



РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ ИМ. А. И. ГЕРЦЕНА
Кафедра управления образованием

ПРОЕКТИРОВАНИЕ «МОДЕЛИ КОМПЕТЕНТНОГО ПЕДАГОГА»: ВЫБОР КОНЦЕПТУАЛЬНЫХ ОСНОВАНИЙ

Кравцов А. О.,
кандидат педагогических наук, доцент
кафедры управления образованием
РГПУ им. А.И. Герцена
Санкт-Петербург
ak90@yandex.ru



«Педагоги — не технические работники. Даже в относительно простых случаях почти все перемены ценностей в образовании требуют новых умений, нового поведения и новых убеждений. Если есть кардинальное правило перемен, то оно состоит в том, что невозможно заставить человека изменяться. Невозможно заставить человека думать по-другому и принудить к развитию новых умений»

(Фуллан М. Силы перемен)

Тенденции развития современного образования

1. Осознание каждого уровня образования как органической составной части системы непрерывного образования
2. Технологизация образования
3. Переход от «школы воспроизведения» к «школе понимания»
4. Децентрализация и демократизация образования
5. Дифференциация и индивидуализация образования
6. Гуманизация и гуманитаризация образования



КЛЮЧЕВЫЕ ЭФФЕКТЫ ОБРАЗОВАНИЯ КАК ВЕДУЩЕЙ СОЦИАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБЩЕСТВА:

- консолидация общества в условиях роста его разнообразия;
- повышение роли образования как механизма социальной стратификация общества;
- формирование гражданской идентичности личности;
- взаимопонимание и доверие друг к другу представителей различных социальных групп, религиозных и национальных культур;
- конкурентоспособность личности, общества и государства.

НОВАЯ ИЕРАРХИЧЕСКАЯ СИСТЕМА ЦЕЛЕЙ ОБРАЗОВАНИЯ

- формирование личностных качеств, имеющих приоритетное значение для развития способности к самостоятельному решению проблем и обеспечения, тем самым возможности для самореализации личности;
- развитие умения ориентироваться в окружающем мире;
- развитие способности решать конкретные проблемы в различных сферах деятельности.

ЧЕРТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ В XXI В.

- утверждение ценностного отношения к человеку, гуманизация отношений между людьми, укрепление духовно-нравственных основ семейного и общественного воспитания, бережное отношение к каждому ребенку, культурной идентификации каждой личности;
- возвращение образования к контексту культуры и его регионализации;
- становление нового типа образования, т.е. личностно ориентированного образования культурологического типа;
- повышение профессионализма и педагогического мастерства в любой сфере деятельности.

**Национальная
образовательная
инициатива «НАША НОВАЯ
ШКОЛА»**

КЛЮЧЕВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ

1. Обновление образовательных стандартов.
2. Система поддержки талантливых детей.
3. Развитие учительского потенциала
4. Современная школьная инфраструктура
5. Здоровье школьников

В направлении развития педагогического потенциала

1. практику привлечения в школы учителей, имеющих базовое непедагогическое образование;
2. новые технологии организации и финансирования системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров, включая развитие служб консультационно-методического сопровождения и сертификации квалификаций с координацией их деятельности на федеральном уровне;
3. модели использования современных информационных и коммуникационных технологий в системе подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров;
4. практику сетевого взаимодействия, деятельности социальных сетей учителей, направленную на обновление содержания образования и взаимную методическую поддержку;
5. новую модель аттестации педагогических и руководящих кадров системы общего образования, предполагающую обязательное периодическое подтверждение уровня квалификации.

**СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ
СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ САНКТ-
ПЕТЕРБУРГА**

2011-2020 гг.

«Петербургская Школа 2020»

Миссия петербургской Школы

равенство в доступности
качественного образования для
разных и равных детей,
подростков, граждан
Санкт-Петербурга.

Главная стратегическая цель Петербургской Школы

обеспечение равенства в доступности
качественного воспитания и образования
для разных и равных детей, подростков,
граждан Санкт-Петербурга и интеграции в
российское и международное
образовательное пространство при
сохранении лидирующей позиции в России.

4. «КАДРОВЫЙ КАПИТАЛ»

- новое качество педагога и руководителя – новое качество подготовки и повышения квалификации;
- сетевые модели повышения квалификации, бюджетные сертификаты на ПК;
- нормирование труда учителя; прикладной бакалавриат;
- система тьюторства;
- модернизация системы педагогических колледжей; непрерывное образование;

дополнение тезиса «ответственности учителя» тезисом «ответственности за учителя».

Целевые ориентиры по показателям направления «КАДРОВЫЙ КАПИТАЛ 2020»

№	Наименование показателя	Единица измерения	Целевой ориентир на 2020 год	Базовое значение 2009 г.
1	Доля выпускников педагогических колледжей, пришедших на работу в систему образования	%	65,0	44,0
2	Доля педагогических работников, участвующих в инновационной деятельности	%	35,0	29,0
3	Доля педагогических работников (%) повысивших квалификацию на основе персональных образовательных сертификатов по отношению к общему количеству педагогических работников	%	70%	0
4	Доля учителей общеобразовательных учреждений, имеющих стаж педагогической работы до 5 лет, в общей численности учителей общеобразовательных учреждений	%	16,0	8,5
5	Доля учителей, получивших социальную поддержку в виде денежной компенсации затрат на отдых и оздоровление за счет средств бюджета города к общей численности учителей	%	10,0	3,5
6	Доля руководителей, получивших степень магистра или второе высшее образование по направлению «управление или менеджмент»	%	45,0%	

Национальная рамка квалификаций Российской Федерации

общая основа системы стандартизации
профессиональной деятельности и
образования.

Она является составляющей частью и
условием дальнейшей разработки
Национальной системы квалификаций
Российской Федерации

Описание квалификационных уровней

строится на основе трех обобщённых показателей деятельности:

- широты полномочий и ответственности;
- сложности деятельности;
- наукоемкости деятельности.

Широта полномочий и ответственность

показатель, определяющий общую компетенцию работника.

Широта полномочий и ответственности связана с масштабом деятельности, ценой возможной ошибки для организации, отрасли, ее социальными, экологическими, экономическими и т.п. последствиями, а также полнотой реализации в профессиональной деятельности основных функций руководства (целеполагание, организация, контроль, мотивация исполнителей). Данный показатель имеет три основных степени проявления: *деятельность под руководством, самостоятельная исполнительская деятельность, руководство другими.*

Сложность деятельности

показатель, определяющий требования к умениям и зависящий от следующих особенностей профессиональной деятельности:

- множественности (вариативности) способов решения профессиональных задач, необходимости выбора или разработки этих способов;
- степени неопределённости рабочей ситуации и непредсказуемости ее развития.

Данный показатель является комплексным. Степень его проявления (переход от одного уровня квалификации к другому) может быть связана как с изменением одного (любого) из составляющих показателей, так и обоих.

Наукоемкость деятельности

показатель, определяющий требования к знаниям, и зависящий от следующих особенностей профессиональной деятельности:

- объёма и сложности используемой информации;
- инновационности знаний;
- степени их абстрактности (соотношения теоретических и практических знаний).

