогов в школе и предметов. Каждая карточка включает в себя следующие структурные элементы:

1. Профессиональная деятельность.
2. Профессиональная деятельность. Осуществление учебного процесса.
3. Оценивание учебных достижений обучающихся.
4. Поддержание общественного доверия к профессии и приобщение обучающихся к системе ценностей.
5. Осуществление учебно-методической деятельности.
6. Требования к личностным компетенциям.
7. Связь с системой образования и квалификации.

Анализируя данные по развитию компетентностей педагога в современном образовательном пространстве РК можно сделать следующие выводы.

1. Компетентностная модель современного учителя включает в себя четыре главных компонента.

2. Изменения, происходящие в современной системе образования, делают актуальным повышение квалификации и профессионализма педагога, т.е его профессиональной компетентности.

3. Понятие профессиональной компетентности педагога выражает единство его теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности и характеризует его профессионализм.

4. Профессиональная компетентность педагога самым существенным образом оказывает влияние на формирование личности ребенка.

5. Образовательное пространство РК даёт много возможностей учителям для развития своих профессиональных компетенций.

### **1.3 Организационно-педагогические условия развития профессиональной компетентности педагогов**

Данный параграф научно-исследовательской работы посвящен нами логическому обоснованию определенных условий необходимых для формирования профессиональной компетентности педагога. Их реализация в практической деятельности обеспечивает эффективное развитие профессиональных качеств педагога.

Для формирования компетентностей педагога необходимо создание специальных организационно-педагогических условий на различных уровнях образовательного пространства. Грамотно выбранные и планомерно реализованные педагогические условия позволяют педагогу достичь высоких результатов в практической деятельности, осуществляемой с обучающимися на различных ступенях образования. В этой связи на основе анализа специальной научной литературы необходимо раскрыть содержание понятия «педагогические условия». Среди различных современных исследований, изучающих понятие «педагогические условия» глубоко и всесторонне, можно выделить научные статьи Н. Ипполитовой и Н. Стерховой, В. А. Ширяевой [69].

Организационно-педагогическими условиями является совокупность целенаправленно сконструированных возможностей содержания, форм, методов целостного педагогического процесса (мер воздействия), лежащих в основе управления функционированием и развитием процессуального аспекта педагогической системы в целом и отдельной личности педагога в частности. Таким образом, педагогические

условия – это комплекс специально аргументированных и организованных обстоятельств и направлений педагогической деятельности, которые в совокупности определяют достижение эффективности результата процесса обучения на различных его этапах и в целом

Понятие «организационно-педагогические условия» включает две смысловые части: «организационные условия» и «педагогические условия». Понятие «педагогические условия» определяется многоаспектно, включая в своё содержание:

- комплекс мер, содержание, методы, приемы и организационные формы обучения и воспитания ;
- совокупность объективных возможностей содержания, форм, методов, средств и материально-пространственной среды, направленных на решение поставленных задач [56].

В научной литературе термин «организация» употребляется для характеристики социальных, биологических и некоторых технических объектов (часто в общем контексте с понятиями «структура» и «система»). В психологии «организация» (от фр. organization – то, что имеет стройный, упорядоченный вид [59]) описывается как:

- внутренняя согласованность, упорядоченность взаимодействия более или менее автономных и дифференцированных частей целого, определяемая его строением;
- система действий или процессов, которые приводят к образованию и совершенствованию взаимосвязей между частями одного целого; – группа людей, которые совместно реализуют некую программу или цель и действуют на основе определенных правил и процедур [59].

С позиций выбранных нами методологических подходов, сохраняя указанный смысл, организация рассматривается как феномен, обеспечивающий обычное протекание и постоянное воспроизведение деятельности. Чаще всего в педагогических исследованиях освещаются

организационно-педагогический или общепедагогический аспекты понятия условий. Они рассматриваются относительно процессов развития, обучения и воспитания. Таким образом, мы рассматриваем организационно-педагогические условия как совокупность обстоятельств, в которых осуществляется повышение профессиональной компетентности педагогов в процессе реализации основных задач образования и обучения, которые способствуют успешности этого процесса [47]. К данным условиям будут относиться:

- в качестве критерия развития профессиональной компетентности в области воспитания должен быть использован нормативно-диагностический эталон, отражающий ее основные структурные компоненты, который определен с учетом требований квалификационных категорий педагогических работников и в соответствии с новыми целевыми ориентациями, заданными современным реалиями образования;

- осуществление мониторинга, позволяющего оценивать стартовые возможности воспитателей в работе по повышению профессиональной компетентности;

- создание комфортных условий для развития профессиональной компетентности;

- разработка на основе дифференцированного подхода плана повышения профессиональной компетентности учителя;

- организация работы с педагогами по подгруппам на основе их исходного уровня компетентности;

- применение активных методов в методической работе по повышению профессиональной компетентности педагога .

Таким образом, развитие компетентностей педагога направленных на профессиональный рост и повышение квалификации – комплексный творческий процесс, предполагающий ознакомление учителей с технологиями обучения и воспитания детей , а также с нетрадиционными

подходами к разработке и оформлению педагогической документации и т.д., которое будет проходить успешнее при учете определенных организационно-педагогических условий.

Следует отметить, что в создании условий, именно, комплексный подход принесет, желаемые результаты. Комплекс (лат. Complexus - связь, сочетание) - совокупность, сочетание действий, составляющее одно целое [59].

Таким образом, нас интересует не просто сочетание факторов, а совокупность мер, имеющих влияние на формирование компетентности педагога и обеспечивающих ее эффективную реализацию. В педагогической литературе существует множество взглядов на проблему необходимых условий. Условие интерпретируется как внешний фактор, то от чего предмет находится в непосредственной зависимости, комплекс явлений и мер, предоставляющих шанс эволюции предмета и усиление его качественных характеристик [46].

В педагогике условия чаще применяются в общем смысле, как обстоятельства для успешного функционирования педагогической системы. Отдельные исследователи трактуют педагогические условия как комфортную среду и совокупность реабилитационно-воспитательных мер [12].

Так, например, Оганесов В.А. раскрывает в работах содержание понятия «условие» во-первых, как обстоятельство, от которого предмет находится в зависимости, а во-вторых – как обстановку, в которой реализуется действие [49, с. 9].

Е.Ф. Бехтенова в свою очередь формулирует педагогические условия как «качественную характеристику основных факторов, процессов и явлений образовательной среды, отражающую основные требования к организации деятельности» [6, с. 14].

Кокорев В.Н., включил в определение педагогических условий следующие компоненты: потенциальные ресурсы в заданных обстоятельствах, организованные и регулируемые в рамках исследования с целью достижения максимальных результатов [32, с. 11].

Соответственно, предусматривая реализацию задач нашего исследования, нам необходимо сформулировать организационно-педагогические условия, как сочетание взаимосвязанных компонентов, реализация которых будет содействовать оптимальному формированию профессиональной компетентности современного педагога.

Одним из главных условия выделим актуализацию методических ресурсов как средств формирования профессиональной компетентности педагога.

Понятие «методическая работа» на страницах словаря звучит как систематизированная, организованная структура деятельности учреждения, с учетом профессионального вклада каждого педагога, призванная обеспечить рост научного, практического, корпоративного, психологического, культурного уровня подготовки и функционирования [49]. Смысловое содержание данной дефиниции постоянно расширяется.

Главная ее характеристика, по мнению С.Г. Молчанова, заключается в том, что методическая часть входит в состав управленческой деятельности. В контексте ее деятельности реализуются теоретические наработки(программы, рекомендации, конспекты, положения) на основании которых иницируется управленческий компонент. Кевель Ф.И в своей работе уделяет большое внимание организации условий для особых школ[29].

Область деятельности методической работы охватывает профессионально-педагогическое взаимодействие непосредственно в режиме работы, содержательные аспекты повышения мастерства и профессиональной грамотности на основе программ и методических



материалов, а также функционал административно-управленческого аппарата учреждения и составляющие его воздействия (управленческие решения в виде приказов, распоряжений, программ и проч.) [44, с. 14].

Березняк Е.С., считал, что данный вид деятельности служит повышению профессиональной компетентности педагогов. Рассматривая методическую работу с позиции общегосударственной системы повышения квалификации педагогов, А.М. Моисеев подчеркивал ее первостепенное значение [43].

Методическая работа, отлаженная в конкретном учреждении, имеет следующие преимущества:

1. Методическая работа в учреждении, направленная на формирование компетентности педагога объединяет в единое целое задачи и цели, педагога и учреждения, учитывая их взаимную обусловленность.

2. Лонгитюдное исследование деятельности учреждения, личностных изменений педагогов в ходе методической работы, раскрывает скрытые механизмы, как достижений, так и проблем, оптимизируя процесс формирования компетентности педагогов.

3. Неизменный методический процесс, находящийся в зоне доступа, способствует овладению педагогом современными технологиями, обмену опытом, мотивирует повышение профессионализма.

4. Коллективная методическая работа в благоприятной дружеской обстановке актуализирует творческий потенциал педагогов и инициирует познавательную активность, способствуя достижению оптимального результата.

Методическая работа в учреждении прекрасный инструмент контактного взаимодействия, эмоционально-личностного общения, абсолютно необходимого для формирования социально-коммуникативного компонента профессиональной компетентности. Без грамотного, высококвалифицированного методического состава невозможно

осуществить достаточного прогресса в повышении мастерства педагогов. Умелое сочетание информационных ресурсов и направляющей методической помощи, вносящей коррекцию в развитие педагога – залог последующего профессионализма. Оптимальным может быть только системный, научный подход, в контексте непрерывного образования, сопровождающий весь путь профессиональной деятельности.

Стимулирование саморазвития педагога через включение в психолого-педагогический коучинг – ещё одно не маловажное условие формирования профессиональной компетентности. Понятие саморазвития не чуждо психолого-педагогической науке, оно рассматривается в контексте непрерывного образования для повышения профессионального мастерства. При этом меняются взгляды на его содержание, активно формируется новое направление, в том числе с помощью индивидуализированного, дистанционно-управляемого самообразования.

В справочной литературе понятие саморазвитие определяется как постоянная работа над собой, самосовершенствование и выработка личных качеств. Педагог с актуальной потребностью в саморазвитии ставит перед собой новые цели, постигает новые знания, делая смыслом жизни переход на новые уровни в личной и профессиональной деятельности. Изучение определения саморазвития концентрирует нас на понятиях самопознания и рефлексии, как познания и осознания себя.

Психологи-гуманисты Абрахам Маслоу и Карл Роджерс считали данный процесс условием роста личности и ее самоактуализации. Анализируя самопознание, В.Г. Маралов описывал его как механизм приобретения опыта, с максимальной реализацией потенциальных способностей [40, с.8].

Павловой О.Д., определена смысловая структура процесса, включающая самостоятельный анализ, планирование, организацию, контроль и коррекция [41]. Отмечая тот или иной факт, педагог стремится

найти ему объяснение, а также оценить насколько он относится к его личности и профессиональной деятельности. Разбор ошибок и обобщение опыта, способствует своевременной коррекции и оптимизации плана профессионального развития.

И третий фактор – это стимулирование педагогов на развитие и совершенствование своих профессиональных компетенций. Опираясь на справочные источники, можно сказать, что стимулирование - это мера внешней поддержки, благодаря которой осуществляется воздействие на активность человека. Осуществление внешнего воздействия для достижения запланированного результата возможно при реализации взаимодействия внутри учреждения. Изменения в поведении и мыслях педагога происходят не сразу, а пошагово в многоплановом процессе. С таким процессом мы отождествляем включение педагога в психолого-педагогический коучинг- тренинг , обеспечивающий взаимодействие между собой и тренером, для достижения общей цели компетентностного обучения. В данном случае само коучинговое занятие выступает как предмет освоения, приобретая практико-преобразовательный характер. Коучинг выступает в качестве мощного средства, способствующего как личностному, так и коммуникативному стимулированию педагогов школьной организации. Коучинг (англ. coaching) в сфере образования рассматривается как продолжительное сотрудничество субъектов воспитательно-образовательного процесса, которое помогает достигать высоких результатов во всех сферах жизнедеятельности, в том числе и в сфере обучения. Общую основу коучинга можно определить как триединство: партнерство, раскрытие потенциала, результат. Коуч (консультант, наставник) стимулирует творческий поиск решений и поддерживает решимость начинающих педагогов достигать целей и осуществлять изменения в своей профессиональной деятельности. В процессе коучинга педагоги находят свой, уникальный способ достижения

цели, а коуч создает креативную атмосферу, особое пространство поиска альтернатив, равноправного взаимодействия участников процесса, атмосферу доверия.

В справочных источниках наиболее распространенное определение коучинга звучит как усвоение социальных установок, формирование и развитие и специальных знаний и навыков методом активного обучения. Во время проведения тренинга решается ряд личностных и профессиональных задач. Так, например, становится возможным определить плюсы и минусы развития педагога; профессионализм и эффективность его педагогической деятельности; психологические особенности оказывающие воздействие на трудовую деятельность. Коучинг даёт педагогу провести рефлексию своей компетентности, ведь доказано, что в психолого-педагогическом аспекте тем ярче грани профессиональной деятельности педагога, чем выше уровень сформированности его рефлексивной культуры и возрастает под воздействием мотивирующих внешних факторов

Коучинг многофункциональный процесс имеет несколько назначений:

- 1) Обратная связь. Данная деятельность включает в себя: соединение всего процесса вместе, его рефлексию и осознание, оценку достижений, анализ неудач;
- 2) Педагогическая коррекция. Поиск вариантов для развития и выхода из проблемных ситуаций;
- 3) Мотивация. Стимулирование собственной активности педагогов, поддержание профессионального интереса;
- 4) Контроль. Отслеживание хода занятия, применение воспитательного и организационного воздействия.

В своей работе мы используем коучинг, как форму интерактивного обучения, для формирования у педагогов: компетентности

межличностного и профессионального поведения, готовности к самореализации в профессиональной деятельности, решению профессиональных задач, связанных с оценкой и коррекцией своей целостной профессиональной деятельности, умению строить взаимоотношения в профессиональных группах.

Таким образом, погружение педагога в системные занятия на коучингах позволит ему осознать и осмыслить своё реальное отношение к себе как субъекту педагогической деятельности, выявить причины и условия профессиональных затруднений, уяснить их суть, понять основные направления личностного и профессионального развития и совершенствования.

Одним из новых форм совместной деятельности педагогов и элементом повышения профессиональной компетенции является Lesson Study – это педагогический подход, представляющий собой особую форму исследования в действии на уроках, направленную на совершенствование знаний в области учительской практики. Это цикл, включающий не менее трех уроков, совместно планируемых, преподаваемых, наблюдаемых и анализируемых группой учителей. Используя LS, учителя могут на демократической основе проводить исследование и изучение урока, влиять на качество обучения.

Метод акшин ресерч Action Research- это процесс, в ходе которого практический работник пытается решать стоящие перед ним проблемы научным методом для того, чтобы управлять, корректировать и оценивать свои решения и действия. Action Research является одним из ведущих в мире педагогических исследовательских методов. Action Research на базе школы является подходом, посредством которого специалисты-практики обсуждают и решают школьные проблемы. Данная форма исследования не столько «в» и «про» образование, сколько «для» него. Исходя из этого, назначением учителя является собственное вовлечение в процесс

саморефлексивного исследования для того, чтобы суметь понять и усовершенствовать собственную практику. Секрет успеха в педагогической профессии заключается в постоянном росте и обучении. Action Research для учителей является действенным способом продолжения профессионального роста и обучения на основе практического опыта.

Важное условие управления процессом мотивации профессионального развития педагогов - это создание мотивационной среды, т. е. системы стимулирования педагогов.

Под мотивационной средой мы понимаем:

- систему стимулирования, которая строится с учетом структуры коллектива и психологических механизмов (эмоции успеха - неуспеха). Эмоциональное переживание успеха необходимо всем. Используемая система стимулирования включает такие формы поощрения, которые дают педагогу возможность переживать эмоции успеха. Наиболее эффективные формы стимулирования: содействие в выдвижении на престижные конкурсы разного уровня; привлечение к участию в работе администрации ОУ; решающих важных проблемах коллектива; аттестация на более высокую квалификационную категорию;

- контроль и оценка деятельности педагогов направлена на раскрытие их профессиональных и личностных резервов, совершенствование учебно-воспитательного процесса. Выявление успехов, а не только недостатков; индивидуальный дифференцированный подход и др.;

- создание условий для развития творческого потенциала педагогов - поиск путей прогрессивного развития каждого педагога, с учетом объективных возможностей, уровня профессиональной и методической компетентности, готовности осваивать, внедрять и

разрабатывать инновации, совершенствование профессиональной компетентности квалификации педагогов через конкурсное движение.

При создании мотивационной среды большое значение имеет система стимулирования. Мотивация - сложный процесс смыслообразования поведения человека, представляющий собой взаимодействие объективных и субъективных моментов, в той или иной степени изменяющих и формирующих это поведение [59 стр. 23]. Под субъективными моментами следует понимать мотивы поведения человека, под объективными - стимулы этого поведения.

Мотивы представляют собой такие проявления потребностей, которые побуждают индивида к действию в определенной ситуации. Они имеют психологическую природу и активизируют деятельность изнутри. Стимулы же есть нечто внешнее. Их воздействие имеет ограниченный характер и зависит от степени актуализации ими каких-либо мотивов.

Таким образом, базовыми элементами мотивации являются мотив и стимул. Для эффективного управления мотивацией в организации необходимо определить всю совокупность мотивов ее персонала, выявить их значимость и реализованность и найти соответствующие стимулы для улучшения мотивированности коллектива.

Взаимосвязь между стимулированием и качеством труда педагогов прослеживается достаточно четко. Безусловно, в структуре мотивов педагогического состава присутствуют те, которые позитивно влияют на качество педагогического труда. В связи с этим методика управления качеством деятельности педагогов с помощью механизма мотивации будет состоять в нахождении из всей совокупности мотивов тех, которые влияют на эффективность работы педагогов, определении их значимости и уровня реализации, применении при необходимости инструментов стимулирования.

При необходимости поощрения нужно найти именно такие стимулы, которые будут актуализировать мотивы «возможность творчества и профессионального роста», «интерес к профессии», «стремление реализовать педагогическое призвание», «возможность заниматься научной деятельностью», «престижность профессии».

К этим стимулам можно отнести материальное и моральное поощрение. Инструменты материального и морального поощрения воздействуют на все представленные выше мотивы.

К моральному поощрению относятся: награждение Почетной грамотой, объявление благодарности от руководителя, помещение фотографии педагога на Доску Почета.

