Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ ПСИХОЛОГИИ
КАФЕДРА ПСИХОЛОГИИ

ЖУРАВЛЕВА КРИСТИНА АНДРЕЕВНА

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА БАКАЛАВРА

РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ ПОСРЕДСТВОМ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА (НА ПРИМЕРЕ ООО «РЭДБАС»)

Дипломник (Журавлева К.А.)
Руководитель (Суворова Н.В.)
Консультанты:
Кафедра информатики ( )
Нормоконтроль (Колпакова Т.В.)

Допускается к защите
Зав. кафедрой_____
«22» 02 2018 г.

Красноярск 2018

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ФАКУЛЬТЕТ психологии

КАФЕДРА психологии

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ Н.В. Суворова
подпись И.О. Фамилия
«30» 11 2017 г.

ЗАДАНИЕ
на выпускную квалификационную работу

Студенту Журавлевой Кристине Андреевне
специальности (направления) 37.03.01 Психология_____
1. Тема работы Развитие профессиональной компетентности педагогов посредством психологического тренинга (на примере ООО «РЭДБАС»)
2. Утверждена: приказом по институту от _____ 20___ № ___ / на заседании выпускающей кафедры _____ от «__» ___ 20__г., протокол №__
3. Срок сдачи работы 22.02.18
4. Содержание пояснительной записки: I Теоретический анализ профессиональной компетентности педагогов; 1.1 Понятие профессиональной компетентности в психологической литературе; 1.2. Профессиональная компетентность и профессионализм педагогов; 1.3 Средства развития профессиональной компетентности педагогов; 1.4 Социально-психологическая характеристика профессиональной деятельности педагогов; II Тренинг как средство развития профессиональной компетентности педагогов
4. Консультанты по разделам работы нет
5. График выполнения ноябрь – подбор и анализ литературы по теме; декабрь – побор методов исследования, организация исследования, обработка результатов; январь – формулирование выводов, оформление работы; февраль – сдача работы.

Дата выдачи задания «29» 11 2017 г.

Руководитель выпускной квалификационной работы _____ Н.В. Суворова
подпись И.О. Фамилия

РЕФЕРАТ

Выпускная квалификационная работа 51 с., таблиц 7, рисунков 2, источников 30, приложений 3.

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ, ПЕДАГОГ, ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ

Цель работы – разработка и реализация программы тренинга по развитию профессиональной компетентности педагогов ООО «РэдБас».

Проведено исследование профессиональной компетентности педагогов с помощью методики: «Диагностическая карта (профессиональная компетентность)». Приемы оценивания профессиональной компетентности по Марковой А.К.

Разработана и реализована программа тренинга по развитию профессиональной компетентности педагогов.

Достоверность полученных в исследовании данных оценена с помощью U-критерия Манна-Уитни.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ 5
I ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ 7
1.1 Понятие профессиональной компетентности в психологической литературе 7
1.2 Профессиональная компетентность и профессионализм педагогов 14
1.3 Средства развития профессиональной компетентности педагогов 24
1.4 Социально-психологическая характеристика профессиональной деятельности педагогов 28
II ТРЕНИНГ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ 32
2.1 Организация исследования и описание методик 32
2.2 Первичные результаты исследования 33
2.3 Разработка тренинга по развитию профессиональной компетентности педагогов 37
2.4 Анализ сравнительных результатов исследования 40
ЗАКЛЮЧЕНИЕ 47
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ 49
Приложение

ВВЕДЕНИЕ

Развитие профессиональной компетентности – это развитие творческой индивидуальности, формирование восприимчивости к педагогическим инновациям, способностей адаптироваться в меняющейся педагогической среде. От профессионального уровня педагога напрямую зависит социально-экономическое и духовное развитие общества.

По мнению А.К. Марковой под профессионально-педагогической компетентностью (ППК) понимается свойство личности, базирующееся на эрудиции, авторитетности педагога и позволяющее продуктивно решать учебно-воспитательные задачи, направленные на формирование личности другого человека. В данном случае понятие «компетентность» связано непосредственно с педагогической деятельностью ППК – это способность педагога превращать свою специальность в средство формирования личности обучаемого.