Данный показатель является комплексным. Степень его проявления (переход от одного уровня квалификации к другому) может быть связана с изменением одного (любого) из составляющих показателей, двух или трех.

ТАБЛИЦА ДЕСКРИПТОРОВ НРК РФ

Уровни	Общая компетенция (широта полномочий и ответственность)	Умения (сложность деятельности)	Знания (наукоемкость деятельности)
1 уровень	Индивидуальная ответственность. Действия под руководством	Выполнение стандартных практических заданий в известной ситуации. Коррекция действий в соответствии с условиями рабочей ситуации	Действия на основе обыденного опыта с применением знаний, полученных в процессе инструктажа или обучения на рабочем месте
2 уровень	Индивидуальная ответственность. Деятельность под руководством	Решение стандартных и однотипных практических задач. Выбор способа действий из известных по инструкции, алгоритму. Коррекция действий в соответствии с условиями рабочей ситуации	Деятельность на основе практического опыта с применением знаний, полученных в процессе профессиональной подготовки

<p>3 уровень</p>	<p>Индивидуальная ответственность. Исполнительская деятельность: планирование деятельности, исходя из поставленной задачи</p>	<p>Решение стандартных и однотипных практических задач. Выбор способов действий из известных на основе знаний и практического опыта. Коррекция деятельности с учетом полученных результатов</p>	<p>Деятельность на основе практического опыта с применением профессиональных практических знаний, полученных в процессе профессионального обучения и самостоятельно</p>
<p>4 уровень</p>	<p>Исполнительская деятельность: определение задач и планирование деятельности с учетом поставленной цели. Руководство работой других с принятием частичной ответственности за результат их действий</p>	<p>Решение различных типов практических задач, требующих самостоятельного анализа рабочей ситуации и ее предсказуемых изменений. Выбор технологических путей осуществления деятельности. Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности</p>	<p>Деятельность на основе практического опыта с применением профессиональных (практических и теоретических) знаний, полученных в процессе профессионального обучения и самостоятельно</p>

5 уровень	Руководство сотрудниками (группой) с принятием ответственности за результат их действий на конкретном участке технологического процесса.	Решение практических задач, предполагающих многообразие способов решения и выбор. Текущий и итоговый контроль, оценка и коррекция деятельности	Деятельность, требующая синтеза профессиональных (практических и теоретических) знаний и практического опыта. Самостоятельный поиск информации, необходимый для решения профессиональных задач
6 уровень	Руководство сотрудниками (группой) с принятием ответственности за результат на конкретном участке технологического процесса или на уровне подразделения. Согласование работ на порученном участке с деятельностью других участков	Решение проблем технологического или методического характера, относящихся к определенной области знаний, предполагающих выбор и многообразие способов решения. Разработка, внедрение, контроль, оценка и коррекция компонентов технологического процесса	Деятельность, требующая синтеза специальных (теоретических и практических) знаний (в том числе, инновационных) и практического опыта. Самостоятельный поиск, анализ и оценка профессиональной информации

<p>7 уровень</p>	<p>Руководство деятельностью сотрудников (группы) с принятием ответственности за результат на уровне подразделения или организации. Определение стратегии деятельности подразделения или организации</p>	<p>Решение проблем, технологического или методического характера, требующих разработки новых подходов, использования разнообразных методов (в том числе и инновационных). Коррекция деятельности подразделения или организации</p>	<p>Синтез научных знаний (в том числе и инновационных) и опыта в определенной области и/или на стыке областей. Оценка и отбор профессиональной информации; создание на ее основе новой</p>
<p>8 уровень</p>	<p>Руководство деятельностью (в том числе, инновационной) с принятием ответственности за результат на уровне организации. Определение стратегии деятельности организации</p>	<p>Решение проблем технологического или отраслевого уровня, видение альтернативных подходов к решению. Исследования и разработки, значимые для конкретной отрасли</p>	<p>Синтез междисциплинарных научных знаний (в том числе, инновационных) и опыта</p>
<p>9 уровень</p>	<p>Руководство деятельностью (в том числе, инновационной) сотрудников с принятием ответственности за результат в масштабах отрасли. Определение стратегии деятельности на уровне отрасли и на стыке отраслей</p>	<p>Решение проблем методологических, исследовательского и проектного характера, связанных с повышением эффективности отрасли. Управление информационными потоками</p>	<p>Синтез знаний междисциплинарного, межотраслевого и инновационного характера</p>

**ОСНОВНЫЕ ПУТИ
ДОСТИЖЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИОННЫХ
УРОВНЕЙ**

Квалификационный уровень	Пути достижения квалификации соответствующего уровня
I уровень	Практический опыт и/или краткосрочное обучение (инструктаж) на рабочем месте и/или краткосрочные курсы при наличии общего образования не ниже начального общего
II уровень	Практический опыт и /или профессиональная подготовка (краткосрочные курсы на базе образовательного учреждения или корпоративное обучение) при наличии общего образования не ниже основного общего

Квалификационный уровень	Пути достижения квалификации соответствующего уровня
III уровень	Практический опыт / или профессиональная подготовка (курсы на базе образовательного учреждения по программам профессиональной подготовки до одного года или корпоративное обучение) при наличии общего образования не ниже среднего (полного) общего или начальное профессиональное образование без получения среднего (полного) общего образования на базе основного общего образования
IV уровень	Начальное профессиональное образование с получением или на базе среднего (полного) общего образования и практический опыт или профессиональная подготовка (курсы на базе образовательного учреждения по программам профессиональной подготовки до одного года и дополнительные профессиональные образовательные программы), практический опыт

Квалификационный уровень	Пути достижения квалификации соответствующего уровня
V уровень	Среднее профессиональное образование с получением или на базе среднего (полного) общего образования или начального профессионального образования, практический опыт
VI уровень	Как правило, бакалавриат. В отдельных случаях возможно среднее профессиональное образование с получением или на базе среднего (полного) общего образования, практический опыт

Квалификационный уровень	Пути достижения квалификации соответствующего уровня
VII уровень	Магистратура (на основе освоенной программы бакалавриата), практический опыт. Специалитет (на основе освоенной программы среднего (полного) общего образования), практический опыт. Бакалавриат и дополнительное профессиональное образование (программы MBA и др.), практический опыт
VIII уровень	Послевузовское образование (программы, ведущие к получению степени кандидата наук и/или практический опыт). Освоенная программа подготовки магистра или специалиста, дополнительное профессиональное образование (программы MBA и др.), практический опыт

Квалификационный уровень	Пути достижения квалификации соответствующего уровня
IX уровень	Послевузовское образование (в том числе степень кандидата наук и практический опыт или степень доктора наук и практический опыт) и/или дополнительное профессиональное образование или практический опыт и общественно-профессиональное признание на отраслевом, межотраслевом, международном уровне

**ЕДИНЫЙ КВАЛИФИКАЦИОННЫЙ СПРАВОЧНИК
ДОЛЖНОСТЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
СПЕЦИАЛИСТОВ
И СЛУЖАЩИХ**

Приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2009 г. № 593

Основные составляющие компетентности руководителей

Профессиональная компетентность

качество действий руководителя, обеспечивающих:

- своевременное и оптимальное решение управленческих проблем и типичных профессиональных задач;
- видение проблем и их преодоление;
- нахождение нестандартных решений задач;
- гибкость и готовность принимать происходящие изменения, умение их инициировать и управлять ими;
- владение современными технологиями управления качеством образования, коллективом;
- владение проектными технологиями;
- умение видеть, развивать возможности и ресурсы работников.