Материальное стимулирование включает в себя денежное и неденежное материальное поощрение. К первому типу относятся надбавки и доплаты стимулирующего характера - поощрение сотрудников по итогам проводимых конкурсов, доплаты за профессиональное мастерство, за высокие достижения в труде; ко второму - ценные подарки, путевки в дома отдыха, санатории, профилактории, путевки, предоставление жилья, выбора удобного времени отпуска [28].

Таким образом создание условий роста профессионализма педагога во многом зависит от созданных условий в конкретном образовательном учреждении, от правильности выбора форм и методов работы администрации по развитию и стимулирование педагогов на саморазвитие, повышения своей квалификации.



## **Выводы по первой главе**

Предпринятый нами анализ исследования проблемы формирования и развития профессиональной компетентности педагога констатировал, имеющиеся противоречия между необходимостью формирования профессиональной компетентности и недостаточным теоретическим обоснованием данного процесса. Не в полной мере разработаны: понятия, структура, критерии и показатели профессиональной компетентности как педагогического феномена. В процессе исследования подтвердилась актуальность и необходимость дальнейшего осмысления проблемы формирования профессиональной компетентности педагога, в ходе практической деятельности.

В результате теоретического анализа педагогической, философской и психологической литературы, а также нормативных документов конкретизированы понятия «компетентность» и «профессиональная компетентность» «педагогическая компетентность». Сформулирована ведущая категория диссертационного исследования «профессиональная компетентность педагога» как личностное новообразование, основанное на единстве ценностно-мотивационных установок, высокого уровня эмпатии и приемов саморегуляции в межличностных контактах, развитых коммуникативных навыков, обеспечивающих эффективное взаимодействие и результативную деятельность в сфере профессиональных достижений.

На основе анализа значимых практических позиций определен важнейший комплекс организационно-педагогических условий формирования профессиональной компетентности педагога

Изменения, происходящие в современной системе образования Республики Казахстан, делают актуальным повышение квалификации и профессионализма педагога, т.е. его профессиональной компетентности. Понятие профессиональной компетентности педагога выражает единство

его теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности и характеризует его профессионализм.. Образовательное пространство РК даёт много возможностей учителям для развития своих профессиональных компетенций. Проведённый анализ нормативно-правовых документов в области образования РК позволяет сделать вывод, о том, что государство уделяет большое внимание вопросам статуса педагога и его профессиональному развитию на различных уровнях образовательного пространства.

В практике работы школы формирование и стимулирование развития профессиональной компетентности осуществляются через различные направления деятельности. Исходя из этого, система создания организационно-педагогических условий развития профессиональной компетентности современного педагога в школе, должна строиться на следующих принципах:

- полный охват всего персонала (каждый сотрудник должен повышать квалификацию по мере необходимости, но не реже одного раза в три года); дифференцированный подход к разным категориям персонала (использование различных форм повышения квалификации в зависимости от образования, стажа работы, занимаемой должности);
- непрерывность процесса (повышение квалификации должно проходить на постоянной основе, а не от случая к случаю);
- системность и последовательность мер по повышению квалификации персонала (наличие долгосрочного и оперативного планирования данной деятельности).

Полученные выводы дают основание для проведения опытно-экспериментальной работы по проверке результативности формирования профессиональной компетентности педагогов в заданных организационно-педагогических условиях.

## **Глава 2 Опытнo-экспериментальная работа по формированию профессиональной компетентности педагогов в условиях конкретного учебного заведения инновационного типа**

### **2.1 Анализ состояния организационно-педагогических условий, созданных в КГУ «Гимназия №2» управления образования Костанайской области акимата города Рудного**

В первой главе нашего исследования была освещена теоретическая сторона проблемы формирования профессиональной компетентности педагога: выстроен терминологический аппарат, раскрыт процесс формирования компетентности в ходе практической деятельности. В качестве подкрепления обоснованности выдвинутых положений требуется организация комплексных мероприятий по их практическому применению. Использование педагогического эксперимента позволит: выделить изучаемый предмет, искусственно изменить условия педагогического воздействия, с дальнейшей репликацией; создать тем самым необходимые для исследования обстоятельства: ведущую роль исследователя, достоверность экспериментальных данных, возможность их синтеза для более развернутого спектра педагогических явлений.

В ходе реализации экспериментальной части работы мы руководствовались выполнением следующей цели: проверить эффективность условий развития формирования профессиональной компетентности педагогов в заданных организационно- педагогических условиях (на примере инновационного учебного заведения).

Поставленная цель очертила круг приоритетных задач, решаемых в процессе опытнo-экспериментальной работы:

- провести анализ методической работы и охарактеризовать кадровый потенциал школы в контексте организационно-педагогических условий, оказывающих влияние на формирование профессиональной компетентности педагогов

-исследовать уровень сформированности профессиональной компетентности педагогов гимназии;

-обработать и систематизировать полученные результаты, для определения эффективности запланированной теоретической и экспериментальной работы.

Этапы исследования:

1. На констатирующем этапе исследования проводились анализ и диагностики: уровня профессионально-педагогической деятельности и профессиональных затруднений. Проведён анализ развития профессиональных компетенций.

2. На формирующем этапе разработана и апробирована модель повышения через процесс коучинг- сессии.

3. На контрольном этапе проведена итоговая диагностика профессиональных затруднений.

Государственное учреждение «Гимназия №2» является некоммерческой организацией, обладающей статусом юридического лица, созданной в организационно-правовой форме учреждения для осуществления функций, связанных с занятием образовательной деятельностью по реализации образовательных учебных программ дошкольного воспитания и обучения, начального, основного среднего и общего среднего образования. Гимназия осуществляет образовательную деятельность в соответствии с:

- 1) законом Республики Казахстан «Об образовании»;
- 2) государственным общеобязательным стандартом обучения;
- 3) типовыми правилами деятельности по видам общеобразовательных организаций(начального, основного среднего, общего среднего образования);
- 4) типовыми учебными планами;
- 5) иными нормативно-правовыми актами Республики Казахстан.

В гимназии за последние три года количество педагогов с совместителями в среднем составляет 68 учителей, без совместителей 60 человек. В 2022-2023 учебном году в гимназии работают: 60 учитель и 12 совместителей. В этом учебном году обучается заочно на магистерских направлениях 8 человек. [таблица 2]

Имеют звание: «Отличник образования» РК (1 учитель), «Почётный работник» РК (1 учитель) и Кандидат педагогических наук (1 учитель). Образовательный потенциал учителей гимназии отражён в таблице 1.

Таблица 2 - Образовательный ценз педагогических работников

Годы	Всего учителей	Высшее образование	Среднее специальное	Обучаются заочно	Имеют звания и награды
2021-2022	61	55	6	6	3
2022-2023	61	57	4	8	4

Образовательный уровень педагогического состава ОУ можно считать высоким, так как 57 сотрудников имеют высшее образование и 8 человек.

Находится в процессе его получения (2 на бакалавра и 6 магистров), что позволяет сделать вывод о стремлении профессионального развития педагогов ОУ. В течении прошлого года 2 педагога уже получили высшее образование. Руководство стимулирует развитие педагогов и создаёт условия для их профессионального образовательного роста.

В соответствии с Правилами аттестации педагогических работников в средних учебных заведениях, педагоги делаются по квалификационным категориям. (Таблица 3)

Таблица 3- Квалификация педагогических работников

Годы	Всего	Педагог-мастер	Педагог-исследователь	Педагог-эксперт	Педагог-модератор	Педагог
2021-22	1	8	18	10	17	8
2022-23	0	8	20	12	15	5

Из данных таблицы можно сделать вывод, что произошло повышение квалификационных категорий у педагогов ОУ, что позволяет сделать вывод о высокой мотивации педагогов к саморазвитию.

За последние 3 года практически 56% составляют учителя работающие свыше 20 лет, менее 3-х лет (молодые специалисты)- 8%.(Таблица 4)

Таблица - 4 Педагогический стаж работников

Годы	Всего	менее 3 лет	от 3 до 8 лет	от 9 до 16 лет	от 17 до 20 лет	свыше 20 лет
2021-2022	61	4	8	7	8	30
2022-2023	60	5	11	9	9	27

Средний возраст педагогов гимназии- 41 лет, наблюдается увеличение количества молодых специалистов. За последние 3 года на работу было принято 7 учителей в возрасте от 21 до 29 лет. Количество учителей пенсионного возраста - 3 учителей (8%). Для выявления вопросов комфортности работы педагогов и правильной кадровой политики администрации был рассмотрен вопрос движения кадров(Таблица 5). Любая организация стремится не только принимать достойные кадры и сохранять их, а это более сложный процесс. На желание работать именно в этой организации оказывают влияния различные факторы. Анализируя

движение кадров за последние 2 года мы увидели, что оно минимальное, в основном кадровый потенциал стабилен.

Таблица 5 - Движение кадров

Учебный год	Принято	Выбыло	Причина выбытия (из них)				
			Переход на другую работу	Выход на пенсию	Перемена места жительства	Окончание срока действия трудового договора	Другие причины
2021	3	2	1	1	0	0	0
2122	4	2	1	0	1	0	0

Как видно из таблицы (Таблица 5) для гимназии не свойственна проблемы утечки кадров, смена кадров происходит в основном по причине перехода на другую работу. Причём это переход на более высокие уровни. Стабильность педагогического коллектива позволяет сделать вывод о комфортности условий работы, стремлении администрации к сохранению коллектива и создания для этого необходимых условий. (Таблица 6)

Таблица 6- Выводы по кадровому потенциалу

<b>Сильные стороны</b>	<b>Слабые стороны</b>	<b>Перспектива развития</b>
95% учителей имеет высшее образование. От общего числа педагогов 61,9% составляют учителя, имеющие высшую и первую категории. За последние три года растёт число молодых специалистов. Ежегодно проходят курсы повышения квалификации в среднем 20% учителей.	Количество учителей прошедших 3-х уровневые курсы составляет всего 13% (8 учителей из 61). Не все учителя гимназии имеют высшее образование. Повышение квалификации происходит только по истечении срока, нет стремления к досрочному повышению. 2 молодых педагога не смогли повысить квалификацию т.к. не прошли НКТ	Увеличить количество участников 3-х уровневых курсов. Педагогам, без категории в ближайшие 2 года повысить категорию.

Важнейшим средством повышения педагогического мастерства учителей, связующим в единое целое всю систему работы школы, является методическая работа. Роль методической работы школы значительно возрастает в современных условиях в связи с необходимостью рационально и оперативно использовать новые методики, приёмы и формы обучения и воспитания.

С 2017 по 2020 учебные года педагогический коллектив ГУ «Гимназия №2» работал над методической темой «Компетентностный подход к оценке деятельности участников образовательного процесса в условиях модернизации образования». Данная тема включала в себя изучение следующих проблем: «Формирование компетентностного портфолио ученика, учителя и кафедры», «Учитель новой формации», «Урок – в свете новой парадигмы образования». Каждая проблема изучалась через методы и формы проведения уроков, создание в школе благоприятных и оптимальных условий для организации развивающего образовательного процесса, укрепление учебно-материальной базы, в работе психологической службы школы. Результаты работы над данной темой были представлены на педагогических чтениях гимназии и оформлены в соответствующий сборник под названием «Учитель новой формации». В результате проделанной работы было принято решение считать тему по-прежнему актуальной, создание портфолио учителя и кафедр необходимым, а также продолжать поиск более инновационных подходов в обучении и воспитании для повышения качества образования, формирования творческой конкурентоспособной личности. В связи с этим было принято решение продолжить работу по данному направлению, но на более высоком технологическом уровне. При определении методической темы на новый учебный год учитывалась и городская методическая тема: «Управление развитием профессионального



мастерства педагогов на основе интегрального взаимодействия как способа достижения нового качества образования».

С 2020 года школа работает **по новой методической теме:** «Повышение эффективности образовательного процесса через применение современных подходов к организации образовательной деятельности, непрерывное совершенствование профессионального уровня и педагогического мастерства учителя». На основе общешкольной проблемной темы каждое методическое объединение формулирует тему собственного методического исследования; отталкиваясь от методической темы кафедры, каждый педагог определяется с темой собственного методического опыта. Такое направление деятельности гимназии как самообразование - необходимый элемент в педагогической деятельности.

Самообразование – способствует тому, что каждый креативный педагог сам выбирает пути повышения мастерства, которые ему близки и интересны, работает в течении пяти лет на выбранным направлением с учетом единой методической темы гимназии; каждый педагог разрабатывает личный план самообразования; выполняя его поэтапно, организует через 5 лет отчетную работу в форме распространения опыта.

Ключевой целью методической работы ГУ «Гимназия №2» за исследуемый период являлось создание атмосферы заинтересованности в росте педагогического мастерства, приоритета педагогической компетентности, творческих поисков коллектива.

Содержание методической работы гимназии за исследуемый период времени включает:

1. Работу над общешкольной методической темой, представляющей реальную необходимость и профессиональный интерес

2. Поиск, обобщение, анализ и внедрение передового педагогического и управленческого опыта в различных формах
3. Методическое сопровождение самообразования и саморазвития педагогов через механизм аттестации.
4. Разработку, анализ и внедрение современных методик образования и воспитания.
5. Разработку системы мониторинга образовательного процесса в школе через внедрение тестовой, диагностической базы
6. Просветительскую деятельность и информационную поддержку педагогов.
7. Систему демонстрации результатов труда учителя.

Все методические мероприятия гимназии можно распределить на блоки:

Блок 1. Мероприятия, направленные на повышение уровня теоретических знаний и научно-методического творчества:

- Работа педагогов в творческих и проблемных группах.
- Посещение педагогами курсов повышения квалификации.
- Участие педагогов в городских методических объединениях, семинарах и научно-практических конференциях.
- Педагогические чтения.

Блок 2. Мероприятия, направленные на повышение ценностного отношения к профессии, формирование гармоничных отношений с коллегами.

- Психолого-педагогические тренинги.
- Использование методов морального поощрения и награждения.
- Неофициальные коллективные мероприятия.

Блок 3. Мероприятия, направленные на развитие профессиональных умений и педагогической техники.

Недели педагогического мастерства. Опытные педагоги демонстрируют свой опыт, отличающийся оригинальностью и индивидуальным стилем.

В КГУ «Гимназия №2» ежегодно действует «Школа молодого учителя» под руководством зам. директора по НМР. Разработано и утверждено решением педагогического совета Положение о школе молодого учителя. Разработан план работы с педагогами, который включает в себя теоретические обучающие занятия, взаимопосещение уроков, оказание индивидуальной методической и психологической помощи, проведение консультаций. За каждым молодым, вновь прибывшим специалистом, закреплен наставник, имеющий соответствующий опыт работы и достигшие определенных результатов в обучении и воспитании школьников.

Ежегодно педагоги школы заполняют «Листы карьеры».

При планировании методической работы и деятельности кафедр отбираются те формы, которые реально позволяют решать проблемы и задачи, стоящие перед гимназией и способствуют развитию профессиональной компетентности педагогов школы.

Для учителей нашей гимназии стали традиционными отработанные формы методической работы, которые позволяют решать проблемы и задачи, стоящие перед гимназией: педсовет, методсовет, творческий отчет (защита электронного портфолио), доклады, выступления, мастер – классы, конкурсы пед.мастерства, семинары и конференции разного уровня, коучинги (обсуждение проблем), самообразование, самоотчеты, наставничество, деятельность «Команды развития».

В гимназии действует методический совет, план работы которого подчинен задачам методической работы и находится в соответствии с

методической темой школы. В него вошли директор гимназии, заместитель директора по УВР, заместитель директора по НМР, заведующие кафедр, педагог-психолог.

Приоритетные направления в работе методического совета:

- создание условий для повышения эффективности и качества учебно-воспитательного процесса;
- совершенствование методических приемов, способов преподавания учебных дисциплин;
- изучение и внедрение в педагогический процесс новых педагогических технологий с целью повышения качества знаний, умений и навыков учащихся, развития познавательного интереса;
- изучение и распространения положительного педагогического опыта.

Одним из параметров анализа стало анкетирование педагога ( Приложение Ж) по вопросам удовлетворённости методической службой гимназии. При довольно высокой оценке работы методической службы были выявлены проблемные зоны. Они прежде всего касались оценки годовой деятельности учителя. На современном этапе это «Лист карьеры». Однако многие педагоги считают его не эффективным и не достаточно объективным. (Рис.1)

**Отражает ли существующий Лист карьеры  
объективность и полноту информации  
предусматривает сведение до минимума  
элемента субъективизма в оценке  
качества работы педагога.**



Анализ методической работы и анкетирование педагогов позволили увидеть успешные и слабые стороны, что в последствии повлияло на внесение предложений по теме исследования и предложить перспективы развития (таблица 7)

Таблица 7 - SWOT – анализ методической службы

Сильные стороны	Слабые стороны	Перспективы развития
<p>1. возросла активность учителей в желании поделиться педагогическими и методическими находками;</p> <p>2. каждый учитель прорабатывает для себя методику применения в практике</p> <p align="center">Продолжение таблицы 7</p>	<p>1. на уроках не все учителя создают такие учебные ситуации и используют такие формы и методы, которые обеспечили бы эффективную познавательную деятельность всех учащихся в меру их способностей и подготовленности.</p>	<p>1. в процессе преподавания шире использовать возможности интерактивных, коллективных, творческих, технических способов обучения;</p> <p>2. в работе кафедр по повышению</p>
<p>преподавания новых педагогических ИКТ технологий;</p> <p>3. учителя совершенствуют навык самоанализа урока, практически все овладели</p>	<p>2. недостаточное владение всеми учителями гимназии всеми возможностями Интернета и использованием ИКТ технологий.</p> <p>3. все еще</p>	<p>профессионального мастерства обратить внимание на следующие умения: технология подготовки урока и его самоанализ, самоконтроль своей</p>

<p>этим навыком;</p> <p>4. пополняются методические (в том числе и электронные) копилки учителей;</p> <p>5. выросла активность учителей, их стремление к творчеству, увеличилось число учителей, работающих в Интернете (создание своих собственных сайтов и страниц, публикация собственных материалов).</p> <p>6. активизировалась работа по обобщению педагогического опыта (создание портфолио учителя).</p>	<p>малоэффективной остается работа педагогического коллектива по формированию мотивов учения, возбуждения познавательного интереса учащихся по теме, повышения их эмоционального настроения и обеспечения единства обучения, воспитания и развития.</p> <p>4. недостаточно высок уровень самоанализа у учителей и самоконтроля у учащихся.</p> <p>5. необходима разработка нового адаптированного к гимназии рейтинг-листа оценивания результативности деятельности педагога за год</p>	<p>деятельности, применение новых технологий и их элементов.</p> <p>3. спланировать цикл открытых уроков по кафедрам с учетом реальных возможностей по особо западающим вопросам и более тщательно продумать организацию взаимопосещения уроков.</p> <p>4. продолжить работу по новым технологиям в обучении: проектная деятельность, использование информационно-компьютерных технологий в обучении и подготовке проектов; проведение внутришкольной конференции.</p>
--	---	--

Одним из главных требований к компетенции современного учителя является овладение новыми педагогическими технологиями. Проведённое анкетирование позволило выяснить, что педагоги гимназии в своей педагогической практике активно применяют различные технологии (таблица 8).