Коммуникативная компетентность

- качество действий руководителя, обеспечивающих эффективное взаимодействие:
- с различными организациями, органами власти и управления, их представителями;
- владение деловой перепиской;
- умение вести переговоры, выполнять представительские функции, общаться с коллегами по работе;
- способность разрешения напряженных и конфликтных ситуаций, стимулирования партнера к прояснению его позиций, предложений;
- владение навыками ораторского искусства, активного слушания (умение слышать и понимать партнера), аргументации и убеждения, мотивации подчиненных.

Информационная компетентность

качество действий руководителя, обеспечивающих:

- эффективное восприятие и оценку информации, отбор и синтез информации в соответствии с системой приоритетов;
- использование информационных технологий в управленческой деятельности,
- работа с различными информационными источниками и ресурсами, позволяющими проектировать решение управленческих, педагогических проблем и практических задач,
- ведение школьной документации на электронных носителях.

Правовая компетентность

качество действий руководителя, обеспечивающих:

- эффективное использование в управленческой деятельности законодательных и иных нормативных правовых документов органов власти;
- разработку локальных нормативных правовых актов;
- принятие управленческих решений в рамках существующей законодательной базы.

**Основные составляющие
компетентности
педагогических работников**

Профессиональная компетентность

качество действий работника, обеспечивающих:

- эффективное решение профессионально-педагогических проблем и типичных профессиональных задач, возникающих в реальных ситуациях педагогической деятельности, с использованием жизненного опыта, имеющейся квалификации, общепризнанных ценностей;
- владение современными образовательными технологиями, технологиями педагогической диагностики (опросов, индивидуальных и групповых интервью), психолого-педагогической коррекции, снятия стрессов и т. п., методическими приемами, педагогическими средствами и их постоянное совершенствование;
- использование методических идей, новой литературы и иных источников информации в области компетенции и методик преподавания для построения современных занятий с обучающимися (воспитанниками, детьми), осуществление оценочно-ценностной рефлексии.

Коммуникативная компетентность

качество действий работника, обеспечивающих:

- эффективное конструирование прямой и обратной связи с другим человеком;
- установление контакта с обучающимися (воспитанниками, детьми) разного возраста, родителями (лицами, их замещающими), коллегами по работе;
- умение вырабатывать стратегию, тактику и технику взаимодействия с людьми, организовывать их совместную деятельность для достижения определенных социально значимых целей;
- умение убеждать, аргументировать свою позицию;
- владение ораторским искусством, грамотностью устной и письменной речи, публичным представлением результатов своей работы, отбором адекватных форм и методов презентации.

Информационная компетентность

качество действий работника, обеспечивающих:

- эффективный поиск, структурирование информации, ее адаптацию к особенностям педагогического процесса и дидактическим требованиям,
- формулировку учебной проблемы различными информационно-коммуникативными способами,
- квалифицированную работу с различными информационными ресурсами, профессиональными инструментами, готовыми программно-методическими комплексами, позволяющими проектировать решение педагогических проблем и практических задач,
- использование автоматизированных рабочих мест учителя в образовательном процессе;
- регулярная самостоятельная познавательная деятельность, готовность к ведению дистанционной образовательной деятельности,
- использование компьютерных и мультимедийных технологий, цифровых образовательных ресурсов в образовательном процессе,
- ведение школьной документации на электронных носителях.

Правовая компетентность

качество действий работника, обеспечивающих эффективное использование в профессиональной деятельности законодательных и иных нормативных правовых документов органов власти для решения соответствующих профессиональных задач.

**Основные составляющие
компетентности учебно-
вспомогательного персонала**

Профессиональная компетентность

качество действий работника, обеспечивающих:

эффективное решение типичных профессиональных задач, возникающих в реальных ситуациях, связанных с обучением и воспитанием обучающихся (воспитанников, детей);

владение необходимыми методическими приемами и средствами, их качественное применение.

Коммуникативная компетентность

качество действий работника, обеспечивающих:

- эффективное установление контакта и взаимодействие с обучающимися (воспитанниками, детьми) разного возраста, родителями, (лицами, их замещающими), коллегами по работе;
- умение реализовывать стратегию, тактику и технику взаимодействий с людьми, организовывать их совместную деятельность для достижения поставленных целей;
- владение приемами убеждения, государственным языком, грамотной официальной письменной речью, техникой общения и профессиональным этикетом.

Информационная компетентность

качество действий работника, обеспечивающих:

- эффективный поиск, структурирование информации, ее адаптацию к особенностям образовательного процесса,
- использование различных информационных ресурсов, профессиональных инструментов, готовых программно-методических комплексов для выполнения типичных профессиональных практических задач;
- использование компьютерных и мультимедийных технологий в образовательном процессе, ведение школьной документации на электронных носителях.

Правовая компетентность

качество действий работника,
обеспечивающих эффективное
использование в профессиональной
деятельности нормативных правовых
документов для решения
профессиональных задач.

НОВЫЕ ПОДХОДЫ К АТТЕСТАЦИИ ПЕДАГОГОВ

НЕСОВЕРШЕНСТВО СУЩЕСТВУЮЩИХ ФОРМ АТТЕСТАЦИИ

1. Аттестация ориентирована прежде всего на оценку условий профессиональной успешности педагога, подтвержденных набором документов, а не реальной результативности работы учителя.
2. Существующая форма аттестации построена на представлениях о том, что содержанием работы педагога является, прежде всего, преподавание в рамках аудиторной нагрузки; при этом вне оценки оказываются все виды **внеурочной деятельности** в рамках собственного предмета, а также **внеучебной (воспитательной) деятельности**.
3. Существующие процедуры аттестации не отражают существенных сторон педагогической деятельности.

НЕСОВЕРШЕНСТВО СУЩЕСТВУЮЩИХ ФОРМ АТТЕСТАЦИИ

4. Наличные формы и процедуры аттестации не стимулируют в достаточной мере ни повышение качества образования, ни карьерный рост: «разрыв» в оплате между отдельными категориями не является существенным, а главное – переход от категории к категории содержательно не определен.
5. Существующие формы и процедуры аттестации не позволяют при оценке результативности учитывать мнение потребителей образовательных услуг – представителей гражданского сообщества, в то время как именно общественность оказывается наиболее чуткой к новым характеристикам качества образования.