Таблица 8- Педагогические технологии в практике педагогов гимназии.

	<i>Название педагогической технологии</i>	<i>Количество педагогов,</i>
<b>Технологии на основе личностной ориентации обучения</b>		
1.	Технология личностно-ориентированного обучения	30
2.	Технология сотрудничества	32
<b>Технологии на основе активизации и интенсификации деятельности учащихся</b>		
3.	Технология дебатов	8
4.	Технология проектного обучения	21
5.	Технология проблемного обучения	13
6.	Игровые технологии	25

<b>Технологии на основе эффективности управления и организации учебного процесса</b>		
7.	Технология разноуровневого обучения	9
8.	Технология Караева, основанная на уровневой дифференциации обучения	2
9.	КСО	10
10.	Технология Монахова.	1
<b>Технологии на основе информационно-коммуникационных средств</b>		
11.	Новые информационно-компьютерные технологии	21
<b>Технологии развивающего обучения</b>		
12.	Технологии развивающего обучения	32
13.	RWST(развитие критического мышления через чтение и письмо)	31
<b>Другие технологии</b>		
14.	ТРИЗ – технология	7
15.	Технология Активных методов обучения и модерации (АМО)	13
16.	Технология атрибутивного анализа.	1
17.	Технология Lesson study или «Урок - исследование »	5
18.	Технологии критериального оценивания знаний учащихся	6

Проведенная педагогическая диагностика по использованию современных образовательных технологий показала, что учителя ГУ «Гимназия №2» используют на уроках в основном элементы различных образовательных технологий, реже, отдавая предпочтение традиционному уроку.

## **2.2 Диагностика аспектов педагогической деятельности, оказывающих влияние на формирование профессиональной компетентности педагогов**

Учитывая многообразие определений, требований к пониманию профессиональных компетентностей педагога в современных условиях в различных образовательных пространствах мы выделили и определили для нашего исследования критерии сформированности профессиональной компетентности педагога.

Структурные компоненты зафиксировали в таблице (таблица 9)

Таблица 9 - Критерии развития профессиональной компетентности

<i>Компонент профессиональной компетентности</i>	<i>Критерии сформированности профессиональной компетентности</i>
Ценностно-мотивационный	- внутренняя и внешняя положительная мотивация профессиональной деятельности педагога; профессиональная направленность ценностных ориентаций личности педагога; - приверженность к профессии педагога
Личностно-регулятивный	- развитое чувство эмпатии (высокая эмпатийность); - владение приёмами (навыками) саморегуляции; - создание безопасной и благоприятной обучающей и развивающей среды - поддерживает благоприятные инклюзивные условия развития и мотивацию обучающегося/воспитанника
Социально-коммуникативный	- умение сотрудничать (взаимодействовать); - владение приёмами профессионально педагогического общения и педагогической этики;
Деятельностный	- владение педагогическими технологиями; - достижения в профессиональной деятельности. - подбирает технологии обучения/воспитания и стратегии оценивания в соответствии с целями обучения и воспитания

Отобранные нами критерии гарантируют реализацию непосредственного взаимодействия всех компонентов исследуемой системы и отражают основополагающие процессы формирования профессиональной компетентности педагога гимназии, как инновационного УО.



Объясним выбор данной структуры. Ценностно-мотивационный критерий, соединяет в себе систему внутренних и внешних мотивов, побуждающих к осознанной социально ценной деятельности и усвоение комплекса ценностных педагогических установок, определяет приверженность к профессии педагога.

Столь же важным условием исследования предмета является критерий личностно-регулятивного компонента, интегрирующий в себе сконцентрированные знания психологи, саморегуляции, способность к эмпатии, как базовой ступени субъектного сотрудничества. Данный критерий создает благоприятный социально-психологический климат, поддерживающий каждого обучающегося/воспитанника в обучении и развитии.

Социально-коммуникативная компетентность будущего педагога включает в себя высокий уровень владения устной и письменной коммуникацией, культурой общения, умениями вести деловые переговоры, выстраивать продуктивное межличностное взаимодействие, моделировать и регулировать свои действия, поступки, принимать стратегические решения, разрешать проблемы, спорные и конфликтные ситуации, что имеет первостепенное значение для выполнения профессиональной деятельности и социальной жизни.

Критерии сформированности деятельностного компонента раскрывают способность педагога к самостоятельным действиям в разноплановых сферах педагогического воздействия с опорой на сложившиеся профессиональные знания и опыт, а также готовность к дальнейшему самообразованию и самосовершенствованию. Педагог у которого сформирована данная компетентность управляет собственным профессиональным ростом.

Проведение оценки можно назвать успешной при наличии

оптимальных показателей, в которых объективно отражаются внешняя и внутренняя составляющие процесса деятельности, именно под этим углом зрения мы систематизировали их и в таблицу уровней (табл. 10).

Таблица - 10. Характеристика уровней сформированности профессиональной компетентности педагогов

<i>Оптимальный уровень</i>	<i>Допустимый уровень</i>	<i>Критический уровень</i>
<i>1. Ценностно-мотивационный компонент</i>		
<p>Доминирует внутренняя положительная мотивация, труд педагога воспринимается человеком как ценность.</p> <p>Ценностные установки и ориентации максимально выражены в профессиональной деятельности. Самоактуализация личности достигается в педагогическом профессионализме.</p>	<p>Доминирует внешняя положительная мотивация деятельности или внутренняя мотивация, когда значимость труда педагога становится преобладающей, но носит временный характер.</p> <p>Ценностное отношение к профессии не ярко выражено. В блоке личных ценностей также присутствуют: профессиональные, общественные, ценности саморазвития, можно заключить наличие потенциала профессиональной направленности ценностных ориентаций и готовности к деятельности.</p>	<p>Мотивация профессиональной деятельности строится на желании удовлетворения потребностей, косвенных по отношению к содержанию самой педагогической деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.).</p> <p>Ценностное отношение к профессии не принадлежит к акцентуации характера личности.</p> <p>Ценностные ориентации личности не имеют отношения к ценностям педагогической сферы.</p>

<i>2. Личностно-регулятивный компонент</i>		
<p>Высокая степень обладания эмпатией. Общение с ребенком ориентировано на развитие личности воспитанника, с опорой на его положительные стороны.</p> <p>Владение рефлексивным анализом, как своих поступков, так и других субъектов общения (детей и взрослых). Конструктивное решение профессиональных проблем, путем анализа собственных действий. Эмоциональная стабильность.</p>	<p>Средний уровень развития эмпатийности. Адекватная оценка эмоционального состояния (как своего, так и других).</p> <p>Знание характерологических черт воспитанников и организация совместной деятельности с их учетом. Навыки самоконтроля и критического мышления развиты.</p> <p>Трудности, возникающие на практике, решаются с помощью методиста (руководителя). Устойчивое самообладание</p>	<p>Минимальный уровень эмпатии. Восприимчивость лишь к особенно выраженным эмоциям других людей. Отсутствие системы в соотнесении прикладываемых действий с целями и требованиями к функциональным обязанностям. Способности к самоорганизации отсутствуют.</p>

<i>Оптимальный уровень</i>	<i>Допустимый уровень</i>	<i>Критический уровень</i>
Оптимальные навыки сознательной самоорганизации.	в любых ситуациях.	
<i>3. Социально-коммуникативный компонент</i>		
<p>Оптимальный показатель культуры педагогического общения.</p> <p>Преобладающий тип профессионального и межличностного взаимодействия с детьми и взрослыми – сотрудничество.</p> <p>Гибкость в общении и</p>	<p>Культура педагогического общения представлена в общих чертах.</p> <p>Демократично-мотивирующий стиль воспитательных воздействий в системе отношений «педагог-воспитанник».</p> <p>Коммуникативная</p>	<p>Организационные способности к групповой и индивидуальной работе с детьми.</p> <p>Профессиональная деятельность строится с опорой на дисциплину Трудности в коррекции поведения подростков, в реализации</p>

мобильность воздействия на ситуацию подчинены достижению главной педагогической цели.	среда доброжелательная, построена на диалоге в рамках профессиональной сферы.	социального общения.
<i>4. Деятельностный компонент</i>		
Широкий спектр применения современных, инновационных, социально-педагогических технологий. Продукт педагогической деятельности отражен в авторских программах, методиках, проектах, рекомендациях. Владение технологией педагогического проектирования, навыком критического мышления. Включенность в методическую деятельность, презентация собственного опыта на конкурсах, объединениях, семинарах. Активная профессиональная позиция.	Ориентация в социальных, воспитательных, психолого-профилактических, педагогических технологиях, методиках и программах. Адекватное реагирование и на нестандартную педагогическую ситуацию, способность к самостоятельному ее разрешению. Участие в методических проектах (конкурсах, семинарах) при наличии внешней мотивации.	В основе профессиональной деятельности - традиционные методы и формы работы. Роль исполнителя в реализации педагогического проекта. Неспособность самостоятельно решать нетиповые социально-педагогические ситуации. Отсутствие наград за участие в профессиональных конкурсах, методических проектах. Педагогическая деятельность очерчена функциональными обязанностями.

Для диагностики сформированности педагогических компетентностей были использованы различные методики изучения и разных авторов. На наш взгляд такой подход даст возможность составить более объективную картину. При изучении Ценностно-мотивационного компонента в основу были взяты 2 методики. Это методика «Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А. А. Реана) и Шкала ценностных ориентаций М. Рокича.

Исследование личностно-регулятивного компонента построено на Диагностике уровня эмпатии (И.М. Юсупов). Социально-коммуникативный компонент был исследован по Диагностике эффективности педагогических коммуникаций (модифицированный вариант анкеты А. А. Леонтьева). В основу изучения деятельностного компонента легла Диагностическая карта «Оценка уровня владения педагогическими технологиями», Диагностическая карта «Достижения в профессиональной сфере» и Диагностическая карта «Самоконтроль педагога». Респондентами в данной исследовательской работе выступили педагоги КГУ «Гимназия №2» города Рудного, как основной базы исследования. Исследование проходило в 4 этапа, на каждом этапе исследовался один компонент компетентности педагогов.

В основу изучения педагогической мотивации легла методика

«Мотивация профессиональной деятельности» (К. Замфир в модификации А. А. Реана). На основании полученных результатов определяется мотивационный комплекс личности - соотношение между собой трех видов мотивации: внутренней (ВМ), внешней положительной (ВПМ) и внешней отрицательной (ВОМ). К оптимальным мотивационным комплексам следует относить следующие два типа сочетаний:  $ВМ > ВПМ > ВОМ$  и  $ВМ = ВПМ > ВОМ$ . Наихудшим мотивационным комплексом является тип:  $ВОМ > ВПМ > ВМ$ . Решающим фактором выбора методики послужил подтвержденный исследователями факт, что чем существеннее выражена внешняя положительная и внутренняя мотивация, тем больший интерес у респондента вызывает профессиональная деятельность, ее содержательные составляющие и желание преуспеть в ней, стать мастером своего дела.

Согласно полученным результатам у педагогов МО одинаково преобладают высокая и средняя степень выраженности мотивации профессиональной деятельности (табл. 11.)

Таблица 11. - Результаты исследования мотивации профессиональной деятельности

Респонденты	Выраженность внешней положительной и внутренней мотивации					
	высокая		средняя		низкая	
	%	ел.	%	ел.	%	ел.
Учителя гимназии 47 человек	4		8,3		0	2
	1,6					

Выявить содержательную составляющую направленности личности, ценностную основу ее отношений к самому себе, к социуму и окружающему миру позволило применение методики Милтона Рокича «Ценностные ориентации». Ценностные ориентации определяют направленность интересов и устремлений респондентов, целевую и мотивационную программы, уровень притязаний и предпочтений, в том числе в профессиональной деятельности, меру готовности к реализации собственного «проекта» личностного развития. На основании полученных результатов мы можем резюмировать, что главная ценность, занимающая приоритетное место в ранжировании, - это здоровье, за ним следуют уверенность в себе, общественное признание, интересная работа, активная деятельная жизнь, познание, деньги и творчество. Интересно, что при более детальном исследовании по возрасту педагогов, заметно изменения в расстановке приоритетов. По ценностям-средствам первое место заняла ответственность. Респонденты в момент констатирующего среза решили, что для них важнее самоконтроль и образованность. Наименее значимыми по рангу среди инструментальных ценностей оказались: смелость в отстаивании взглядов, непримиримость к

недостаткам в себе и других. Ценностные ориентации представляют собой один из важнейших компонентов структуры личности. Ценностные ориентации представляют собой подсистему сознания, в которой отражаются ценности, признаваемые личностью в качестве стратегических жизненных целей и общих мировоззренческих ориентиров. Поэтому исследование данного вопроса было важным.

Полученные результаты выборки респондентов группы представлены в таблице 12.

Таблица 12. - Результаты выявления ценностных ориентаций педагогов

Группа	Уровень значимости ценностей профессиональной самореализации					
	высокий		средний		низкий	
	%	чел.		чел.	%	
Учителя гимназии 50 человекам	46,15	7	50	10	3,8	

Эмпатия педагогов оценивалась на основе результатов диагностики уровня эмпатии (И.М. Юсупов). Для выявления уровня эмпатийных тенденций педагогам необходимо, было согласиться или нет на 36 утверждений. Оценка результатов была модифицирована нами для интерпретации расчета показателей: при сумме от 63 до 90 баллов у человека высокий уровень эмпатийности, от 37 до 62 баллов - средний уровень, от 36 и менее баллов - низкий уровень.

Большинство опрошенных педагогов продемонстрировали средний уровень эмпатийности (табл. 13.).

Таблица - 13. Результаты исследования уровня эмпатии в %

Респонденты	Уровни эмпатии		
	высокий	средний	низкий
Учителя гимназии 45 человек	34,7	54,3	11

Для диагностики социально-коммуникативного компонента в

своей экспериментальной деятельности мы использовали методику «Диагностика эффективности педагогических коммуникаций (модифицированный вариант

анкеты А. А. Леонтьева)». Согласно интерпретации результатов преобладающее большинство тестируемых обладает высокой и средней степенью коммуникативной эффективности (табл. 14.).

Таблица - 14. Результаты сформированности навыков коммуникативной деятельности в %

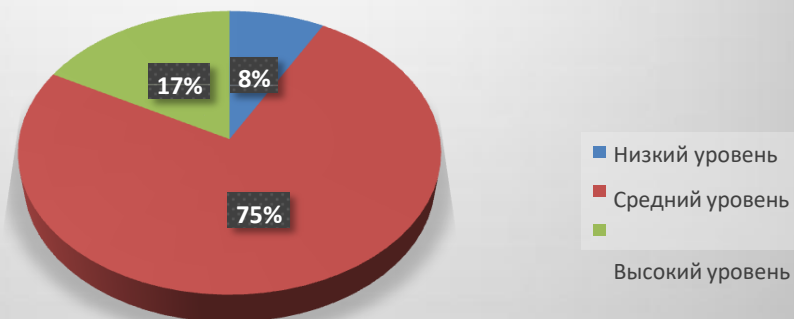
Респонденты	Уровни сформированности навыков коммуникативной деятельности		
	высокий	средний	низкий
Учителя гимназии 45 человек	39,5	48,5	12

Для качественной и количественной оценки деятельностного компонента нами были использованы несколько методик.

Одним из основных требований выдвигаемых к педагогу является его умение к самоконтролю, рефлексии. Особо цениться способность анализировать, систематизировать и обобщать свой педагогический опыт. Поэтому следующий этап анкетирования способствовала выявлению педагогов, способных работать в системе самоконтроля, обобщить собственный положительный педагогический опыт работы (рис.2)



**Уровень педагогов способных работать в системе самоконтроля,  
обобщить собственный положительный педагогический опыт  
работы**



**Рис. 2. Уровень педагогов, способных работать в системе самоконтроля, обобщить собственный положительный педагогический опыт работы**

По диаграмме (Рис.2) видны уровни способных работать в системе самоконтроля и готовых обобщить собственный положительный педагогический опыт работы: у 75% педагогов является средним и у 17% высоким, и лишь у 8% уровень низкий. При этом низкий уровень выявлен преимущественно у начинающих педагогов, работа с которыми должна проводиться систематично и целенаправленно.

Оценка уровня проводилась на основе следующих критериев:

– Высокий уровень самоконтроля (8-9 баллов): высокий уровень аналитических способностей, рефлексии, педагог умеет признавать и исправлять ошибки, точно представляет: над чем предстоит работать, умеет выделить точки контроля;

– Средний уровень (5-7 баллов): анализирует в большей степени поведение и роль других участников педагогического процесса, признает только часть ошибок, исправляет их частично, планирует частично, самоконтроль частичный;

– Низкий уровень (менее 4 баллов): слабый уровень анализа, не умеет выделять ошибки и исправлять ошибки, не понимает: над чем предстоит работать, не понимает механизм самоконтроля и не умеет его применять.

Диагностическая карта «Оценка уровня владения педагогическими технологиями» (см. Приложение № 3), позволяет оценить 5 групп умений педагога: организовать социализирующую деятельность (S1) и самоподготовку ученика (S2), проектировать педагогический процесс (S3), выбирать и реализовать программу (S4), создавать собственные программные и методические материалы (S5). Подсчитывается среднее значение по каждому показателю и компетентности в целом. Результаты интерпретируются как низкий, средний высокий уровень использования технологий в работе педагога (табл. 15.).

Таблица 15. - Результаты оценки уровня владения педагогическими технологиями в %

Респонденты	Уровень владения педагогическими технологиями		
	высокий	средний	низкий
Учителя гимназии	51	43	6

Наиболее сложными для педагогов оказались умения разработать программные, методические материалы.

Диагностическая карта «Достижения в профессиональной деятельности» помогла педагогам оценить свои успехи в профессиональной деятельности по следующим критериям: распространение собственного педагогического опыта (конференциях, семинарах и пр.); результативное участие педагога и воспитанников в конкурсах и фестивалях; наличие авторской методической продукции; наличие опубликованных методических и дидактических разработок, методических рекомендаций, программы, учебно-методических пособий. Показатель, отражающий уровень оценки достижений педагога в профессиональной деятельности, подсчитывается как сумма баллов: от 0 до 6 баллов - низкий; от 7 до 12 баллов - средний; от 13 до 18 баллов - высокий уровень. Результаты диагностики приведены в таблице 16.

Таблица - 16. Оценка уровня достижений педагога в профессиональной деятельности

Респонденты	Уровень достижений «Профессиональная деятельность»					
	высокий		средний		низкий	
	%	чел.	%	чел.	%	чел.
Учителя гимназии	31	18	9	32	0	6

Диагностика выявила затруднения педагогов связанные с

отсутствием методических навыков: разработки и систематизации программных материалов. Педагоги, являющиеся сильными практиками, способные организовать и провести яркое мероприятие, оказались не готовы научно описать свои идеи и проекты. Оценка деятельности в сфере достижений производилась по количеству и уровню участия (учреждение, город, регион, область, РК). Также учитывался педагогический опыт, представленный в виде публикаций, тезисов и докладов. Низкие показатели актуализировали потребность в: пополнении учебно-методической базы учреждения, активизации организационно-методической деятельности, разработке и внедрении эффективной стимулирующей системы.

Суммируя результаты оценок, выделенных нами компонентов профессиональной компетентности, произведенных отдельно и независимо друг друга, делаем следующее существенное заключение: констатируя наличие внешней и внутренней мотивации, значимости профессиональных ценностей и характерных эмпатийных способностей, преобладающее число педагогов владеет основами самоорганизации и самоменеджмента на среднем уровне, но не достаточно активны в реализации научно-методической деятельности.

При выборе формы работы по развитию компетентностей педагогов гимназии был выбран коучинг.

Выбор данной формы работы объясняется прежде всего тем, что, он позволяет включить следующие приемы обучения педагогов : усвоение (теория), повторение (практика), закрепление (самостоятельная работа) и формы контроля. Следует не забывать о мотивирующих факторах: создании ситуации успеха, поощрении успешных в обучении педагогов и презентации их опыта. И самым главным определяющим моментом стал выбор учителями этой формы работы (рис.3)



Рисунок 3. Влияние коучинга на профессиональное развитие учителя

Коучинг, как форма обучения педагогов, отличается от традиционных семинаров, консультаций, мастер классов прежде всего тем, что это креативный, активный, созидательный процесс взаимодействия коллег, в ходе которого на основе совместного обдумывания существующих практик преподавания, обмена идеями, побуждение со стороны коуча к рефлексивному диалогу совершенствуются профессиональные знания педагога, повышается компетентность в отдельных аспектах преподавания, определяются пути профессионального роста учителя. Тематика коучинг-сессии была разработана исходя из анализ данных диагностики аспектов педагогической деятельности, оказывающих влияние на формирование профессиональной компетентности педагогов. Для этого на последнем этапе диагностики педагогам был задан вопрос: « Думая о собственных потребностях в профессиональном развитии, пожалуйста, укажите, в какой степени у вас есть такие потребности в каждой из перечисленных областей?» В результате мы получили следующие результаты(Рис. 4)

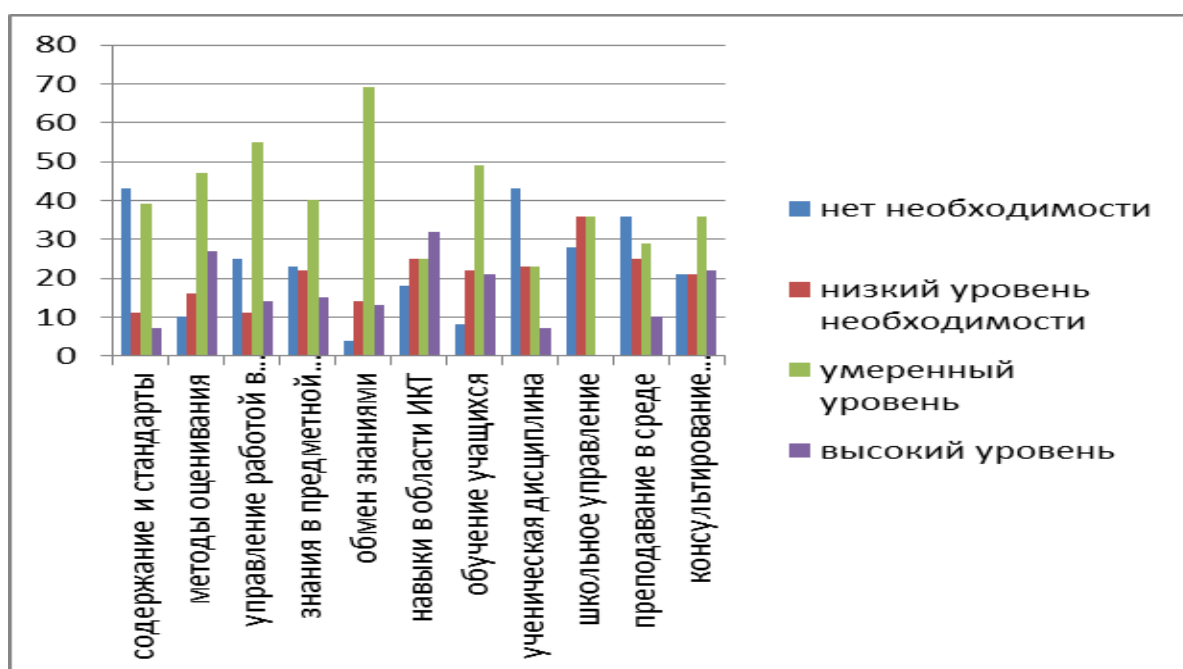


Рисунок 4 Выбор тем коучинг-сессии исходя из профессиональных интересов педагогов

Чтобы избежать перегрузки учителей, и более организованной систематической работы коучей с коллективом был установлен единый методический день и составлен план коучинг-сессий с точным временем проведения. Коучинг дает возможность получить навыки практической работы и обменяться опытом с коллегами, одновременно усиливая существующую мотивацию. Коучинг снимает или существенно уменьшает естественное сопротивление обучению, которое связано с затратами сил и времени. Во время практического занятия концентрация внимания участников сохраняется на высоком уровне, поддерживая интенсивность мыслительных процессов, что позволяет усвоить необходимый материал за короткий срок. Кроме того тренинг выполняет функцию профилактики профессиональной деформации (деструкции) педагогов. Групповая работа, применяемая на коучинге, значительно продуктивнее индивидуальной, так как обусловлена взаимным влиянием участников обучения. Точка зрения, сформировавшаяся при групповом обсуждении, тверже отстаивается, ее устойчивость к воздействию окружающей среды и обстоятельствам значительно выше. Взаимное обсуждение и поиск

решения проблем служат источником инициативного поведения в познавательной сфере. Совместная групповая работа особо значимая форма взаимодействия, благодаря наличию обратной коммуникативной и функциональной связи.

Цель коучинг-сессии – актуализировать профессиональный потенциал педагога.

Задачи коучинг-сессии:

- повысить социально-педагогический и психолого-педагогический аспекты компетентности, специалистов;
- содействовать развитию мотивации к достижению, к успеху;
- сформировать навыки овладения современными педагогическими технологиями.

Мы абсолютно уверены в том, что содержательная сторона коучинга постоянно обогащается за счет наличия обратной связи (рефлексии), которая не только помогает в процессе общения установить уровень компетентности педагогов, но и акцентирует внимание на максимально эффективных моментах занятия. Обратная связь служит источником личной информации о каждом участнике (способности, недостатки), предоставляя возможность внести корректирующие изменения в механизм формирования личностных и профессиональных качеств педагогов с учетом их особенностей. Система коучинговых занятий (включающая игру, дискуссию, упражнение, обсуждение) строится на взаимопонимании, эмоциональном контакте участников и желании работать в группе.

Практика показывает если просто указать человеку на его профессиональные и личностные недостатки явно недостаточно и малоэффективно, так как вызывает ответную защитную реакцию, необходимо планомерно подвести его к самоанализу, чтобы он сделал

самостоятельное заключение. Принятое впоследствии самостоятельное решение к изменениям имеет внутреннюю личностную мотивацию. Инициировали данный процесс к действию отношения, которые складывались в микрогруппах (причём группы сменяемые). Обмен впечатлениями и мнениями в ходе взаимодействия в группе, переводит суждения из внутреннего мыслительного плана во внешний путем вербализации. Этап самодиагностики во время проведения коучинга (если такой этап необходим) служит предпосылкой этому процессу. Во время диагностики педагог сам констатирует собственные успехи и трудности, проводит анализ и ищет коррекционные пути.

Коучинг имеет свой алгоритм проведения, где каждое занятие начинается с эмоционального настроя, задача которого создание атмосферы доверия и сотрудничества, преодолев барьеры сопротивления (а они не редки, если администрация авторитарным решением обязывает педагогов их посещать). Активация положительных эмоций естественным непринужденным образом снимает скованность, актуализирует внутреннюю мотивацию педагога.

Немаловажен позитивный настрой самого коуча, передающийся группе и корректирующий формы реакций участников в сторону продуктивного сотрудничества. Благоприятный эмоциональный климат принципиально важен для конструктивного общения, так как пробуждает лучшие человеческие чувства и ценности. Все это постепенно складывается в своеобразную философию коучинга:

Философия коучинга:

- все люди обладают гораздо большими внутренними способностями, чем те, что они проявляют в своей повседневной жизни,
- каждый человек обладает мощным потенциалом,



- в человеке уже есть все необходимые ресурсы для достижения успеха,
- фокус на сильные стороны,
- обучение на успехе, а не на ошибках,
- ориентир не на проблему, а на решение,
- принятие, открытость и доверие – ключ к взаимодействию,
- направленность: из настоящего в будущее,
- нет оценкам и советам! Все ответы внутри человека - человек себя оценивает сам,
- легкость, позитив.

Структура занятий predetermined в вводной частью, основной и завершением. Разминочные упражнения помогают ведущему оценить эмоциональное состояние группы и скорректировать его во время работы, переключая участников с личных забот на ситуацию «здесь и сейчас».

Обычно занятие начинается ритуалом приветствия, во время которого звучат приятные пожелания или любимая фраза «вселенная мне улыбается и все у меня получается». Возможны любые производные актуальных высказываний, в том числе предназначенные группе целиком, объединяющего характера, иницирующие чувство принадлежности группе. На наш взгляд, например, оптимально использовать игру-приветствие «Снежный ком», во время которой каждый игрок называет свое имя и всех предыдущих участников, соответственно последний называет всех, также можно вводить дополнительные положительные эпитеты. Хорошо зарекомендовали себя игры «Имечко», «Вертушка», «Комплимент» и др.

Применяя игровые формы работы, мы отметили положительный сдвиг в коммуникативной активности и поведенческой раскрепощенности педагогов. Проигрывая, педагог фактически проживает ситуации, наиболее

часто вызывающие затруднения в его профессиональной деятельности. Вторичная задача пролонгированного процесса обучения – объединение участников, создание коллектива единомышленников, способного в дальнейшем к слаженной и целенаправленной работе в условиях гимназии как инновационного учебного заведения. Руководствуясь принципами гуманизма и личностно-ориентированного взаимодействия, мы включили в тренинг зарекомендовавшие себя упражнения, например игру «Симпатия», способствующую переходу к позитивному мышлению участников, через поиск положительных качеств и благоприятных прогнозов. Все компоненты программы спецкурса подчинены идеи комплексности, на занятиях «Профессионал», «Кредо», «Команда» педагоги спланиваются, разрабатывают общий план действий, формулируют девиз и педагогическое кредо.

Осознание проблемы дает шанс к изменению, переоценке педагогом собственного потенциала и мотивации к развитию новых качеств. Глубокий самоанализ является залогом глубокой внутренней работы, интенсификации возможностей и мобилизации ресурсов. Контролируемый микроклимат группы способствует минимизации защитных механизмов, располагает к откровенности, доверию, взаимному уважению и поддержке. Совокупное воздействие факторов неотъемлемое условие перехода к обновленной модели профессиональной личности педагога. Проработка психолого- педагогического аспекта личности педагога, одна из наиболее сложных задач коучинга , требующая дифференцированного подхода к каждому субъекту воздействия. Необходимо учитывать субъективные факторы, затрудняющие процесс формирования профессиональной компетентности: отсутствие инициативы, страх перед публичным выступлением и нежелание участвовать в презентациях, негативизм, агрессия, эгоцентризм и тенденции к лидерству, переход на личностный уровень, наличие

глубинных личностных проблем и пр. Тренинг наиболее действенный, оперативный способ создания собственной модели педагога-профессионала с учетом индивидуальных особенностей и дальнейшей перспективы ее развития.

Исходя из плана развития и проблемы школы, были запланированы и проведены коучинги с педагогами школы по следующим темам - блокам:

Блок 1 (3 занятия) «Компетентность педагога - условие создание положительного имиджа образовательного учреждения Гимназия №2 » В ходе первого блока был существенно расширен педагогический глоссарий, подведена научная основа для дальнейшей работы. В процессе знакомства с содержанием дальнейших занятий педагогам был проиллюстрирован материал, систематизирующий педагогическую деятельность, обусловленную отличительными особенностями работы гимназии. Согласно программе спецкурса педагоги познакомились со структурой и маршрутом профессиональной компетентности, методами его формирования, а также проанализировали свои знания и умения с помощью диагностических карт. Опираясь на опыт работы современных исследователей, в процессе опытно-экспериментальной работы мы добавили проблемно-ориентированный анализ для определения стратегии и тактики своего ближайшего профессионального развития. Педагоги работали над составлением индивидуального маршрута, его содержанием, задачами, формами и методами их реализации.

Блок 2 (9 занятий) «Содержание и методы формирования профессиональной компетентности педагога». Во время занятий были систематизированы педагогические навыки, являющиеся опорными в процессе формирования компетентности: рефлексия, решение конфликтных ситуаций, коммуникация и саморегуляция. Темы коучингов «Пути развития лидерских качеств у учащихся и учителей», «Инклюзивный подход в работе современной школы в работе с

одаренными детьми», «Оценивание обучения и оценивание для обучения», «Как объективно оценить ученика на уроке», «Lesson Study» (Приложение Б), «Распределенное лидерство», «Навыки критического мышления», «Типы бесед в диалоговом обучении», «Тайм менеджмент педагога »

Блок 3 работы (4 занятия) «Педагогические технологии» был посвящен обогащению современного педагогического инструментария и овладению современными технологиями, востребованными в профессиональной деятельности. Прежде всего, технологичность процесса состоит в том, чтобы сделать его полностью управляемым, это возможно благодаря применению в педагогической практике технологий и методик. Соответственно технология представляет собой подробный маршрут, обусловленный последовательностью действий, приводящий к нужной цели, с помощью конкретных приемов и методик. При составлении плана этих занятий учитывались различные уровни подготовленности педагогов. Поэтому при распределении групповой работы, группы составились так, чтобы в них вошли учителя разного уровня. Это давало возможность более опытным педагогам продемонстрировать свои умения и научить своих коллег.

Блок 4 (2 занятия). «Мотивация и карьера педагога» Этот блок сравнительно не большой. Но он имел целью практический выход – Составление листа карьеры.

Во время диагностического этапа, одним из факторов по мнению учителей негативной влияющим на мотивацию педагога является «устаревший» лист карьеры, а особенно способ подсчёта вклада педагога. Задачей этих коучингов была работа над проектом нового Листа карьеры.

Коучинг – сессии проводились с целью профессионального развития педагогов школы. Преимуществом проведения явился и тот факт, что большая часть коллектива осознано подходит к необходимости внедрения изменений и преобразований, которые должны происходить и в

нашей школе. Проведение коучинг сессий в коллективе началось с образования коллаборативной среды. Так как коллаборативное обучение - это философия взаимодействия, в то время как совместная работа является формой взаимодействия, направленной на содействие достижению конечного результата или цели. Поэтому коучинг- занятия с учителями нашей школы проводились с использованием групповой и парной работы. Именно применение таких форм работы способствуют более прочному усвоению знаний, способствует проявлению лидерских качеств, развитию личных качеств и способностей учителей. Также были использованы следующие стратегии: «Мозговой штурм», «Лестница успеха», «Представление информации в виде кластера», и другие. Применение этих стратегий способствовало преобразованию школьной практики среди учителей нашей школы. На коучинги приглашались и учителя других школ, что давало возможность расширить взаимодействие на городском уровне. Коучинг как форма повышения профессионального уровня педагогов получил в гимназии признание и стал действенным инструментом как управления так и творческого развития коллектива. Это стало возможным потому, что те темы которые звучали на коучингах были актуальны для школы и лично учителей. Выбор тем был продиктован, прежде всего, внедрением плана развития школы и теми изменениями которые он несла в практику учителей. Учителя самостоятельно разработали правила коучинга, которые способствовали повышению активности и творчества во время их проведения:

- Каждый учитель обладает мощным потенциалом, помоги ему раскрыться
- Нет готовых рецептов, но есть необходимые ресурсы для достижения успеха
- Фокус на сильные стороны
- Обучение на успехе, а не на ошибках

- Ориентир не на проблему, а на решение
- Принятие, открытость и доверие – ключ к взаимодействию

Достаточно широко применялась диагностика. Диагностический арсенал дополнили методики (эмпатии, конфликты, рефлексия). Проведение педагогами самодиагностики способствовало развитию навыка применения диагностического материала и интерпретационные способности. Самодиагностика как элемент самостоятельной деятельности педагогов по изучению уровней сформированности основных компонентов профессиональной компетентности позволяет педагогу познать себя как субъект профессиональной деятельности:

- выделить личные достижения и затруднения, препятствующие актуализации собственных ресурсов;
- сопоставить существующие качества с необходимыми, критериальными;
- определить направление дальнейшего развития и формирования профессиональной компетентности.

По результатам включения педагогов в опытно-экспериментальную работу можно резюмировать несомненную целеустремленность педагогов гимназии к самосовершенствованию и возросшую эффективность практических умений. Таким образом, в ходе опытно-экспериментальной работы была реализована в практике функционирования программа коучинг-сессии по формированию профессиональной компетентности педагогов инновационного учебного заведения – гимназии №2 города Рудного.

### **2.3. Динамика результатов опытно-экспериментальной работы**

В данном разделе магистерского исследования нами изучена динамика результатов опытно-экспериментальной работы. Целью этого этапа было:

1. Провести повторную диагностику педагогов по вопросам профессиональных компетентностей.

2. Сравнить динамику результатов.

3. Исходя из результатов провести эвалюацию с целью дальнейшей работы коллектива гимназии.