Цель новой системы аттестации педагогических работников

стимулирование повышения качества образования через обеспечение карьерного роста учителей, работающих более результативно

УРОВНИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА

Теоретико-методологический уровень (педагог исследователь) решения педагогических задач предполагает порождение системы ведущих педагогических идей разного уровня обобщенности и разной смысловой направленности.

Смысл разрабатываемых идей, подходов, парадигм - наметить ценностные ориентиры решения наиболее актуальных и наиболее важных проблем практики педагогической работы.

УРОВНИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА

Проективно-технологический уровень решения

(педагог-методист) педагогической задачи главное - разработка конструктивных схем педагогических решений: воплощение ведущих идей в программно-методических и дидактических материалах;

- в конкретных технологиях педагогической деятельности и методических приемах решения профессиональных задач;
- в создании педагогических проектов разного уровня обобщенности, создаются критериальные системы оценок практической эффективности ведущих педагогических идей, воплощенных в конструктивные схемы их реализации.

По существу, в данном случае речь идет о методической деятельности, непосредственно обслуживающей практические запросы педагога

УРОВНИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА

Конкретно-педагогический

(педагог-практик)

представляет собой, с одной стороны, искусство реализации конструктивных схем педагогических решений, а с другой - творческое созидание нового педагогического опыта, который становится предметом осмысления в теоретико-методологических исследованиях и в процессе создания новых педагогических проектов и технологий.

ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГА

- **квалификация, профессионализм** (В.Я. Синенко),
- **профессиональная компетентность** (профессионально-педагогическая компетентность) (И.А. Зязюн, И.А. Колесникова, А.К. Маркова и др.),
- **аутопедагогическая компетентность** (О.М. Шиян),
- **педагогическое мастерство** (В.И. Загвязинский, И.А. Зязюн, И.А. Колесникова, В.Н. Максимова, А.К. Маркова, Г.И. Хозяинов, и др.),
- **педагогическое творчество** (В.И. Загвязинский, В.А. Кан-Калик, К.А. Кормилицына, А.К. Маркова, Н.Д. Никандров и др.),
- **педагогическая культура** (Е.В. Бондаревская, Е.Ю. Захарченко),
- **методологическая культура, инновация, новаторство** (В.И. Загвязинский, А.К.Маркова, А.И. Мищенко, В.А. Слостенин и др.),
- **инновационная деятельность** (К. Ангеловски, Е.П. Морозов, П.И. Пидкасистый, Н.В. Юсуфбекова и др.),
- **стиль деятельности** (А.К. Маркова, В. Толочек),
- **педагогическая технология, педагогическая техника** (В.П. Беспалько, Л.Гин. И. А. Колесникова, Г.Ю Ксензова, В.Ю Питюков, Г.К. Селевко, Г.И. Саранцев, А.П. Чернявская, Н.В. Щуркова и др.).

Педагогическая культура

проявление сущностных свойств личности, профессиональной деятельности и общения учителя личностное или свойство учителя, воспитателя, родителя, преподавателя вуза, руководителя, интегрирующее педагогическую позицию, качества, профессиональные умения, поведение, индивидуальные достижения в творчестве.

УРОВНИ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ

- **индивидуально-творческий уровень.** Это модель гармоничного человека, все компоненты личности которого культуросообразны. Такой учитель бережно сохраняет и воспроизводит культурные образцы практической деятельности, сам творит их, создает авторские педагогические "произведения" — дидактические и воспитательные системы, методики, технологии.
- **профессионально-творческий уровень.** Однако творчество в деятельности такого учителя сводится к функциям "улучшения", "совершенствования", а не создания новых образцов педагогической практики. Он может видоизменить свою деятельность лишь в рамках требований к профессии, самореализуется как профессионал, а не как целостный человек — представитель культуры..
- **профессионально-адаптивным уровень.** Характеризует учителя, обладающего необходимыми личностно-профессиональными качествами, в своей деятельности он опирается на знания и умения, добивается определенных результатов в обучении и воспитании. Но в творческом поиске участвует эпизодически, устойчивой потребности в собственном творческом росте не испытывает, удовлетворяется достигнутым.
- **непрофессионально-репродуктивный уровень.** Учитель, не обладающий необходимым набором профессионально-личностных качеств, в своей работе он не имеет достаточной опоры на профессиональные знания и умения, не ведет творческих поисков, не испытывает потребности в творческом росте, получает невысокие результаты в обучении и воспитании.
- **неудовлетворительный уровень.** К ним отнесем: негуманные способы воспитания детей, психолого-педагогическую некомпетентность, ограниченность знаний учителя по предмету, низкие результаты обучения и воспитания детей, нарушение норм культурного поведения и педагогической этики.

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ МАСТЕРСТВО

Педагогическое мастерство —
комплекс свойств личности,
обеспечивающий высокий уровень
самоорганизации
профессионально-педагогической
деятельности.

ЭЛЕМЕНТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА

Гуманистическая направленность	Профессиональное знание	Педагогические способности	Педагогическая техника
интересы ценности идеалы	Предмета, методики его преподавания педагогике психологии	<ul style="list-style-type: none">□ коммуникативность□ перцептивные способности□ динамизм□ эмоциональная устойчивость□ оптимистическое прогнозирование□ креативность	<ul style="list-style-type: none">□ умение управлять собой□ умение взаимодействовать

Парадигмальное качество деятельности педагога

- система взглядов человека на мир, в частности понимание природы Человека, его места во Вселенской иерархии; закономерностей его развития и познания.
- смысловые доминанты профессионального бытия и целевые установки педагогической деятельности;
- ориентация и истоки формирования профессионально-педагогических ценностей и критериев оценки;
- характер взаимодействия с участниками педагогического процесса.

Сравнительная характеристика базовых парадигм

Естественнонаучная педагогическая (технократическая) парадигма	Гуманитарная педагогическая парадигма
Сциентизм как признание самодостаточности науки в постижении человека	Вера в человека. Опора в его понимании на искусство, религию, культуру в целом, в том числе и на науку
Субъект педагогической деятельности (ученый-педагог, учитель) беспристрастен, сопереживание не обязательно	Субъект педагогической деятельности лично заинтересован, поэтому есть сопереживание, вживание
Активность объекта педагогического воздействия во внимание не принимается $S \rightarrow 0$ (отношения носят субъект-объектный характер)	Предусмотрена активная роль ребенка в его постижении, обучении, воспитании $S \leftrightarrow 0$ (имеют место субъект-субъектные отношения)
Главный метод познания - индуктивный: единичные факты жизни конкретных людей подводятся под общие законы	Преобладает метод дедукции: единичный факт неповторим и самоценен.
Критерий истины - проверяемость и воспроизводимость результатов	Нет точных критериев, поскольку результат всегда неповторим и нов
В познании действительности преобладает логика	Главная роль в постижении пед. действительности и ребенка отведена чувству, интуиции, основанным на любви и доверии к человеку
Гипотеза в познании пед. реальности носит преимущественно закрытый, заверченный характер	Гипотеза носит открытый, вероятностный характер, так как человек до конца не познаваем, в полной мере не постижим

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ КОМПЕТНОСТЬ

интегральная профессионально-личностную характеристику, определяющуюся готовностью и способностью выполнять профессионально-педагогические функции в соответствии с принятыми в социуме в настоящий момент нормами и стандартами, отметим, что она имеет в связи с этим конкретно-исторический характер, динамична и может служить показателями уровня квалификации.

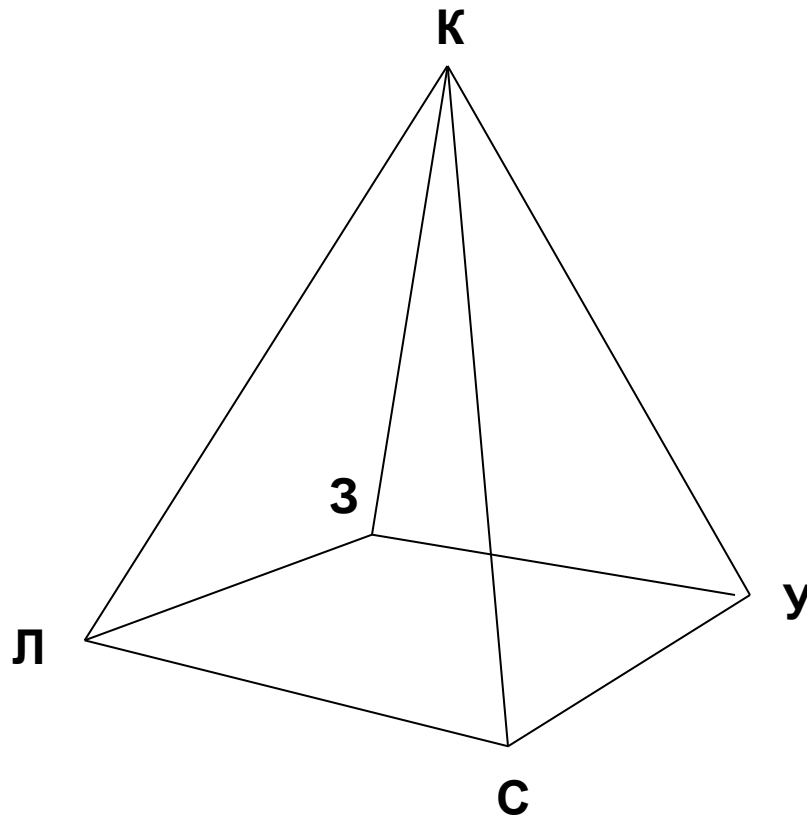
Компетентность и компетенции

Компетентность – новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессиональной подготовки, представляющее собой системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющие успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности.

Компетенции – опредмеченные в деятельности компетентности работника; круг вопросов, в которых кто-нибудь хорошо осведомлен, круг чьих-нибудь полномочий, прав.

Компетенции относятся к деятельности, компетентность характеризует субъекта деятельности. Компетентность не противостоит знаниям, умениям, способностям и личностным качествам. При определенных условиях знания, умения, способности и личностные качества могут рассматриваться с позиций профессиональной компетентности.

Результаты обучения и научения



Где:

З – знания

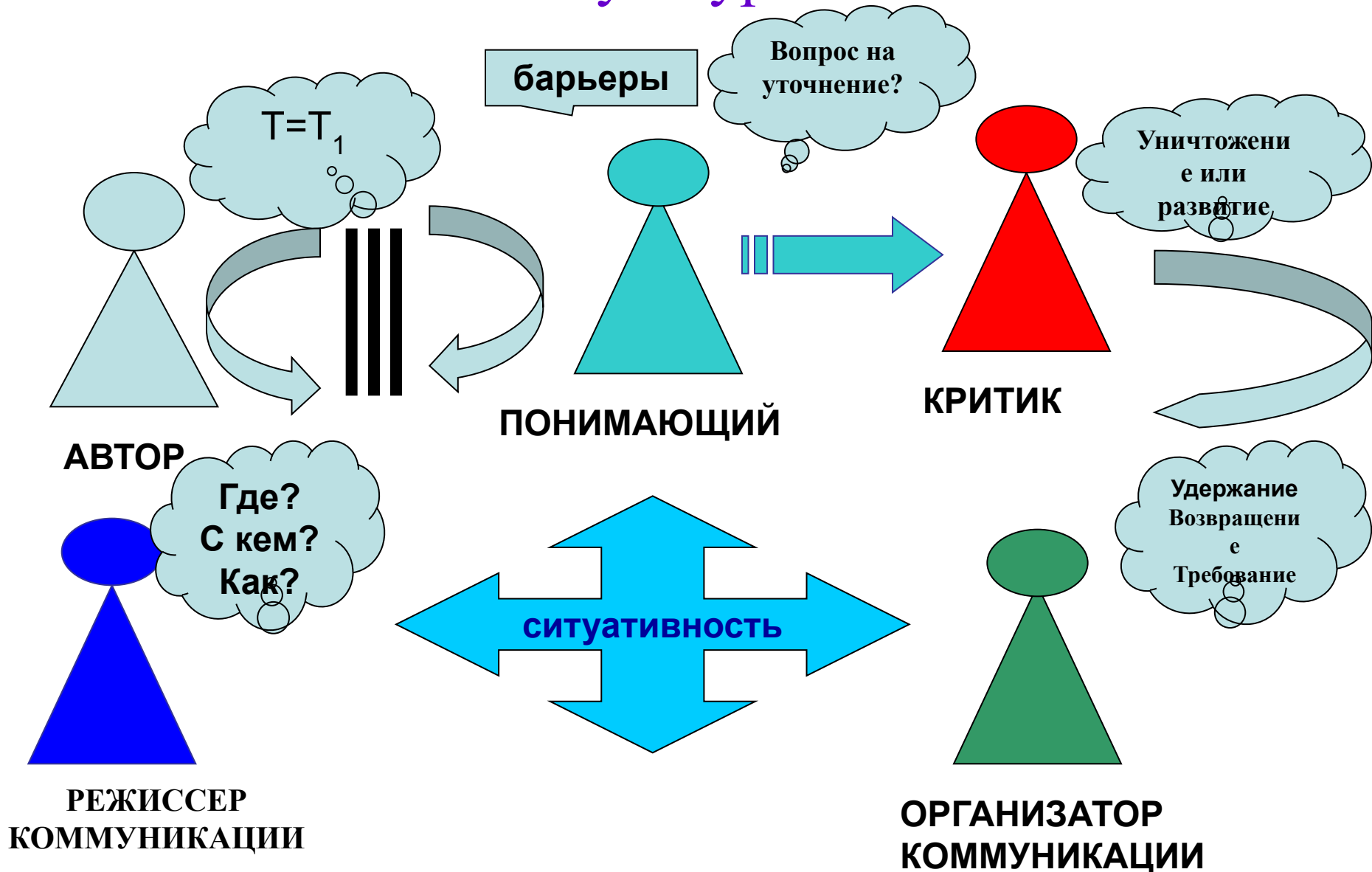
У – умения

С – способности

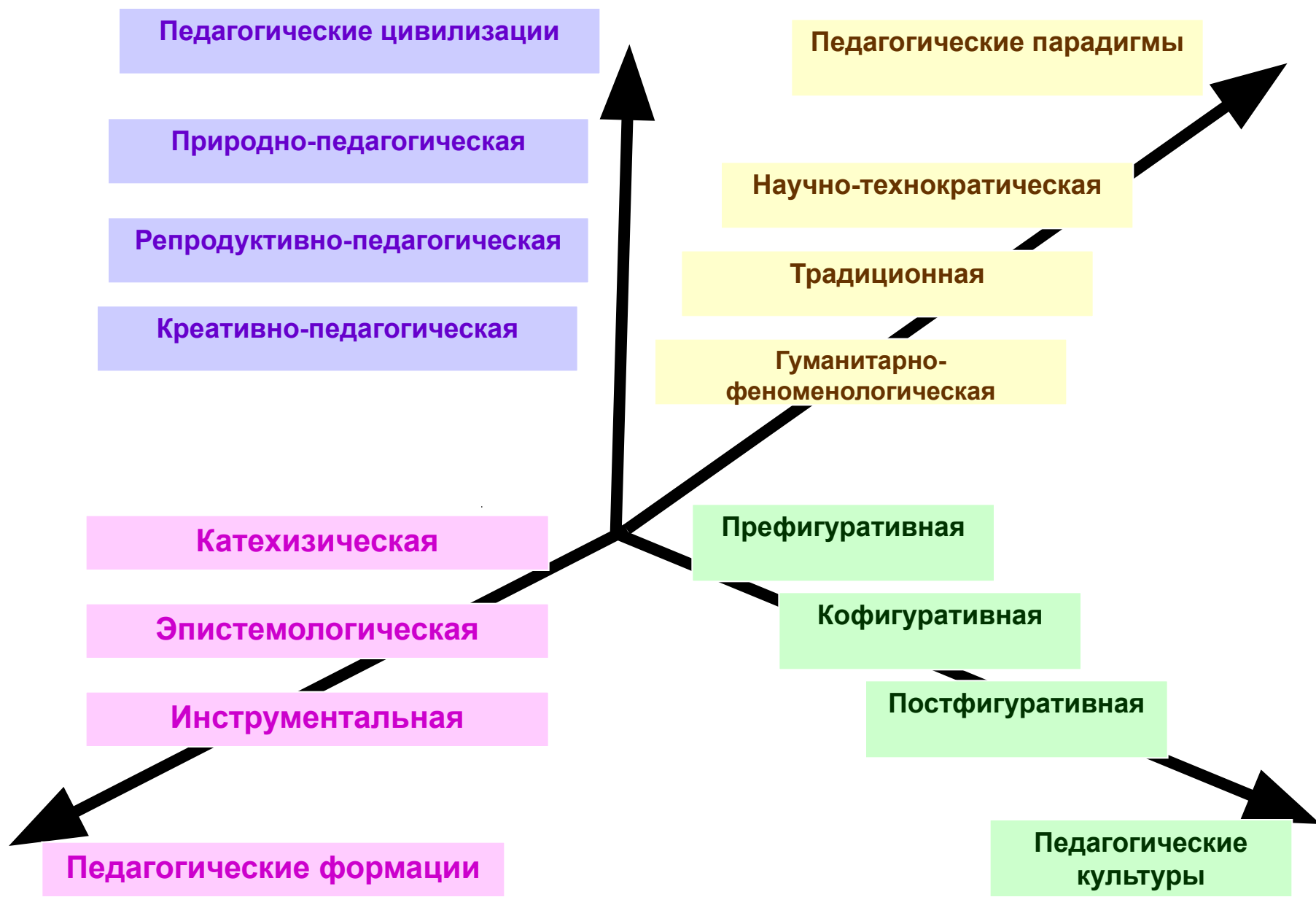
Л – личностные
качества

К - компетентности

БЛОК 1. Сформированность коммуникативной культуры



БЛОК 2.СИСТЕМНОЕ ВИДЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.



БЛОК 3. Владение предметно-информационной областью

- Наличие умений по отбору, обработке, хранению, интерпретации и организации учебной информации.
- Сформированность умений конструирования нового содержания предмета на вариативной основе, выработки критериев отбора вариативного содержания предмета.
- Системное исследование места и роли предметной области в структуре профессиональной деятельности педагога.

БЛОК 4. Владение педагогическими технологиями, наличие собственного педагогического стиля.

1. Владение педагогическими технологиями по трем основным направлениям:
 - технологии педагогической коммуникации;
 - технологии взаимодействия с учебной информацией;
 - технологии передачи учебной информации.
2. Сформированность и реализация в практической деятельности ключевых понятий:
 - метода как профессиональной ценности педагога;
 - педагогической технологии;
 - индивидуального стиля поведения педагога.

ТРЕБОВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ ТЕХНОЛОГИЯМ

- **Концептуальность.** Каждой педагогической технологии должна быть присуща опора на определенную научную концепцию, включающую философское, психологическое, дидактическое и социально-педагогическое обоснование процесса достижения образовательных целей.
- **Системность.** Педагогическая технология должна обладать всеми признаками системы: логикой процесса, взаимосвязью всех его частей, целостностью.
- **Управляемость.** Предполагает возможности диагностического целеполагания, планирования, проектирования процесса обучения, поэтапной диагностики, варьирования средствами и методами с целью коррекции результатов.
- **Эффективность.** Современные педагогические технологии существуют в конкурентных условиях и должны являться эффективными по результатам и оптимальными по затратам, гарантировать достижение определенного стандарта обучения.
- **Воспроизводимость.** Подразумевает возможность применения (повторения, воспроизведения) педагогической технологии в других однотипных образовательных учреждениях, другими субъектами.

ПОКАЗАТЕЛИ ВЛАДЕНИЯ СОВРЕМЕННЫМИ ТЕХНОЛОГИЯМИ

- Учит детей определять границы своего знания, ставить проблему,
- учит детей осуществлять контроль и самооценку своей деятельности в соответствии с выработанными критериями,
- Организует учебное сотрудничество детей, *совместно-распределенную деятельность при решении учебных задач*, учит детей работе в группе,
- Создает условия для выстраивания ребенком индивидуальной траектории изучения предмета
- Использует современные информационные технологии для формирования способности детей самостоятельно ориентироваться в информационном пространстве

ПОКАЗАТЕЛИ ВЛАДЕНИЯ СОВРЕМЕННЫМИ ТЕХНОЛОГИЯМИ

- Организует проектные и событийные формы работы
- Организует совместно-распределенную деятельность детей во внеучебной работе
- Обеспечивает включение детей в социально-значимые проекты
- Обеспечивает включение родителей в событийную и проектную деятельность детей
- Применяет информационные технологии в образовательном процессе
- Владеет иностранным языком и применяет его в образовательном процессе