На диаграмме (рис.5.) представлены в наглядной форме результаты сформированности внешней и внутренней мотивации резидентов. После проведения формирующего эксперимента на 25% увеличился критерий выраженности положительной мотивации, что в свою очередь говорит об усилении позиций мотивации профессиональной деятельности.

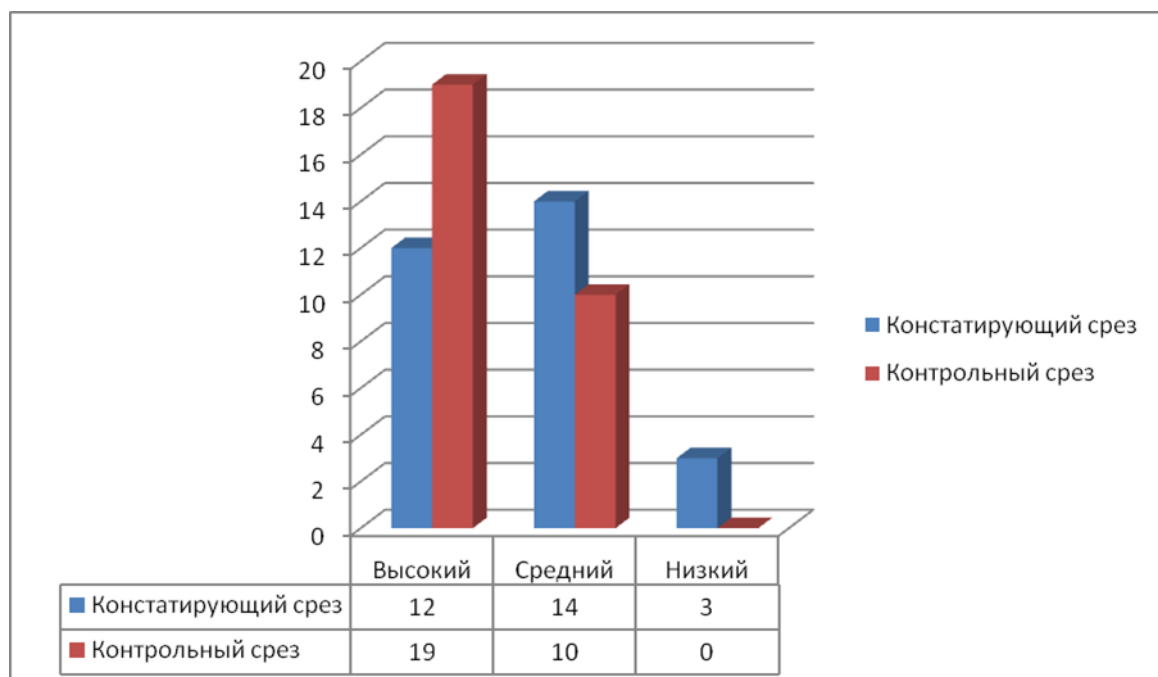


Рис.5. Выраженность внешней положительной и внутренней мотивации на начало и конец эксперимента

Показатель ценности профессиональной самореализации изменился со знаком плюс на 21%, при этом низкий уровень достиг нулевого порога. Следовательно, ценностные установки сформированы у всей экспериментальной группы: у трети педагогов на среднем уровне и две трети – высоком (рис.6). Работа педагогов, основанная на традиционной парадигме, становится малоэффективной

для обеспечения профессионализма учителя в современных условиях. Для реализации успешной педагогической деятельности учителю необходимы не только определенный набор знаний, умений, навыков, приобретенный в высшем учебном заведении, но и сформированная система профессиональных ценностей, понимание сущности своей профессиональной деятельности и готовность к профессиональному, компетентному вхождению в рынок труда с прочно сформированными потребностями в постоянном профессиональном самообразовании и саморазвитии.

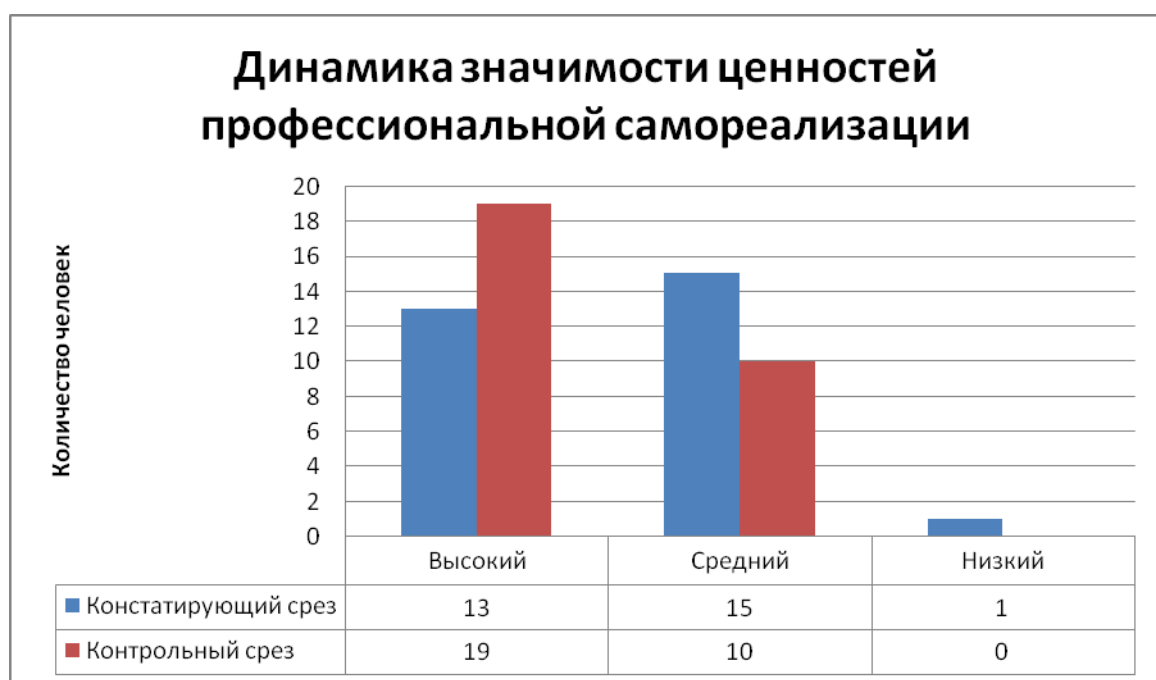


Рис.6. Уровень значимости ценностей профессиональной самореализации

По итогам педагогического эксперимента зафиксирован рост показателя сформированности эмпатийности, на 11% возрос высокий показатель и на 5% средний, педагоги с низким уровнем эмпатии отсутствуют (рис.7).



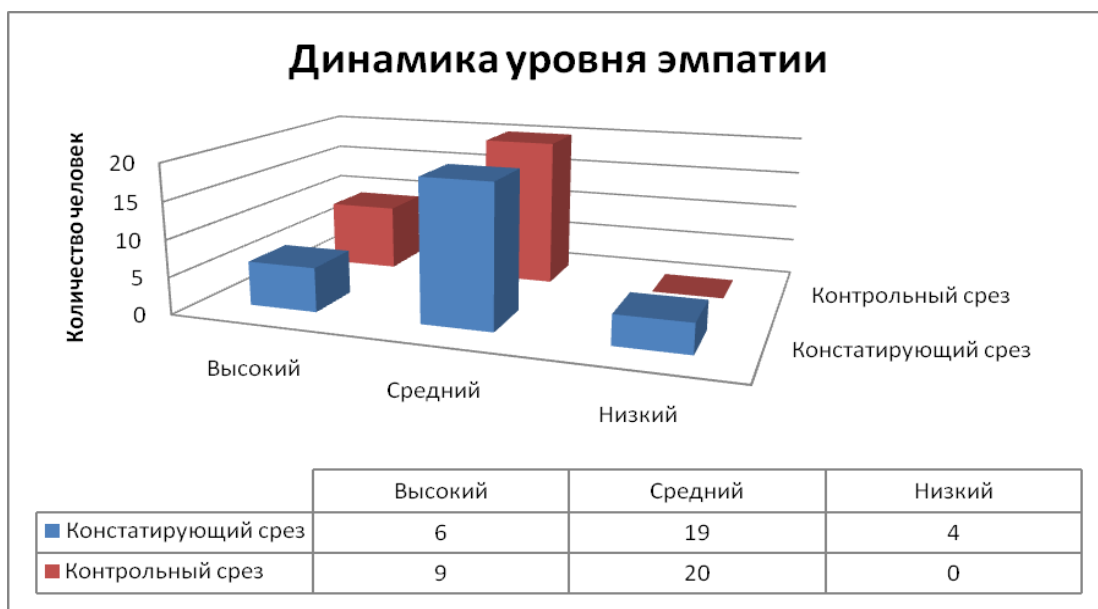


Рис.7. Динамика уровня эмпатии до начала и после окончания эксперимента

Сравнивая результаты контрольного и констатирующего экспериментов, мы отметили положительную динамику уровня сформированности коммуникативной деятельности (рис.8). Преобладающее большинство педагогов на конец эксперимента (72%) сформировали высокий уровень коммуникативной деятельности, качественно улучшили свои позиции 37% респондентов.



Рис.8. Динамика уровня сформированности навыков коммуникативной деятельности до начала и после окончания эксперимента

На диаграмме (рис. 9.) видно, что изменения по итогам эксперимента можно интерпретировать как значительные:

снизилось количество педагогов, обладающих низким и средним уровнем владения технологиями профессиональной деятельности, значительно увеличился педагогический состав с высоким уровнем технологических умений, на 32%. Отмечая важность этих изменений хотелось бы отметить, что сегодня насчитывается больше сотни образовательных технологий. В настоящее время использование современных образовательных технологий, обеспечивающих личностное развитие ребенка за счет уменьшения доли репродуктивной деятельности (воспроизведение оставшегося в памяти) в учебном процессе, можно рассматривать как ключевое условие повышения качества образования, снижения нагрузки учащихся, более эффективного использования учебного времени.

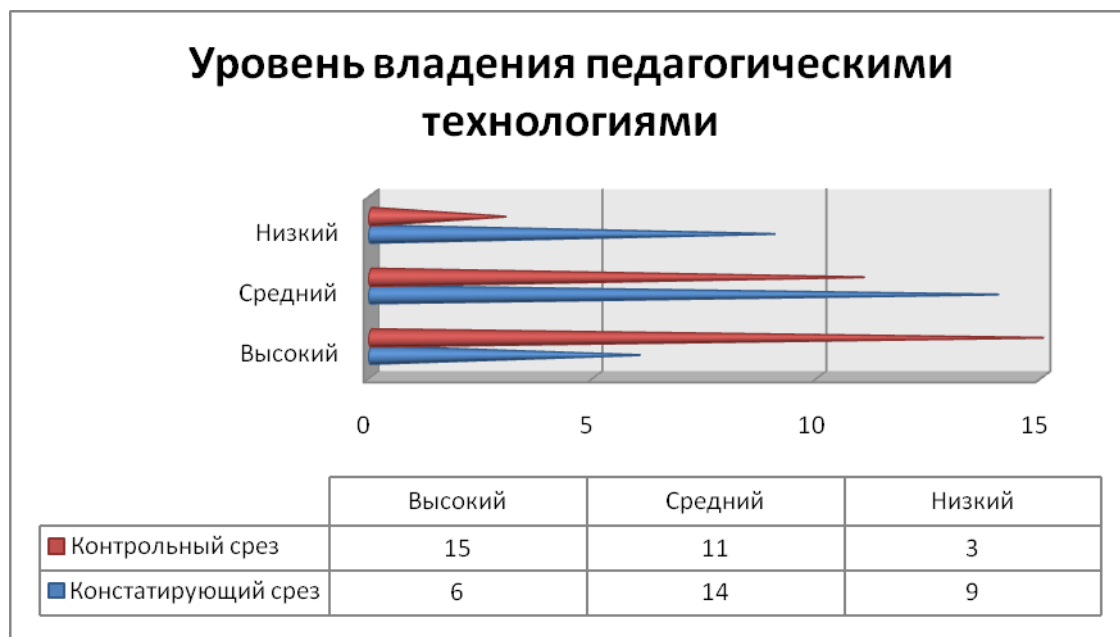


Рис.9. Динамика уровня владения технологиями профессиональной деятельности до начала и после окончания эксперимента

Качественные изменения показателей наблюдаются по всем критериям, так например, увеличилась доля педагогов, обладающих высоким уровнем на 20-25% по критериям выраженности мотивации, значимости профессиональных

ценностей, а также достижения педагогов в профессиональной деятельности. Доля педагогов повысивших свой уровень владения технологиями и коммуникативные навыки составила более 30% (32-37%). Эмпатийный показатель достаточно высокий на констатирующем эксперименте также продемонстрировал положительную динамику на 11%.

Результаты, полученные в ходе эксперимента, наглядно свидетельствуют о заметном возрастании уровня профессиональной компетентности педагогов. Уставлено, что по всем критериям возросло количество педагогов, обладающих высоким уровнем сформированности профессиональной компетентности. Таким образом, подтверждается выдвинутая нами гипотеза, что изменения вызваны не случайными причинами, а являются следствием комплексной реализации выделенных организационно-педагогических условий.

## Выводы по второй главе

Подводя итог формирования профессиональной компетентности педагогов по результатам, полученным в ходе эксперимента, и изложенным в представленной выше главе, мы можем резюмировать следующее:

Проведённый анализ методической работы и изучение кадрового потенциала школы в контексте организационно-педагогических условий, оказывающих влияние на формирование профессиональной компетентности педагогов позволяет сделать следующие выводы

1. Образовательный уровень педагогического состава ОУ можно считать высоким, в динамике наблюдается повышение квалификационных категорий у педагогов ОУ, что позволяет сделать вывод о достаточной мотивации педагогов к саморазвитию.

2. Стабильность педагогического коллектива позволяет сделать вывод о комфортности условий работы, стремлении администрации к сохранению коллектива и созданию для этого необходимых условий.

3. Слабыми сторонами существующей модели организационно-педагогических условий можно считать не достаточно сформированными условия работы педагогического коллектива по формированию мотивов профессионального роста и малоэффективная система оценки деятельности педагогов – Лист карьеры .

4. Анализ позволил сделать вывод, что констатируя наличие внешней и внутренней мотивации, значимости профессиональных ценностей и характерных эмпатийных способностей, преобладающее число педагогов владеет основами самоорганизации и самоменеджмента на среднем уровне.

5. Данные исследования актуализировали потребность в: пополнении учебно-методической базы учреждения, активизации

организационно-методической деятельности, разработке и внедрении эффективной стимулирующей системы, изменении Листа карьеры.

6. В рамках разработанной методики исследования определены оценочные критерии, выделенных нами основных компонентов сформированности профессиональной компетентности у педагогов, реализация которых основана на структурном, уровневом анализе

7. С целью произведения количественной оценки для каждого критерия подобран диагностический инструментарий с учетом принципа адекватности и репрезентативности, обеспечивающий надежность и достоверность информации.

8. В ходе формирующего этапа эксперимента в контексте реализации комплекса организационно-педагогических условий разработана и применена программа Коучинг-сессии «Маршрут профессиональной компетентности педагога гимназии» и новый Рейтинг-лист по оценке деятельности педагогов гимназии.

9. Динамический анализ сформированности компонентов предмета исследования зафиксировал позитивные изменения в формировании основных показателей, являющиеся результатом реализации созданных организационно- педагогических условий через включение педагогов в коучинг- сессию

## Заключение

В заключение магистерской диссертации мы пришли к следующим выводам и предложениям.

В результате аналитического исследования приведённых выше фундаментальных понятий было сформулировано основополагающее для нашей работы определение профессиональной компетентности педагога «как совокупность личностных качеств, основанных на единстве ценностно-мотивационных установок, высокого уровня эмпатии, определив её как эмоциональную особенность педагога, которая играет большую роль в отношениях между участниками образовательного процесса, и приемов саморегуляции в межличностных контактах, развитых коммуникативных навыков, обеспечивающих результативную деятельность в сфере профессиональных достижений для решения педагогических задач». Понятие профессиональной компетентности педагога выражает единство его теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности и характеризует его профессионализм.

Успешное решение проблем развития компетентностей педагога, на наш взгляд, позволит изменить их социальный статус, как субъектов обучения и воспитания молодежи, задействовать существенные факторы эффективной модернизации современного образования.

От учителей требуется повышение уровня квалификации, что связано с освоением таких уровней личностно-профессионального развития, как профессионализм и мастерство, что, в свою очередь, предусматривает выработку учителем профессиональной квалификации и личностно-профессиональной квалификации учителя-мастера. Выработка перечисленных видов компетентностей

предполагает овладение педагогическими компетенциями и трудовыми действиями, лежащими в их основе, которые связаны, прежде всего, с конструированием уроков в системе учебных занятий различных типов, с проведением открытых уроков с их самоанализом, с обобщением собственного опыта, формированием портфолио и др.

В развитии профессиональной компетентности учителя мы выделили три направления:

1) Повышение компетентности через квалификационную аттестацию.

2) Развитие профессионального через обучения на курсах, участие в семинарах, вебинарах, мастер - классах, коучингах различного уровня.

3) Повышение уровня профессионализма через самообразование.

Для формирования компетентностей педагога необходимо создание специальных организационно-педагогических условий на различных уровнях образовательного пространства. Грамотно выбранные и планомерно реализованные педагогические условия позволяют педагогу достичь высоких результатов в практической деятельности, осуществляемой с обучающимися на различных ступенях образования.

Для этого создания необходимо:

– обеспечить учителя действующими нормативными документами и добиться знания их содержания;

– организовать информационный обмен и профессиональную коммуникацию учителя с другими участниками образовательных отношений;

– создать виртуальную предметно-развивающую среду в общеобразовательном учреждении;

- помочь учителю освоить инструменты управления учебной деятельностью учащихся;
- обеспечить образовательный процесс информационными, дидактическими, методическими и другими материалами;
- помочь учителю автоматизировать контроль деятельностных результатов учащихся;

Необходимо стимулирование повышения профессиональной компетентности современного педагога через:

- реализацию компетентного подхода в системе прохождения курсов повышения квалификации образования;
- удовлетворение образовательных потребностей педагога с учетом его педагогического стажа, индивидуального запроса;
- создание эффективной методической работы в УО.

При выборе программ для развития компетентностей педагогов администрации учебных заведений необходимо выбирать те, которые развивают в первую очередь профессионально значимые личностные качества, главным из которых, с нашей точки зрения, является стремление к непрерывному профессионально - личностному развитию и совершенствованию, что является неотъемлемым условием успешной реализации инноваций в образовании, так как учитель является главным субъектом управления своим профессиональным ростом.

Методическая работа в учреждении прекрасный инструмент контактного взаимодействия, эмоционально-личностного общения, абсолютно необходимого для формирования социально-коммуникативного компонента профессиональной компетентности. Без грамотного, высококвалифицированного методического состава невозможно осуществить достаточного прогресса в повышении мастерства педагогов. Умелое сочетание информационных ресурсов и



направляющей методической помощи, вносящей коррекцию в развитие педагога – залог последующего профессионализма.

Особо хотелось бы отметить роль методической службы в конкретных УО. Это деятельность по обучению и развитию педагогических кадров; система обучения кадров создается в образовательном учреждении вместе с самим учителем; каждый учитель включен в одно из профессиональных сообществ, участие в котором способствует его профессиональному росту и развитию.

Среди форм по развитию профессиональных компетенций мы особое внимание уделили коучингу. Коучинг выступает в качестве мощного средства, способствующего как личностному, так и коммуникативному стимулированию педагогов образовательной организации. В процессе коучинга педагоги находят свой, уникальный способ достижения цели, а коуч создает креативную атмосферу, особое пространство поиска альтернатив, равноправного взаимодействия участников процесса, атмосферу доверия.

В своей работе мы охарактеризовали коучинг, как форму интерактивного обучения, для формирования у педагогов: компетентности межличностного и профессионального поведения, готовности к самореализации в профессиональной деятельности, решению профессиональных задач, связанных с оценкой и коррекцией своей целостной профессиональной деятельности, умению строить взаимоотношения в профессиональных группах.

В результате проведенного анкетирования и диагностики учителей

были выявлены противоречия:

– между потребностью учителей в повышении квалификации и недостаточно эффективными традиционными формами её повышения;

– между растущими требованиями общества к уровню профессионализма учителей и недостаточностью знаний о современных технологиях, методах и формах обучения и воспитания;

– между потребностью школы в высококвалифицированных кадрах и

недостаточной разработанностью механизма их профессиональной

подготовки, диагностике и мониторингу в условиях образовательной организации.

Проведение опытно-экспериментальной работы по формированию профессиональной компетентности педагогов в условиях конкретного учебного заведения инновационного типа гимназии позволило нам доказать правильность теоретических выводов и провести анализ условий для развития компетентностей педагогов данного УО. Полученные данные послужили основанием для заключения об эффективности созданной в школе системы по управлению развитием профессиональной компетентности педагогов

Определение слабых и сильных сторон кадрового потенциала и методической службы гимназии, а так же изучение потребностей и уровней сформированности педагогических компетенций учителей гимназии, позволили выбрать наиболее эффективную форму работы в виде коучинг-сессии. Анализ результатов проведённый после коучинг-сессии позволил сделать вывод о эффективности проведённого эксперимента потому, что была отмечена положительная динамика в уровне сформированности определённых компетенций педагогов. Разработанный в совместной работе с педагогами школы новый рейтинг-лист оценивания работы учителя позволит сделать этот процесс более прозрачным и достоверным, что в итоге будет служить дополнительным фактором мотивации

педагогов школы для саморазвития в области профессиональных компетенций.

Перспективными направлениями дальнейших научных поисков могут стать исследования по конкретизации компонентов профессиональной компетентности в содержательном и методологическом аспектах; разработке их категорий с учётом системы квалификационных требований и профессионального стандарта.

### Список используемых источников

1. Альмухамбетов Б.А. Тенденции развития системы повышения квалификации педагогических кадров в Казахстане.— Алматы: Ғылым, 2010. — 290 с.
2. Бабанский, Ю.К. Избранные педагогические труды [Текст] / Ю.К. Бабанский; сост. М.Ю. Бабанский. -М.: Педагогика, 1989. - 560 с.
3. Баранов, Е.Г. Формирование самостоятельности личности [Текст] Е.Г.Баранов// Ежегодник Российского психологического общества: Материалы 3- го Всероссийского съезда психологов.25-28 июня 2003 года:Т.1. - СПб.: Изд- во С.-Петерб. ун-та, 2003. - С. 289-293.
4. Белоновская, И. Д. Инженерная компетентность специалиста: теория и практика формирования [Текст]: монография / И. Д. Белоновская. - М.: Дом педагогики, 2005. - 253 с.
5. Беспалько, В.П. Природосообразная педагогика [Текст] / В. П. Беспалько. - М.: Народное образование, 2008. - 512 с.
6. Бехтенова, Е. Ф. Условия формирования проектной деятельности учащихся [Текст]: дис. ... канд. пед. наук / Е. Ф. Бехтенова. - Новосибирск, 2006. - 320 с.
7. Бим-Бад, Б.М. Антропологические основы образования: очерк проблем и методов их решения [Текст] / Б.М. Бим-Бад. - Москва: Российский открытый Университет,1994. - 36 с.
8. Болотов, В. А. Компетентностная модель [Текст]: от идеи к образовательной программе / В. А. Болотов, В. В. Сериков // Перемены. - 2004. - №2. С. 130-139.
9. Большой психологический словарь [Текст]/ Сост. Мещеряков Б., Зинченко В. - М.: Олма-пресс, 2004. - 327 с.
10. Болонский процесс [Текст]: поиск общности европейских систем высшего образования (проект TUNING) / под ред. В.И. Байденко. -

М., 2006. -210 с.

11. Бояцис, Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы [Текст] / Р. Бояцис/ Пер. с англ. - М.: НИРРО, 2008. - 352 с.
12. Браже, Т. Г. Профессиональная компетентность специалиста как многофакторное явление [Текст] / Т.Г. Браже. - Л., 1990. - 325 с.
13. Васильева, З.И. Нравственное воспитание учащихся в учебной деятельности [Текст]/З.И. Васильева. - Л.: Лениздат, 1973. - 135с.
14. Введенский, В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога [Текст] / В.Н. Введенский// Педагогика. - 2003. - № 10. - С. 51-55.
15. Гавров, С.Н. Образование в процессе социализации личности [Текст] / С.Н. Гавров, Н.Д. Никандров //Вестник УРАО. - 2008 г. - № 5. - С. 21- 28.
16. Гарфинкель, Г. Исследования по этнометодологии [Текст] / Г. Гарфинкель / СПб.: Питер, 2007. - 335 с.
17. Гудзовская, А.А. Социально-психологическое исследование становления социальной зрелости [Текст]: дис. ... канд. психол. наук/А.А. Гудзовская. - Самара, 1998.-230 с.
18. Государственная программа развития образования РК на 2011–2020 гг. // [ЭР]. Режим доступа: [zan.kz](http://zan.kz)
19. Дидусь, Н.И. Формирование самостоятельности как профессионально значимого качества личности будущего учителя [Текст]: автореферат дис.канд.пед. наук/Н.И. Дидусь. - Одесса, 1988 - 230 с.
20. Емельянова, М.В. Основы педагогического мастерства [Текст]: курс лекций для студентов дневного и заочного отделений педагогического университета / М.В. Емельянова, И.В. Журлова, Т.Н. Савенко. - Мозырь: УО«МГПУ», 2005. - 150 с.

21. Ефремова, Т.Ф. Новый словарь русского языка. Толково-словообразовательный [Текст] / Т.Ф. Ефремова. - М.: Русский язык, 2000. - Т.2. - С. 945.
22. Жайтапова А.А. Профессиональный рост учителей в системе повышения квалификации. — Алматы: РИПК СО, 2010. — 316 с.
23. Закон Республики Казахстан «Об образовании» (с изменениями и дополнениями по состоянию на 04.07.2013 г.), [ЭР]. Режим доступа: [zan.kz](http://zan.kz)
24. Зеер, Э.Ф. Идентификация универсальных компетенций выпускников работодателем [Текст] / Э.Ф. Зеер // Высшее образование в России. - 2007 №11. - С. 39-46.
25. Зимняя, И.А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании [Текст] / И.А. Зимняя // Высшее образование сегодня. - 2003. - №5. - с. 34-42.
26. Зимняя, И. А., Земцова, Е. В. Интегративный подход к оценке единой социально-профессиональной компетентности выпускников вузов [Текст] // Высшее образование сегодня. 2008. - № 5.-С. 14-19.
27. Исаева, Т.Е. Классификация профессионально-личностных компетенций вузовского преподавателя [Текст] / Т.Е. Исаева // Педагогика.-2006.-№9.-с.55- 60.
28. Каменева, Е.Г. Развитие социальной зрелости студентов педагогического вуза [Текст]: дис канд. пед. наук / Е.Г. Каменева. - Оренбург, 2004. - 184 с.
29. Кевель, Ф.И. Социально-педагогическая поддержка семей и детей «группы риска» [Текст] / Ф.И. Кевель // Вестник психосоциальной и коррекционно-реабилитационной работы. - 1998. - №1. - с. 31
30. Кларин, М.В. Развитие "педагогической технологии" и проблемы теории обучения [Текст] / М.В. Кларин // Советская педагогика -

1984 - № 4, с. 117- 122.

31. Климова, Т.Е. Педагогическая диагностика [Текст]: учеб. пособие / Т.Е. Климова. - Магнитогорск: Лаборатория проблем непрерывного образования, 2000. - 126 с.
32. Кокорев, В.Н. Педагогические условия реализации конвенции ООН о правах ребенка в современной школе [Текст]: автореф. дис канд. пед. наук/В.Н. Кокорев. - Омск, 2007. - 19 с.
33. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года. - М., 2002. - 36с.
34. Концепция непрерывного педагогического образования педагога новой формации Республики Казахстан // [ЭР].Режим доступа: [adilet.zan.kz](http://adilet.zan.kz).
35. Корнюшин, В.Ю. Оценка и аттестация персонала DOC PDF [Текст] /В.Ю. Корнюшин. - «МИЭМП», 2010. - 120 с.
36. Кузьмина, Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения [Текст] / Н.В. Кузьмина. - М., 1990. - 117 с.
37. Кухарев, И.В. На пути к профессиональному совершенству [Текст]: кн. для учителя / И.В. Кухарев. - М.: Просвещение, 1990. - 159 с.
38. Лихачев, Б. Т. Педагогика [Текст]: курс лекций: учеб. пособие для студентов пед. уч. заведений и слушателей ИПК и ФПК / Б.Т. Лихачев - . М.: Прометей, 1992. - 527 с.
39. Лобанова, Н. Н. Профессиональная компетентность педагога [Текст] / Н. Н. Лобанова, В. В. Косарев, А. П. Крючатов. - Самара, СПб., 1997. - 107 с.
40. Маралов, В. Г. Основы самопознания и саморазвития [Текст]: Учеб. пособие для студ. сред. пед. учеб, заведений / В.Г. Маралов. - 2-е изд., стер. - М.: Издательский центр «Академия», 2004. - 256

с.

41. Маркова, А.К. Психология профессионализма [Текст] / А.К. Маркова. - М.: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. - 312 с.
42. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников / Под ред. В.Д. Шадрикова, И. В. Кузнецовой. М., 2010
43. Моисеев, А.М. Заместитель директора школы по научной работе [Текст] / А.М. Моисеев, О.М. Моисеева. - М.: Новая шк., 1996. -143 с.
44. Молчанов, С.Г. Профессиональная компетентность в системах аттестации, управления, повышения квалификации и профессиональной деятельности [Текст]/ С.Г. Молчанов // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров: межвузовский сборник научных трудов. Вып. 1. - Челябинск: Изд-во ИИУМЦ «Образование», 2001. -122 с.
45. Монахов, В.М. Введение в теорию педагогических технологий [Текст]: монография / В.М. Монахов. - Волгоград: Перемена, 2006. - 318 с.
46. Мудрик, А. В. Социальная педагогика [Текст] : учеб. для студ. высших учебных заведений, обучающихся по специальности "Социальная педагогика" / под ред. В. А. Сластенина. - 6-е изд., доп. - М. : Академия, 2007.- 223 с.
47. Нагимова, Н. И. Формирование социально-профессиональной компетентности будущих рабочих НПО [Текст]: дис. ... канд. пед. наук / Н.И.Нагимова.- Ульяновск, 2009. - 208 с.
48. Николаева, И.С. Развитие профессиональной компетентности социального педагога в процессе профессиональной деятельности [Текст]: дис. ... канд. пед. наук / И.С. Николаева. - Магнитогорск, 2011. - 182 с.



49. Оганесов, В.А. Подготовка конкурентоспособного специалиста в условиях диверсификации высшего образования [Текст]: автореф. дис.канд. пед. наук / В.А. Оганесов. - Ставрополь, 2003. - 21 с.
50. Подласый, И.П. Новый курс [Текст]: Учебник для студ. пед. вузов: в 2 кн./ И.П. Подласый. - М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2000. - Кн.1: Общие основы. Процесс обучения. - 576 с.
51. Послания Президента РК Н.Назарбаева «Построим будущее вместе» // [ЭР]. Режим доступа: <https://akorda.kz>
52. Послание Главы государства Касым-Жомарта Токаева народу Казахстана // [ЭР]. Режим доступа: [zan.kz](http://znan.kz).
53. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 12 ноября 2021 года № 561. // [ЭР]. Режим доступа: <https://akorda.kz>
54. Равен, Джон. Компетентность в современном обществе: выявления, развитие и реализация [Текст] / Дж. Равен; пер. с англ. - М.: Когито-Центр, 2002. - 394 с.
55. Рекомендации по применению критериев и методики оценки квалификации и уровня профессиональной компетентности педагогических работников Архангельской области [Электронный ресурс] <http://www.arkh-edu.ru/documents/qualification/index.php> (дата обращения 15.12.2015)
56. Рогожкина, Н.В. Самодиагностика качества управления как средство развития профессиональной деятельности руководителя образовательного учреждения [Текст]: дис. ... канд. пед. наук/ Н.В. Рогожина. - Самара, 2003. - 230 с.
57. Русинова, Л. П. Педагогический словарь по темам [Текст]: учеб. пособие /Л.П. Русинова. - Сарapul, 2010 г.
58. Сластенин, В.А. Педагогика [Текст]: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н.

- Шиянов; под ред. В.А. Слостенина. - М.: Издательский центр "Академия", 2002. - 576 с.
59. Словарь [Текст]/ под. ред. М.Ю. Кондратьева // Психологический лексикон. Энциклопедический словарь в шести томах / Ред.-сост. Л.А. Карпенко; под общ. ред. А.В. Петровского. - М.: ПЕР СЭ, 2006. - 176 с.
60. Современный образовательный процесс: основные понятия и термины [Текст] / авт.-сост. М. Ю. Олешков, В. М. Уваров. – М.: Компания Спутник +, 2006 г. - 191 с.
61. Стратегия модернизации содержания общего образования. Материалы для разработки документов по обновлению общего образования [Текст] - М., 2001. - С. 34
62. Сулова, Е.В. Анализ дефиниции «профессиональная компетентность» [Текст] / Е.В. Сулова // Профессионально-личностное развитие студентов в образовательном пространстве физической культуры: V Всероссийская научно-практическая конференция (Тольятти, 19–23 ноября 2015 года) : сборник материалов / под ред. В.Ф. Балашовой и Т.А. Хорошевой. – Тольятти: Изд-во ТГУ, 2015. – 296 с. : обл С.248- 250.
63. Сулова, Е.В. Деятельность педагога социального приюта по предупреждению конфликтов среди воспитанников [Текст] / Е.В. Сулова//Актуальные вопросы развития территорий : теоретические и прикладные аспекты : сборник научных статей студентов, магистрантов, аспирантов, молодых ученых и преподавателей / Под общ. ред. Т.М. Сигитова. – Пермь. - 2017. – № 10. – с.29-33
64. Суходольский, Г. В. Основы психологической теории деятельности [Текст] / Г. В. Суходольский. - Л.: Изд-во ЛГУ, 1988. - 168 с.

65. Трифонов, Е.В. Психофизиология человека. Русско-англо-русская энциклопедия [Текст] / Е.В. Трифонов. - 12-е изд., 2008. - 562 с.
66. Тряпицына, А.П. Новая школа и новый учитель [Электронный ресурс]: выступление на Педагогической ассамблее / А.П. Тряпицына // Вестник Герценовского университета. 2010.-№ 3. С.23-28
67. Филатова, Л.О. Компетентностный подход к построению содержания обучения как фактор развития преемственности школьного и вузовского образования./ Л.О. Филатова // Дополнительное образование. -2005. - №7. - С.9-11.
68. Хуторской, А.В. Ключевые компетенции как компонент личностно- ориентированной парадигмы образования [Текст] / А.В.Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58–64; № 5 – С. 55–61.
69. Ширяева В.А. Новая образовательная область знания как ресурс развития мышления. Саратов: Изд-во Саратов. ун-та, 2007. 232 с.

**Программа Коучинг-сессии «Маршрут профессиональной компетентности педагога гимназии».**

**ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА**

В настоящее время образованию в Республике Казахстан требуется системное осмысление профессионализма педагога XXI в., чтобы ориентировано оценить его место обществе, выявить степень его готовности и модернизации системы образования. На становление профессионализма влияют не только индивидуальные особенности учителя, но и особенности окружающей его инновационной среды. Понятие «инновационная образовательная среда» отражает комплекс взаимосвязанных условий, обеспечивающих образование человека, формирование личности педагога с инновационно-творческим мышлением, его профессиональную компетентность. Развитию профессионализма педагогов способствует создание особой образовательной среды средней школы как среды психолого-педагогического и методического сопровождения; как среды, обеспечивающей творческую деятельность педагогов; как среды, гарантирующей условия для самосовершенствования и самоактуализации.

Главным фактором достижения профессионализма учителя является процесс самосовершенствования. Профессионализм позволяет педагогу, достигнув состояния осмысления, начать движение к состоянию осознанности, то есть накоплению конкретных знаний и постижению в профессии, а в финале совершить переход в состояние умелости, осуществимости того, что осознанно. Профессионализм педагога не может быть раз и навсегда достигнутой высотой. Он «прорастает» каждый раз в конкретном месте и времени, в процессе общения, являясь личностным свойством, поэтому подлежит непрерывному становлению и развитию.

**Цель коучинг-сессии** : формирование у педагогов профессиональной компетентности с учетом особенностей учебно-воспитательного процесса гимназии, как инновационного образовательного учреждения.

В процессе достижения цели решается ряд следующих задач:

- помочь педагогу соответствовать современным тенденциям в профессиональной деятельности;
- предоставлять актуальную образовательную информацию;
- научить осознанному владению современными технологиями педагогической деятельности;

- способствовать обмену опытом, предложений и в процессе совместного обучения;
- обеспечить необходимыми ресурсами для усвоения материала;
- сформировать понятийную базу;
- мотивировать к профессиональному самосовершенствованию.

Уникальность программы коучинг-сессии строится на актуальности предлагаемой информации в условиях модернизации образования РК. Использование инновационных технологий в методической работе является принципиальным отличием от общепринятого традиционного обучения педагогов. а также служит стимулирующим фактором проявления творческой активности педагогов, мотивируя к переходу на новый профессиональный уровень деятельности.

#### Принципы обучения

Занятия построены с учетом основных принципов образования: систематичности, преемственности, последовательности.

Осознанное, позитивное усвоение сущности получаемых знаний в процессе активной познавательной и практической деятельности придает обучению воспитывающий характер, формируя необходимые психолого- педагогические компетенции (качества).

Обучение с широким использованием наглядности и ИКТ позволяет эффективнее усваивать приемы педагогической деятельности и формировать критическое мышление, являющейся основой для самостоятельной работы.

Принцип систематичности и последовательности построен не только на долговременном запоминании материала, но и его интериоризации при систематическом повторении. Его платформу составляют научно- сформулированные положения: основательность усвоения новой информации находится в зависимости от объективных факторов (структуры, содержания, методов и др.) и субъективной позиции обучаемых к данным знаниям, обучению. Прочность усвоения педагогом материала достигается использованием разнообразных методов обучения, поскольку однообразные формы работы снижают заинтересованность. Систематическая диагностика и рефлексия знаний, наряду с повторением материала, активизирует мыслительную деятельность педагогов и совершенствует их профессиональные компетентности.

Преемственность реализуется в ходе планирования, располагая содержание тем таким образом, чтобы изученные ранее понятия закреплялись в ходе практической

деятельности.. Следует не забывать о мотивирующих факторах: создании ситуации успеха, поощрении успешных в обучении педагогов и презентации их опыта. Тактика взаимодействия позволяет объединить работу блоков (модулей) и иерархизировать отдельные ситуации в целостный процесс обучения.

Программа рассчитана на 18 часов. (1 час в неделю- 1 полугодие учебного года)

Коучинг дает возможность получить навыки практической работы и обменяться опытом с коллегами, одновременно усиливая существующую мотивацию, благодаря наличию обратной эмоциональной, коммуникационной и функциональной связи.

Самостоятельная работа включает в себя применение диагностических методик, выполнение упражнений и поиск информации. Педагог сам констатирует собственные успехи и трудности, проводит анализ и ищет коррекционные пути. С опорой на показатели самодиагностики устанавливает цели и задачи, выстраивает содержание индивидуального маршрута профессиональной компетентности.

Техническое обеспечение заключается в необходимости кабинета с выходом в интернет и интерактивной доской.

Информационное обеспечение: Программа коучинг- сессии на сайте учреждения.

Методическая база сессии предлагает в широком доступе материалы коучингов и их ресурсы, презентации, сценарии, рабочие листы, технологические карты, актуальные учебные материалы.

Ожидаемые результаты:

- повышение уровня профессиональной компетентности педагогов;
- актуализация профессионального потенциала педагога;
- формирование психолого-педагогического мышления педагогов;
- овладение практическими навыками с учетом особенностей гимназии
- осознанное владение современными педагогическими технологиями , формами и методами ведения уроков.

Программа выполнена с учетом разработанной внутренней системы оценки качества педагогов гимназии и квалификационных требований.

№ п\п	Наименование темы	Количество часов
	1 БЛОК	3

«Компетентность педагога - условие создание положительного имиджа образовательного учреждения Гимназия №2 »		
1.1.	Компетентностный подход в деятельности педагога как основной аспект развития в условиях модернизации образования	1
1.2	Имидж педагога. Презентация педагогической деятельности: формы представления опыта.	1
1.3	Профессиональный стандарт педагога	1
2 БЛОК «Содержание и методы формирования профессиональной компетентности педагога».		4
2.1	Психолого-педагогический аспект	1
2.2	Социально-педагогический аспект	1
2.3	Коммуникативная компетентность педагога	1
2.4	Профессионально-педагогическая компетентность учителя гимназии	1
3 БЛОК Современные педагогические технологии исследования и преподавания		8
3.1	Инклюзивный подход в работе современной школы в работе с одаренными детьми	1
3.2	Оценивание обучения и оценивание для обучения	1
3.3	Исследование в действии от теории к практике	1
3.4	«Lesson Study» проблемы и перспективы	1
3.5	«Распределенное лидерство» - как одно из условий развития компетентностей педагогов гимназии	1
3.6	Навыки критического мышления - учимся сами и учим детей	1
3.7	Пути развития лидерских качеств у учащихся и учителей	1
3.8	Образовательные технологии как средство личностного развития в деятельностной форме: обучение в диалоге и сотрудничестве, Проблемное обучение	1
4 БЛОК «Мотивация и карьера педагога»		3

4.1	Тайм менеджмент педагога	1
4.2	Исследование мотивации и эффективности деятельности педагога (сфера достижений).	1
4.3	Роль самообразования и саморазвития	1

#### СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ:

1.БЛОК Компетентностный подход в деятельности педагога как основной аспект развития в условиях модернизации образования

1.1 Основные компоненты, входящие в состав понятия «компетентность». Требования к знаниям, умениям и навыкам педагога в соответствии с профессиональным стандартом

1.2 Векторы модернизации образования в РК : структура, содержание, этапы, ожидаемые результаты. Модернизация системы образования в Казахстане целесообразна по трем главным направлениям: оптимизация образовательных учреждений; модернизация учебно-воспитательного процесса; повышение эффективности и доступности образовательных услуг.

1.3 Имидж педагога - это эмоционально окрашенный устойчивый образ педагога в сознании обучающихся, коллег, социального окружения, способный оказать влияние на их поведение и мотивацию к обучению. Имидж педагога формируется посредством целенаправленных усилий с целью повышения успешности его деятельности.

Тема имидж педагога активно обсуждается сегодня в научной литературе, даются различные определения этому понятию, но все сходятся на том, что позитивно сформированный имидж является одним из основных факторов успешной педагогической деятельности. Имидж — красивое и загадочное слово — появилось в нашем языке в конце 80-х годов. В переводе с англ. — образ, облик, изображение. Причём под «образом» нужно понимать не только визуальный, зрительный образ (вид, облик), но и образ мышления, действий, поступков. Это и умение общаться, искусство говорить и особенно слушать. Правильно выбранный тон разговора, тембр голоса, изящество движений во многом определяют тот образ, в котором учитель предстаёт перед учениками и коллегами. Вместе с тактом, образованием, деловыми качествами наша внешность либо продолжение наших достоинств, либо ещё одна отрицательная черта, мешающая жизни и карьере.

2 БЛОК «Содержание и методы формирования профессиональной компетентности педагога».



2.1. Нельзя переоценить значение психолого-педагогических компетенций учителя и учителя в реализации воспитательного и развивающего потенциала образовательного процесса. Следует подробнее рассмотреть эти одни из основных компетенций преподавателя. Необходимость повышения психолого-педагогических компетенций работающих учителей обусловлена ростом социальных требований к школе и педагогам. В модели профессиональной компетентности учителя в соответствии со стандартами образования четко определена сущность психолого-педагогических компетенций педагога, которая включает в себя различные аспекты.

Психолого-педагогическая компетентность – это адекватная, пропорциональная совокупность профессиональных, коммуникативных, личностных свойств учителя, позволяющая достигать качественных результатов в процессе обучения и воспитания учащихся. То есть следует учитывать и индивидуальные особенности (большую роль играет тип личности, ее интеллект); психическое состояние и типичное настроение; эффективность социализации (например, нарушение социализации приводит к возникновению эмоциональной глухоты, комплексов, агрессивности); влияние культурных различий и, в идеале, специальная психологическая подготовка.

2.2 Системообразующим фактором социально-педагогического процесса выступает его цель (социальный идеал) и обусловленная ею соответствующая социально-педагогическая деятельность. Основная единица его — это социально-педагогическая задача и способы ее решения. Социально-педагогический процесс можно рассматривать в двух аспектах: управляемый (опосредованное воздействие) и неуправляемый (непосредственное воздействие).

Социально-педагогический процесс как управляемый, или организованный, представляет собой специально организованное взаимодействие педагогов и обучающихся (воспитанников) в социуме (социальное взаимодействие) по поводу содержания образования с использованием средств социального обучения и воспитания (социально-педагогических средств) в целях решения задач социального образования, направленных на удовлетворение потребностей как общества, так и самой личности в ее развитии и саморазвитии.

2.3 Понятие коммуникативной компетентности. Основные составляющие и функции данного понятия.

Характер педагогической деятельности постоянно ставит учителя в ситуации общения, требуя от него проявления коммуникативной компетентности, которая зависит от уровня развития социально-психологических качеств личности, способствующих

межличностному (и ролевому) взаимодействию. К ним в первую очередь относятся рефлексивность, гибкость, эмпатийность. Поэтому сейчас наиболее значимой представляется проблема развития коммуникативной компетентности как профессиональной ценности современного педагога.

Коммуникативная компетенция учителя, определяется основными составляющими:

- мотивационно-ценностной (готовность педагога к профессиональному совершенствованию, потребность в профессиональном росте, стремление к саморазвитию и самореализации)
- когнитивной (что специалист знает по данному вопросу);
- операциональной (как специалист реализует свои знания на практике)
- позиционно-ценностной (как специалист относится к данной сфере своей деятельности).

Особенности выстраивания коммуникаций в образовательном учреждении.

Коммуникация в профессиональной деятельности выполняет следующие основные функции:

- коммуникативную, включающую обмен информацией;
- интерактивную, предусматривающую организацию взаимодействия;
- перцептивную, отражающую процесс восприятия и формирования образа другого человека и установления взаимодействия.

Критерии развития коммуникативной компетенции должны соответствовать основным функциям и отражать следующие умения:

умение вести вербальный и невербальный обмен информацией, а также проводить диагностирование личных свойств и качеств собеседника;

умение вырабатывать стратегию, тактику и технику, взаимодействие с людьми, организовывать их совместную деятельность для достижения определенных социально значимых целей;

умение идентифицировать себя с собеседником, понимать, как он сам воспринимается партнером по общению и эмпатийно относится к нему.

Коммуникативная компетентность это ядро профессионализма учителя, а сущность педагогической деятельности составляет взаимодействие с обучающимися.

#### 2.4 Профессионально-педагогическая компетентность учителя гимназии.

Аттестация педагогических работников. Особенности работы в инновационной школе.

Исследования показывают, что профессионализм, формирование профессиональной личности включает в себя не только усвоение определенного объема знаний, умений и

навыков, но и формирование сложных психических систем регуляции социального поведения личности, свойственного представителям данной профессии, накопление профессионального опыта и формирование способности к дальнейшему его углублению и развитию. Под профессиональной компетентностью принято понимать интегральную характеристику деловых и личностных качеств специалистов, отражающую уровень знаний, умений и навыков, опыта, достаточных для осуществления определенного рода деятельности, которая связана с принятием решений.

Практические занятия представляют собой систему тренинговых занятий (включая игру, дискуссию, упражнение, обсуждение) строится на взаимопонимании, эмоциональном контакте участников и желании работать в группе.

### 3 БЛОК Современные педагогические технологии исследования и преподавания

3.1 Особенности работы с одарёнными детьми. Как построить урок направленный на развитие одарённости. Виды одарённости. Выявление одарённых детей и формы работы с ними.

3.2 Критериальное оценивание - что такое критерии, дескрипторы. Сущность и характеристика. Цели критериального оценивания. Новая для Казахстана система критериального оценивания будет направлена на развитие обучающегося, повышение его интереса и мотивации к обучению. Этого можно достичь, если установить ясные и измеримые критерии оценивания, понятные каждому обучающемуся и его родителям.

С помощью четко выработанных критериев оценивания и учитель, и обучающийся будут понимать:

- На какой стадии обучения обучающийся находится?
- Куда он стремится в своем обучении?
- Что необходимо сделать, чтобы помочь ему достичь ожидаемых результатов обучения?

### 3.3. Исследование в действии от теории к практике

Action Research как жизнеспособную модель для преобразования (модификации), изменения и совершенствования учебного-воспитательного процесса. Конечной целью такого рода исследований в области образования является разработка универсальных теорий и открытие обобщенных принципов и улучшенных стратегий, которые, в конечном итоге, улучшат качество образования.

3.4«Lesson Study» проблемы и перспективы История опыта. Цели исследования.. Первым шагом в процессе проведения исследования в действии является определение проблемы в классе, которая вас волнует, и которую вы хотели бы изменить . Изучение этапов исследования:

1. Начинается с постановки вопросов о происходящем в классах, даже о тех вещах, которые могут показаться очевидными.

2. Определите цель и форму вмешательства

3. Эксперимент и знания: вмешательство

4. Коллективные и совместные методы сбора данных

5. Анализ и планирование. Движемся вперед, а не просто анализируем в эксперименте

6. После завершения проекта вашего исследования в действии, очень важно поделиться полученными вами результатами с широкой аудиторией посредством публикаций, написания статей или проведения конференции. Очень важно осветить насколько хорошо вам удалось достичь целей вашего исследовательского проекта.

3.5«Распределенное лидерство» - как одно из условий развития компетентностей педагогов гимназии

Сегодня, в период больших перемен в среднем образовании, становится актуальной проблема поиска наиболее эффективных подходов к развитию школы с позиции управления. Одним из современных подходов в мировой практике управления школой является изменение позиции руководства школы от управления к лидерству.

Долгое время лидерство понималось, как умение руководить, за все отвечать. Принципиальная разница между управлением и лидерством в том, что управление понимается как система запланированных нами, верно исполняемых действий. Лидерство – это управленческий комплекс, который призван менять ситуацию, улучшая ее. Лидерство напрямую связано с развитием, так как несет в себе позитивные изменения, движение вперед. Современный руководитель-лидер должен уметь распределять руководство. Задача руководителя-лидера – развитие лидерства на всех уровнях. Как это осуществить? С чего начать?

Эффективность нововведений будет зависеть от слаженной работы в команде администрации и высококвалифицированного педагогического коллектива.

3.6 Навыки критического мышления - учимся сами и учим детей. Критическое мышление — это способность человека создавать систему суждений, помогающих анализировать и формулировать обоснованные выводы, создавать собственную оценку происходящему, интерпретировать ее. То есть это не только мышление скептическое,

которое является наиболее распространенной формой понимания критического мышления. Речь идет об умении поставить вопрос и засомневаться в суждениях.

Стадии развития критического мышления:

- Вызов, позволяющий актуализировать и обобщить уже имеющиеся знания по исходному вопросу и побуждение человека к активной деятельности.
- Осмысление, которое позволяет получить новую информацию, осознать и соотнести ее с имеющимися данными.
- Рефлексия, предполагающая целостно осмысливать и обобщать полученную информацию, присвоить ее и проявить собственное отношение к объекту.

Урочные приемы для развития критического мышления многообразны, поиск наиболее эффективных зависит от многих факторов.

### 3.7 Пути развития лидерских качеств у учащихся и учителей

Современному обществу необходимы граждане, способные по-новому взглянуть на насущные проблемы, вести за собой. На первый план выходят такие важные человеческие качества как мобильность, конкурентоспособность. Для успешности в социуме человеку необходимы знания и умения, с помощью которых он сможет не только заявлять собственную жизненную позицию, но и активно реализовывать ее в рамках определенной деятельности. Лидерские качества становятся особенно актуальными для любого человека в современной политической, социальной обстановке, которая сложилась в нашей стране. Лидер - яркая человеческая индивидуальность, способная проявить инициативу, взять на себя ответственность, показать образцы деятельности. на уроках.

Система работы по формированию лидерских качеств школьников применяется весь период обучения и воспитания с 1 класса по 11 класс на уроках, классных часах, во внеклассной работе.

«Учитель - лидер» - это учитель, занимающий активную жизненную и профессиональную позицию, активист, образец для подражания, как для своих воспитанников, так и для коллег. Очевидным становится представление учителей о лидере педагогической деятельности как о личности, характеризующейся наличием способностей, качеств и свойств.

### 4 БЛОК «Мотивация и карьера педагога»

#### 4.1. Тайм менеджмент педагога

Теория вопроса. Упражнение «Пирамида успеха». Заполнение «Матрицы Эйзенхауэра»  
Памятка «Правила тайм-менеджмента»

4.2 Исследование мотивации и эффективности деятельности педагога (сфера достижений).

- ценностно-мотивационный компонент профессиональной компетентности педагога;
- личностно-регулятивный компонент профессиональной компетентности педагога;
- навыки саморегуляции и рефлексии;

4.3 Роль самообразования и саморазвития. Основные критерии профессионализма педагогов. Теоретические аспекты проблемы развития способности педагога к самоанализу и саморазвитию в процессе методической работы. Самообразование учителя как необходимое условие профессиональной деятельности педагога.

- Анализ состояния и продуктивности самообразовательной деятельности педагогов гимназии
- Анализ состояния материалов работы педагогов над темами самообразования

2. Факторы, препятствующие саморазвитию и факторы, стимулирующие саморазвитие педагога.

Мотивы, побуждающие учителя к самообразованию. Продуктивность процесса самообразования и его результативность. Факторы, стимулирующие развитие самообразования и тормозящие этот процесс.

## ПРИЛОЖЕНИЕ Б

### План коучинга на тему «Исследование урока с подходом Lesson Study»

**Цель:** Участники разработают критерии планирования и выработают форму анализа урока

**Ожидаемый результат:** Разработанные критерии и форма анализа урока

**Ресурсы:** флипчарты, маркеры, стикеры(разных цветов), постеры, видеоролик.

Этапы коучинг-сессии	время	Действия коуча	действия участника в коучинга	оценивание	ресурсы
Психологический настрой	5 мин.	Ящик Пандоры			Ящик с разными предметами
Деление на группы	2 мин.	По масти игральных карт предлагает разделится на команды	Участники распределяются в группы	Активность участников	Игральные карты

Приветствие	2 мин.	Предлагает определить себя на «дереве знаний» - сакуре.			Карточки с «деревом знаний»
Вызов	3 мин	Презентация: почему Япония достигла таких результатов в области образования. (Слайд 1-2) Коуч сообщает тему (слайд 3) Слова о необходимости преобразований. (слайд 4)	Просматривают презентацию, приходят к выводу о необходимости применения Lesson Study	Повышенный интерес к образовательным системам разных стран	Видеоролик презентация
Индивидуальная работа. Изучение теоретического материала.	7 мин.	Учителя знакомятся с текстом раздаточного материала, чтение методом «с пометками».	Читают текст о Lesson Study, делают пометки	Интерес к теме	Раздаточный материал с текстом
Работа в группах	20 мин.	Составление постера «Lesson Study». Последующее хождение «в гости», на постерах отмечают свое отношение к выполненной работе. Группа дополняет свой постер новыми фактами.	Задания для групп: Критерии Lesson Study.	Вовлеченность всех участников	Флипчарты, маркеры, стикеры
Выступление спикеров	5 мин.	Резюме. Для чего нужно исследование урока подходом LessonStudy. Плюсы и минусы проведения урока подходом Lesson Study.	Защита постеров	Выступление содержит ответы на вопросы	постеры
Рефлексия	3 мин	Определение себя на «дереве знаний». Почему произошел подъем или спад?	Определяют себя на «дереве знаний»		Карточки с «деревом знаний»

## ПРИЛОЖЕНИЕ В

**Диагностика показателей сформированности ПКП. Методика «Мотивация профессиональной деятельности (К. Замфир, А. А. Реана) используется для оценки**

мотивации профессиональной деятельности. Диагностируется внутренняя мотивация - значение деятельности самой по себе. Если же в основе мотивации профессиональной деятельности лежит стремление к удовлетворению иных потребностей, внешних по отношению к содержанию самой деятельности (мотивы социального престижа, зарплаты и т.д.), то в данном случае принято говорить о внешней мотивации.

**Тест «Ценностные ориентации» (М. Рокича)** определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее отношений к окружающему миру, к другим людям, к себе самой, основу мировоззрения и ядро мотивации жизнедеятельности. Система ценностных ориентации М. Рокича различает два класса по 18 ценностей:

- *терминальные* (ценности-цели) - убеждения в том, что конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться;
- *инструментальные* (ценности-средства) - убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным.

Доминирующая направленность ценностных ориентаций человека фиксируется как занимаемая им жизненная позиция, которая определяется по критериям уровня вовлеченности в сферу труда, в семейно-бытовую и досуговую активность. Прямое ранжирование списка ценностей дает возможность оценить иерархию жизненных целей, представлений о нормах поведения, которые человек рассматривает в качестве эталона. По результатам теста можно определить ведущие ценности, диагностировать противоречивость или непротиворечивость профессиональных ценностей.

**Методика «Диагностика уровня эмпатии» (И.М. Юсупов)** служит для выявления уровня эмпатийных тенденций. Соглашаясь или нет с каждым из 36 утверждений, необходимо оценивать ответы по шкале от 0 до 5 («не знаю»

- 0 баллов, «нет, никогда» - 1, ... «да, всегда» - 5 баллов. Подсчитывается

сумма баллов. Результаты тестирования можно доверять, если опрашиваемый дал не больше трех неискренних ответов. При сумме от 82 до 90 баллов у человека очень высокий уровень эмпатийности, от 63 до 81 балла

- высокий уровень, от 37 до 62 баллов - средний уровень, от 12 до 36 баллов - низкий уровень, 11 баллов и менее - очень низкий уровень эмпатийности.

**Диагностика эффективности педагогических коммуникаций (модифицированный вариант анкеты А. А. Леонтьева)**



Определяет «аудиторную атмосферу», активность, выраженность познавательного интереса у обучаемых, а также некоторые проявления стиля педагогической деятельности. Экспертам предлагается карта коммуникативной деятельности. Каждый работает независимо, после чего находится усредненная оценка. Оценку проводится по шкале от 0 до 7, расположенной между парами понятий-антонимов: «доброжелательность - недоброжелательность», «заинтересованность - безразличие», «поощрение инициативы обучаемых - подавление инициативы», «открытость - закрытость», «активность - пассивность», «гибкость - жесткость»,

«дифференцированность - отсутствие индивидуального подхода». Подсчитывается усредненная экспертная оценка. Диапазон этих оценок может колебаться от 49 до 7 баллов. На основе средней оценки экспертов делается заключение о степени коммуникативной эффективности.

#### ПРИЛОЖЕНИЕ Г.

### ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ КАРТА «Оценка уровня владения педагогическими технологиями»

Оцените ряд утверждений, с позиции применения их в своей профессиональной деятельности по шкале от 1 до 5 (не/согласен)

Просуммируйте полученное количество баллов каждого раздела и разделить данный результат на 12. Сумму результатов по шести основным педагогическим компетенциям разделите на 6.

№ п/п	Утверждение	самооценка	оценка эксперта
<b>1</b>	<b>Умение организовать социализирующую деятельность воспитанников:</b>		
1	- сформировать у воспитанников знания и навыки соблюдения правила и норма, принятых в обществе и ближайшем окружении (в учреждении, школе)		
2	- сформировать навыки самооценки и поведения у воспитанников		

3	- эффективно организовать работу по профилактике вредных привычек, правонарушений		
4	- создать условия для проявления подростковой активности социально приемлемыми способами		
5	- организовать взаимодействие с коллективом педагогов и сверстников		
<b>Общее количество баллов по пункту (S<sub>1</sub>)</b>			
<b>Среднее значение (S<sub>1</sub>/5)</b>			
<b>2</b>	<b>Умение организовать деятельности воспитанников посамоподготовке:</b>		
6	- организовать процесс самостоятельной воспитанниками домашних заданий		
7	- сформировать у воспитанников навыки учебной деятельности		
8	- изложить материал в доступной форме		
9	- мотивировать на достижение поставленных результатов учебной деятельности		
10	- организовать воспитанников для поиска дополнительной информации, необходимой при решении учебной задачи (книги, ПК, цифровые образовательные ресурсы и др.).		
<b>Общее количество баллов по пункту (S<sub>2</sub>)</b>			
<b>Среднее значение (S<sub>2</sub>/5)</b>			
<b>3</b>	<b>Умение проектировать педагогический процесс</b>		
11	- проектировать цели и задачи с		

	педагогической деятельности	о б с т в е н н о й		
12	- отбирать и планировать содержание реабилитационного процесса, формы, методы и средства профессионально-педагогической деятельности			
13	- создавать условия для комфортного пр развития каждого воспитанника	еб ыв ан ия и		
14	- пересмотреть свои действия под влиянием ситуации или новых фактов			

15	- организовать взаимодействие со специалистами учреждения, представителями других учреждений, общественных организаций		
<b>Общее количество баллов по пункту (S<sub>3</sub>)</b>			
<b>Среднее значение (S<sub>3</sub>/5)</b>			
<b>4.</b>	<b>Умение выбрать и реализовать программу</b>		
16	Знает основные нормативные документы, отражающие требования специализированным учреждениям и социальным услугам для несовершеннолетних		

17	- провести сравнительный анализ программ, методических и дидактических материалов, выявить их достоинства и недостатки		
18	- использовать элементы современных педагогических Технологий		
19	При подготовке к занятиям использует ИК-технологии (медиа-пособия, современные цифровые образовательные ресурсы и др.).		
20	Имеет «банк» различных заданий, ориентированных на воспитанников с различными индивидуальными и возрастными особенностями		
<b>Общее количество баллов по пункту (S<sub>4</sub>)</b>			
<b>Среднее значение (S<sub>4</sub>/ 5)</b>			
<b>5</b>	<b>Умение разработать собственные программные, методические и дидактические материалы</b>		
21	- вносить изменения в дидактические и методические материалы с целью достижения высоких результатов		
22	- самостоятельно разрабатывать программные, методические и дидактические материалы		
23	Рабочая программа построена с элементами современных методик и технологий		
24	Хорошо владеет материалом программы		
25	- анализировать педагогическую деятельность		
<b>Общее количество баллов по пункту (S<sub>5</sub>)</b>			
<b>Среднее значение (S<sub>5</sub>/ 5)</b>			
<b>Значение показателя «Владение технологиями профессиональной деятельности» (S<sub>1</sub>+ S<sub>2</sub>+ S<sub>3</sub>+ S<sub>4</sub>+ S<sub>5</sub> / 5)</b>			

Для определения уровня владения технологиями подсчитать среднее значение по каждому показателю и компетентности в целом. На основе обработки результатов определяется уровень владения технологиями профессиональной деятельности педагога по пятибалльной шкале:  $ВТПД = S(S_1 + S_2 + S_3 + S_4 + S_5) / 5$ ..

Полученный показатель отражает уровень самооценки владения технологиями профессиональной деятельности педагога, по таблице нормативных показателей.

Уровень	Значение показателя
Низкий	до 3,29
Средний	от 3,3 до 4,29
Высокий	от 4,3-х баллов и выше

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

## ДИАГНОСТИЧЕСКАЯ КАРТА

### «Достижения в профессиональной деятельности»

Вам предлагается оценить достижения Вашей профессиональной деятельности. Обведите балл в соответствующий колонке.

№ п/п	Утверж дение	Самооценк а
1	Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (через открытые мероприятия, мастер - классы, выступления на семинарах, участие в «круглых столах» и пр.):	
1.1	- на уровне учреждения	1
1.2	- на уровне города, области	2
1.3	- на всероссийском уровне	3
2	Наличие призовых мест в профессиональных конкурсах (фестивалях, смотрах, соревнованиях, выставках профессионального мастерства и т.п.)	
2.1	- на уровне учреждения	1
2.2	- на уровне города, области	2
2.3	- на всероссийском уровне	3
3	Наличие воспитанников, принимающих участие творческих конкурса (фестивалях, смотрах, соревнованиях, выставках и т.п.)	
3.1	- на уровне учреждения	1
3.2	- на уровне города, области	2

3.3	- на всероссийском уровне	3
4	Наличие публикаций (обобщение и презентация собственного педагогического опыта и т.п.)	
4.1	- на международном уровне	3
4.2	- на всероссийском уровне	2
4.3	- на уровне города, области	1
5	Наличие авторской методической продукции (авторской программы с рецензиями, методической разработки, методических рекомендаций и т.п.)	
5.1	- наличие рецензии	2
5.2	- отсутствие рецензии	1
6	Наличие опубликованной авторской продукции (методических и дидактических разработок, методических рекомендаций, программы, учебно-методических пособий и пр.)	4
<b>Значение показателя «Достижения в профессиональной деятельности»</b>		

#### ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

### ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТОЙ В ШКОЛЕ

Уважаемый коллега!

Вы можете выразить свое отношение к различным аспектам методической работы в образовательном учреждении, определить, насколько Вы удовлетворены ее содержанием и организацией, выделить наиболее значимые для Вас аспекты помощи.

Оцените, насколько Вы удовлетворены организацией методической работы в школе	Да	Скорее да, чем нет	И да, и нет	Скорее нет	Нет
1. Методическая проблема школы актуальна и значима для моего профессионального развития.					
2. Методическая работа предоставляет					

нам возможность выбирать содержание и формы повышения квалификации.					
3. Содержание методической работы вариативно, интересно, носит практическую направленность					
4. Методическая работа содействует повышению качества педагогической деятельности, ее результативности					
5. Методическая работа содействует повышению личной ответственности учителя за свое профессиональное развитие					
6. Методическая работа эффективно готовит педагогический коллектив к освоению и внедрению образовательных нововведений					
7. Отражает ли существующий Лист карьеры объективность и полноту информации предусматривает сведение до минимума элемента субъективизма в оценке качества работы педагога.					
8. учитывает ли ваш существующий Лист карьеры квалификационный уровень, педагогическую, методическую, научную и общественную активность за отчетный учебный год.					

ПРИЛОЖЕНИЕ 3

**Сводная таблица по рейтингу педагога гимназии №2**

№	ФИО	Управление	Учебная деятельность	Достижения учащихся	Методическая работа	Воспитательная работа	Информатизация	Динамики	Итого

**Рейтинговый лист  
2019 -2020 учебный год**

Учитель: (ФИО полностью)

## Рейтинговые позиции для проведения мониторинга

### 1. Управление

№	Показатель	Методика расчета (в баллах)	Итого
1	Имею: Высшую Первую Вторую Без категории	1 1 0,5 0	
2	Имею: ученую степень степень магистра	0,5 0,2	
3	Прошел курсовую подготовку Отказ от курсов	1  минус - 0,5 б	
4	Молодой специалист впервые принятый на работу в этом году	1	
5	Наличие дисциплинарных взысканий у педагога	- замечание – минус 0,1 - выговор – минус 0,2 - строгий выговор – минус 0,3	
6	- Освещение деятельности (учителя, гимназии) в СМИ за истекший учебный год. - Участие учащихся и педагогов	- заметка – 0,2 - статья – 1  - в телепрограммах – 1 - репортаж на TV - 1	
7	Критические, негативные материалы на педагога - жалобы - докладные - комиссии	минус - 1 минус - 2 минус - 3	
8	Организация питания в классе	80% - 3 50% - 2 30% и менее - 1	
9	Обеспечение охраны труда и безопасности УВП: - наличие журнала по ТБ у педагога - отсутствие журнала по ТБ у педагога	0,2  минус – 0,2	
10	Инклюзивное образование: - прошел курсы и имею сертификат №.....	курсовая подготовка - 0,2	
<b>Итого баллов</b>			

### 2. Учебная деятельность

№	Показатель	Методика расчета (в баллах)	Итого
---	------------	-----------------------------	-------



1	<p>Качество знаний по предмету за 3 четверть в гимназии:</p> <p>1-4 классы – 81%</p> <p>5-9 классы – 31%</p> <p>10-11 классы – 52%</p>	<p>- выше чем в параллелях - 3;</p> <p>- на уровне - 2;</p> <p>- ниже уровня - 0</p> <p>- за каждые 3 % выше уровня – 0,1</p>	
2	<p>Количество неуспевающих:</p> <p>- за каждого неуспевающего</p>	<p>.....</p> <p>минус 2 б</p>	
<b>Итого баллов</b>			

### 3. Воспитательная работа

№	Показатель	Название конкурса и место	Методика расчета (в баллах)	Итого
1.	Городская спартакиада школьников (за каждый вид считается отдельно)		1 место-3 балла, 2 место-2 балла, 3 место -1 балл. 4-6 место-0,5балла	
2.	Конкурсы эстетического блока (за каждый вид считается отдельно)		1 место-3 балла, 2 место-2 балла, 3 место -1 балл. 4-6 место-0,5балла Номинация- 0,5 балла Если: - победители - 3 б. -лауреаты - 2 б. Подсчет осуществляется с учетом коэффициента К=1- городской К=2- областной К=3- республиканский К=4 - международный, $У+(1м*3+2м*2+3м*1)*К$	

### 4. Информатизация

№	Показатель	Название	Методика расчета (в баллах)	Итого
1	Информационное образование	- прошел курсы и имею сертификат №.....	курсовая подготовка - 0,2	

2	Наличие собственного сайта	(указать адрес)	- постоянный – 3; - используется не систематически – 0,5	
3	Размещение на других сайтах (указать какие)	уроков публикаций полезной информации	- 3; - 2; - 1;	
4	Участие в конкурсах по информатизации (т.ж. STEM, робототехника и т.д. )	Название конкурса и место <i>(каждый уровень считается отдельно)</i>	1 место – городской -3 2 место – городской -2 3 место – городской -1 участие – 0,5 1 место – областной -4 2 место – областной -3 3 место – областной -2 участие – 1 1 место – республик -5 2 место – республик -4 3 место – республик -3 участие – 2 1 место – междунар-6 2 место – междунар - 5 3 место – междунар -4 участие – 3	

### 5. Динамика показателей

№	Показатель	Методика расчета (в баллах)							Итог о
		1 чет	2 чет	3 чет	4 чет	г о д	рост в %	бал	
	Качество знаний учащихся гимназии								
1	мастер						+20	5	
2	исследователь						+15	4	
3	эксперт						+10	3	
4	модератор						+5	2	
5	За каждые свыше нормы еще 5%							1	

### 6. Методическая работа

№	Показатель	Название конкурса и место	Методика расчета (в баллах)	Итого
1	Профессиональные конкурсы <i>(за каждый вид)</i>		1 место-3 балла, 2 место-2 балла, 3 место -1 балл.	

	<i>считается отдельно)</i>		4-6 место-0,5балла Номинация- 0,5 балла За неучастие в обязательных конкурсах по линии гороо -минус 2 балла	
2	Дистанционные конкурсы профессионального мастерства <i>(за каждый вид считается отдельно)</i>		1 место-3 балла, 2 место-2 балла, 3 место -1 балл. 4-6 место-0,5балла Номинация- 0,5 балла	
3	Выступления на конференциях, форумах <i>(за каждый вид считается отдельно)</i>		Участие – 1 б Выступление – 2 б	
4	Проведение семинаров в статусе организатора <i>(за каждый вид считается отдельно)</i>		1 семинар – 1 б	
5	Внедрение и руководство инновационных проектов, экспериментов <i>(за каждый вид считается отдельно)</i>		1 проект – 1б 1 эксперимент – 2б	
6	Обобщение опыта		1 обобщение – 2 б	
7	Авторские работы		1 работа – 2 б	
8	Руководство городскими МО		1 руководитель - 3 балла	
9	Руководство школьным МО		1 руководитель - 1 балл	
10	Руководство городской лабораторией		1 руководитель - 2 балла	

### 7. Достижения учащихся

№	Показатель	Название и место	Методика расчета (в баллах)	Итого
1	Республиканские олимпиады по общеобразовательным предметам <i>(за каждого ученика считается отдельно)</i>		1 место – городской -3 2 место – городской -2 3 место – городской -1 участие – 0,5 1 место – областной -4 2 место – областной -3 3 место – областной -2 участие – 1	

			1 место – республик -5 2 место – республик -4 3 место – республик -3 участие – 2	
2	Участие в олимпиадах другого уровня (за каждый вид считается отдельно)		Подсчет осуществляется по формуле: $(1м*3+2м*2+3м*1)*К$ С учетом <b>Качества</b> участия: 60-40%-3 балла 39-20%-2 балла 19-10%-1 балл 9-0%-0 баллов	
3	Научные проекты (за каждый проект считается отдельно)		1 место – городской -3 2 место – городской -2 3 место – городской -1 участие – 0,5 1 место – областной -4 2 место – областной -3 3 место – областной -2 участие – 1 1 место – республик -5 2 место – республик -4 3 место – республик -3 участие – 2	
4	Конкурсы сочинений, мультимедийных проектов и другие конкурсы по общеобразовательным предметам и предметам вариативного компонента (за каждый вид считается отдельно)		1 место – городской -3 2 место – городской -2 3 место – городской -1 участие – 0,5 1 место – областной -4 2 место – областной -3 3 место – областной -2 участие – 1 1 место – республик -5 2 место – республик -4 3 место – республик -3 участие – 2 <b>Неучастие в обязательных конкурсах по линии горОО – минус 2 б</b>	