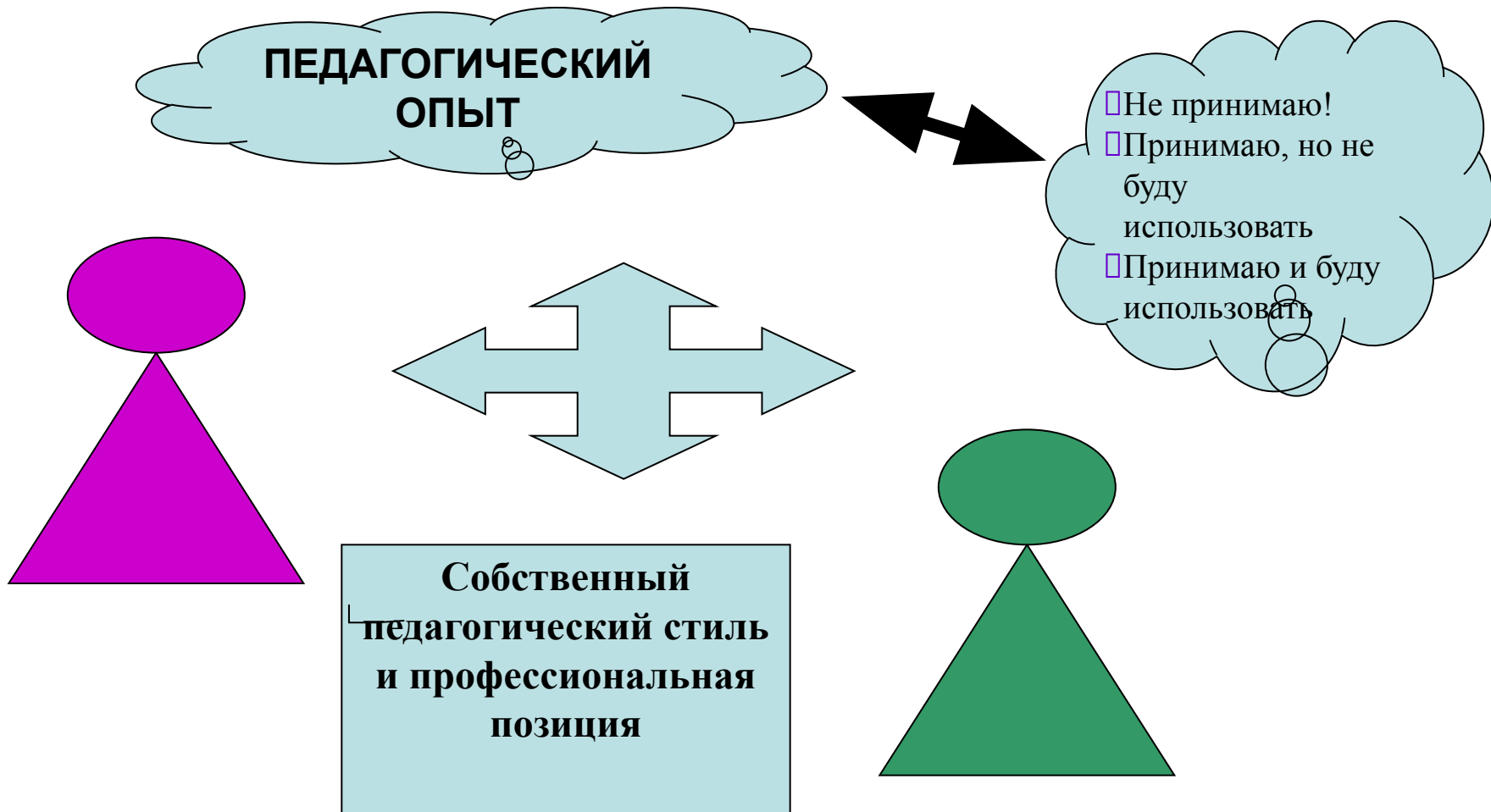
ПРИЗНАКИ ГУМАНИТАРНОСТИ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ

1. Целенаправленное построение в процессе обучения субъект-субъектных отношений, носящих взаиморазвивающий характер.
2. Обеспечение режима диалога (выработка общего языка, формирование умения слушать, слышать, видеть собеседника, проникать в его смыслы).
3. Открытость цели (совместная выработка цели, предъявление целей для экспертизы, прояснения и коррекция целевых установок).
4. Наличие понимания внутренней логики развития прогнозируемого качества.
5. Обеспечение целостного влияния на личность (работа с интегральными характеристиками)
6. Возможность выбора учащимися форм, способов или отказа от предлагаемой деятельности.
7. Использование возможностей человека как знаковой системы.
8. Индивидуально-личностная ориентация содержания.
9. «Оборачиваемость» методов.
0. Валеологичность, экологичность процесса (отсутствие негативных для здоровья людей последствий).
1. Приоритетное использование в качестве средств обучения человеческого потенциала (слово, обобщение, пример личности, художественное творчество, классические произведения).
2. Импровизационный характер.

Понимание логики формирования прогнозируемого качества

- дано настолько точное и определенное описание формируемого личностного качества, что его можно безошибочно дифференцировать от любых других качеств личности;
- имеется способ, «инструмент» для однозначного выявления диагностического качества личности в процессе объективного контроля его сформированности;
- возможно измерение диагностируемого качества на основе данных контроля;
- существует шкала оценки качества, опирающаяся на результаты измерения.

БЛОК 5. Сформированность способности педагога к интеграции с чужим педагогическим опытом



БЛОК 6. Сформирование и(или) развитие креативных способностей педагога

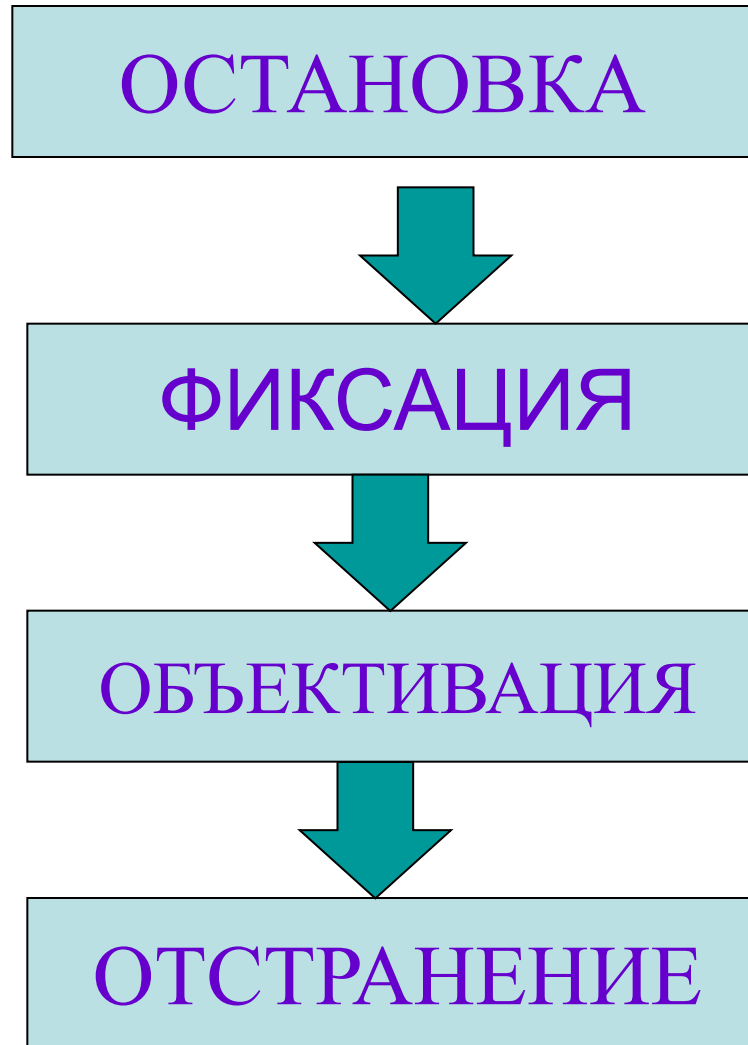
Умение:

- видеть проблему и соотносить с ней фактический материал;
- выразить проблему в конкретной педагогической задаче;
- выдвинуть гипотезу и осуществить мысленный эксперимент;
- ясно видеть несколько различных возможных путей ее решения и мысленно выбрать наиболее эффективный;
- распределить решение на шаги в оптимальной последовательности.

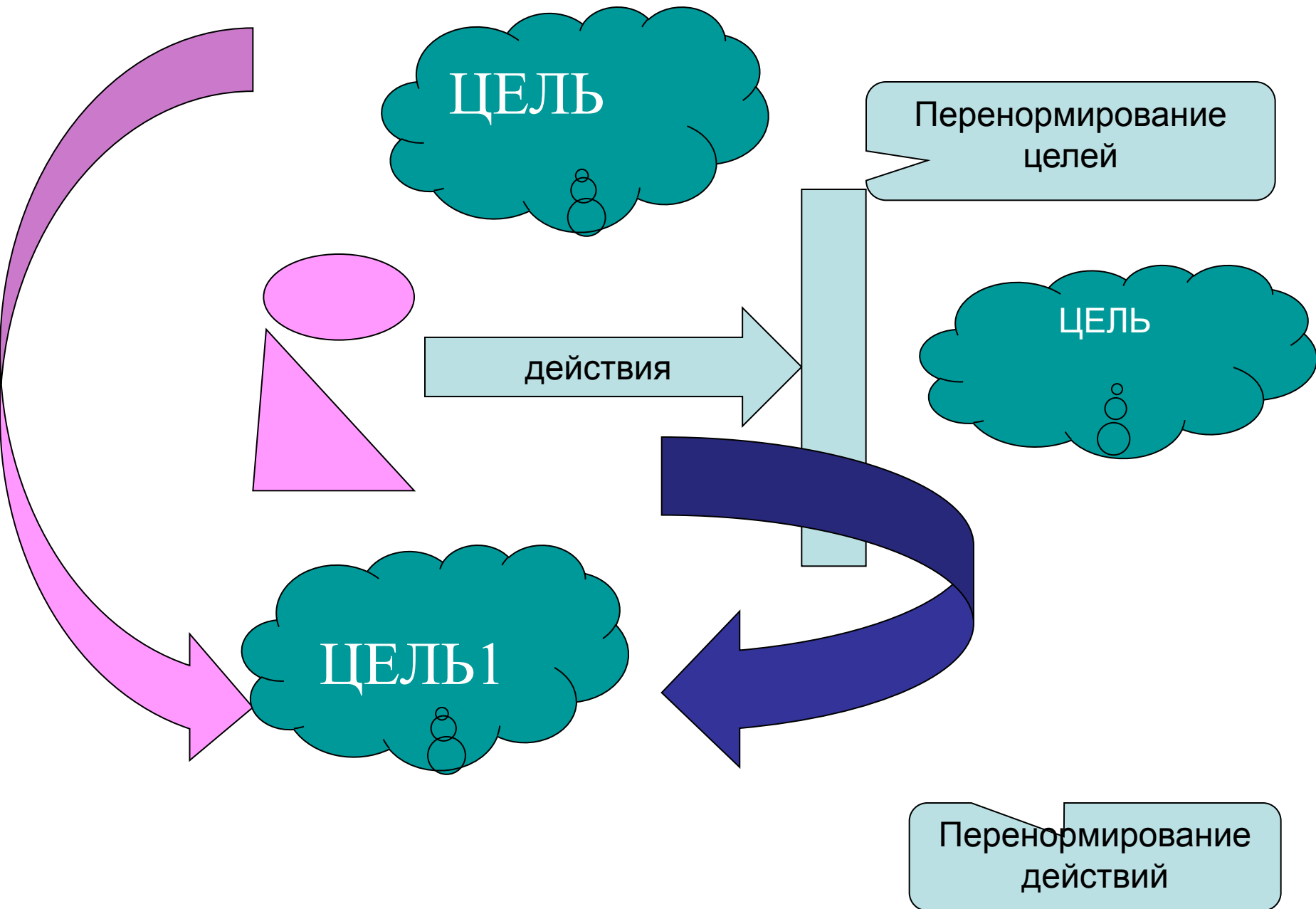
БЛОК 7. Сформирование и(или) развитие рефлексивных способностей педагога

- самопознание;
- выявление своих потребностей и способностей, возможности самореализации в окружающем мире;
- осознание своих многообразных связей с окружающим миром;
- навыки самонаблюдения, самоконтроля и самооценки;
- навыки самоанализа ретроспективного типа на основе принципов рефлексивной культуры;
- навыки самоанализа прогнозирующего типа: самопредвидение, самообязательство, самоотчет.

Схема акта рефлексии.



- Начальным шагом в любой рефлексии является прекращение подвергаемого рефлексии действия.
- Далее требуется ранее проделанные действия удержать. Появляется второй этап – фиксация. Не нужно восстанавливать все в произведенной деятельности, достаточно выделить узловые пункты и характер (причинные связи) переходов между ними.
- Делать это надо одним, максимум двумя-тремя словами. Отдельные фиксации, чтобы они не утерялись в потоке сознания, должны быть закреплены на листке бумаги либо на доске, плакате.
- Третий этап – работа над **фиксациями**, их преобразование, сведение к некоторой целостной форме, к некоторому одному или нескольким объектам (первое представляется предпочтительнее). Данная процедура получила название **объективации**.
- **Отстранение** выражается в беспристрастности, в предотвращении ухода в анализе своей или чужой деятельности в ее оценки по типу «хорошо-плохо», которые всегда уводят в сторону сути дела и не позволяют произвести качественную рефлексию



БЛОК 8. Опыт эмоционально-ценностного отношения

- понимание значимости педагогической науки для решения повседневных профессиональных задач;
- наличие потребности обращения к педагогическим знаниям в ситуациях затруднения;
- желание использовать научные знания в решении педагогических задач;
- наличие желания постоянно пополнять свои знания новой информацией из области педагогики.

МОДЕЛЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГА