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

Основная цель современного образования – соответствие актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства, подготовка разносторонне развитой личности гражданина своей страны, способной к социальной адаптации в обществе, началу трудовой деятельности, самообразованию и самосовершенствованию. А свободно мыслящий, прогнозирующий результаты своей деятельности и моделирующий образовательный процесс педагог является гарантом достижения поставленных целей.

Именно поэтому в настоящее время резко повысился спрос на квалифицированную, творчески мыслящую, конкурентоспособную личность

педагога, способную воспитывать личность в современном, динамично меняющемся мире.

Целью нашей работы является: разработка и реализация программы тренинга по развитию профессиональной компетентности педагогов ООО «РэдБас».

Задачи:

1. Теоретический анализ проблемы профессиональной компетентности педагогов в современном образовании.

2. Организация и проведение эмпирического исследования профессиональной компетентности педагогов ООО «РэдБас».

3. Разработка и реализация тренинга по развитию профессиональной компетентности педагогов ООО «РэдБас».

4. Оценка эффективности тренинга по развитию профессиональной компетентности педагогов ООО «РэдБас», формулирование выводов.

Объект: профессиональная компетентность.

Предмет: тренинг, как средство развития профессиональной компетентности педагогов.

Гипотеза: мы предполагаем, что тренинг, направленный на комплексное изменение компонентов профессиональной компетентности повысит её уровень.

Структура работы: работа состоит из введения, основной части, которая включает в себя 2 главы, заключения, списка литературы, приложений.

I ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ

1.1 Понятие профессиональной компетентности в психологической литературе

Профессиональная компетентность специалиста характеризуется сформированностью у него единого комплекса:

- знаний;
- навыков;
- умений;
- психологических особенностей (качеств);
- профессиональных позиций.

При этом знания, навыки и умения являются ролевыми характеристиками профессиональной психологической компетентности. Все остальные компоненты: психологические особенности (качества), профессиональные позиции предстают в качестве ее субъектных характеристик, указывают на отношение педагога как специалиста к деятельности и на его сугубо индивидуальный почерк. Достижение различных уровней профессиональной компетентности определяется целым рядом детерминантов, среди которых могут быть индивидуальные ограничения, являющиеся противопоказаниями для выполнения профессиональных функций. К ним относятся, например, агрессивность, жестокость, эгоизм и др.

Профессиональные знания проявляются как объективно необходимые сведения обо всех сторонах труда специалиста и складываются из востребованных практикой общих и частных компонентов, необходимые для успешной деятельности. Профессиональные знания специалиста, охватывают

сведения об объектах работы и исследования, психологических технологиях реализации функциональных обязанностей, данные обо всех детерминантах, определяющих успешность в достижении желаемых результатов. Они составляют основу для формирования психологической культуры и непосредственно достижения специалистом желаемых результатов труда.

Профессиональные умения представляют собой действия и «техники» специалиста, применяемые им для реализации своих обязанностей и функций в процессе деятельности. Они выступают исходными элементами целостной технологии его социально-психологической работы [12].

Профессиональные навыки отражают приобретенную способность специалиста выполнять профессиональные действия, приемы, конкретные должностные функции непосредственно в процессе трудовой деятельности.

Психологические особенности (качества) выражают сформированность всех компонентов психики профессионала – психических процессов, свойств, состояний, образований, которые позволяют ему выполнять избранную деятельность. Их специфический характер определяется как которые позволяют ему выполнять избранную деятельность. Их специфический характер определяется как природными особенностями специалиста, так и характером труда, спецификой объекта.

Профессиональная позиция специалиста – это целостное психическое образование, включающее конкретные установки и ориентации, систему личных отношений и оценок внутреннего и окружающего опыта, реальности и перспектив, а также собственные отношений и оценок внутреннего и окружающего опыта, реальности и перспектив, а также собственные притязания, реализуемые (или не реализуемые, частично реализуемые) в избранном труде. Эта позиция выражает способ самоопределения специалиста, принятия и реализации им собственной профессионально-деятельностной концепции. Она включает общесоциальный и профессиональный аспекты, проявляющиеся через внешнюю психическую активность – деятельность [13].

Отечественные модели профессиональной компетентности педагога, созданные в традициях культурно-исторического и деятельностного подходов к развитию сознания и личности (Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, С.Л. Рубинштейн и др.) основаны на выявлении личностных и деятельностных качеств эффективного педагога.

Большинство отечественных авторов определяют педагогическую компетентность как интегральную характеристику личности учителя, включающую систему профессионально значимых качеств, необходимые для достижения достаточно высокого уровня педагогического мастерства. Однако единого мнения о наборе этих качеств среди отечественных исследователей нет. К классическим представлениям относятся данные исследований Н.Д. Левитова, Ф.Н. Гоноболина, проводившихся в 40 – 60 гг. XX в., когда создавался идеальный образ советского учителя. При выстраивании системы свойств, присущих в то время лучшим педагогам, в качестве ядра личности рассматривали направленность или передовое мировоззрение и целеустремленность. По мнению авторов, идеальный (компетентный) учитель – разносторонняя личность с активной гражданской позицией, с установкой на служение людям. С такой направленностью согласуется ряд личностных особенностей:

– любовь к детям;

– развитые моральные чувства (гуманизм, справедливость, требовательность);

– широкие и содержательные познавательные интересы (эрудиция в своей сфере, любознательность в целом);

– педагогический оптимизм (жизнерадостность, бодрость);

– эмоциональность и самообладание;

– педагогический такт (чуткость, способность индивидуализировать подход к ученику);

– педагогическая интуиция (быстрое понимание главного в личности конкретного ученика и ситуации, создавшейся в классе).

Исследование педагогической компетентности с позиций выявления профессионально значимых качеств личности педагога в дальнейшем было продолжено другими отечественными психологами и педагогами.

Ряд ученых (В.И. Журавлев, С.Б. Елканов, В.М. Мындыкану, Т.В. Новикова и др.) обозначают компетентность как одну из ступеней профессионализма учителя. Социальная и профессиональная направленность, педагогические способности, культура мышления и темперамент выступают, согласно данной теории, в качестве условий, факторов, обуславливающих уровень проявления профессионализма.

Другая группа авторов (Н.В. Кузьмина, В.А. Сластенин и др.) рассматривает педагогическую компетентность как наиболее устойчивые свойства личности. Например, В.А. Сластенин определяет педагогическую компетентность через понятия:

– педагогической рефлексии;

– эмоциональной устойчивости;

– учета индивидуальных особенностей, склонностей, характера педагога;

– положительного отношения к труду.

Н.А. Аминов соотносит педагогическую компетентность с социальными особенностями личности. Автор отводит ведущее место общению, полагая, что оно способствует успешной деятельности учителя в педагогической деятельности [19].

Ряд отечественных исследователей (В.И. Слободчиков, Г.А. Цукерман, Е.И. Исаев, Л.Н. Захарова и др.) исследуют педагогическую компетентность с позиций анализа профессиональной деятельности педагога. Педагогическая компетентность определяется ими как сформированность у педагога основных этапов деятельности и способов действий (ориентировки, проектирования, реализации, контроля, коррекции).

В последние годы в отечественной психологии активно развивается системный подход в изучении компетентности педагога. Начало ему положили работы А.К. Марковой, А.А. Вербицкого, Л.М. Митиной и др. По мнению Аэлиты Капитоновны Марковой, профессиональная компетентность предполагает сформированность трех сторон труда педагога: педагогической деятельности, педагогического общения и личности педагога. Профессионально компетентным (эффективным) становится труд педагога, в котором на достаточно высоком уровне осуществляется педагогическая деятельность, педагогическое общение, реализуется личность учителя и в котором достигаются высокие результаты в обученности и воспитанности учащихся.

А.К. Маркова выделяет шесть уровней развития профессиональной компетентности педагога: стажер, учитель, учитель-мастер, учитель-новатор, учитель-исследователь, учитель-профессионал. Низший уровень компетентности характерен для молодого специалиста – учителя-стажера, только что окончившего вуз. Поскольку он еще не имеет достаточного опыта работы с детьми, его знания остаются теоретическими, практически не освоенными. Педагогическая деятельность становится эффективной на том уровне профессиональной компетентности, который соответствует категории «учитель». Эффективность деятельности возрастает по мере повышения категории – от учителя к учителю-профессионалу.

Концепция компетентности педагога Л.М. Митиной также разработана в русле подхода профессионального развития педагога. Под педагогической компетентностью автор понимает гармоничное сочетание знания предмета, методики и дидактики преподавания, умений и навыков (культуры) педагогического общения, а также приемов и средств саморазвития, самосовершенствования, самореализации. В соответствии с определением в структуре педагогической компетентности выделяется три подструктуры:

– деятельностная (знания, умения, навыки и индивидуальные способы самостоятельного и ответственного осуществления педагогической деятельности);

– коммуникативная (знания, умения, навыки и способы творческого осуществления педагогического общения);

– личностная (потребность в саморазвитии, а также знания, умения, навыки самосовершенствования).

В настоящее время в общей структуре педагогической компетентности некоторыми исследователями выделяются и другие ее частные виды. Например, исследуется конфликтная компетентность. Она определяется как «уровень развития осведомленности о диапазоне возможных стратегий поведения в конфликте и умений реализовать эти стратегии в конкретной жизненной ситуации» [13]. Еще одним частным видом педагогической компетентности является компетентность учителя в области здоровья, обуславливающая сохранение и укрепление профессионального здоровья учителя, психического и физического здоровья учащихся. Новым аспектом исследования педагогической сохранение и укрепление профессионального здоровья учителя, психического и физического здоровья учащихся. Новым аспектом исследования педагогической компетентности на сегодня является и изучение ее эмоциональной составляющей. В соответствии с концепциями Е.В. Либиной, М.А. Манойловой эмоциональная компетентность определяется как группа способностей к саморегуляции и регуляции межличностных отношений посредством понимания собственных эмоций и эмоций окружающих.

Формирование педагогической компетентности обусловлено профессиональным развитием педагога. Однако существует и другой, неблагоприятный вариант освоения профессии. Осуществление традиционной системы обучения может приводить учителя не к развитию, а к регрессу. Как показала Л.М. Митина (1998), часть учителей проходит через три стадии:

– профессиональной адаптации (молодой учитель, стремясь приспособиться к требованиям новой, значимой для него среды, перенимает, впитывает чужой опыт, он часто некритичен, профессиональное становление идет замедленными темпами);

– профессионального становления (появляется противоречие между необходимостью отвечать требованиям администрации и коллег, и индивидуальным стилем деятельности учителя, его собственными приемами и «техниками»);

– профессиональной стагнации (произошла полная адаптация к требованиям профессиональной среды, и учитель существует за счет достижений прошлого, использования сложившихся стереотипов, возникают предпосылки для снижения профессиональной активности).

Если вместо профессионального развития начинается переход к профессиональной стагнации, эффективность педагогической деятельности снижается.

В соответствии с концепциями А.К. Марковой, Л.М. Митиной психологическим условием развития педагогической компетентности является осознание учителем необходимости повышения своей общечеловеческой и специальной культуры и тщательной организации общения как основы развития и обучения в школе.

Педагогическая компетентность требует от учителя осмысления широкого спектра педагогических, психологических, социальных, физиологических, культурных и других проблем образования.

Динамика развития педагогической компетентности определяется сменой репродуктивного уровня выполнения действий и операций творческим; гармонизацией и усложнением деятельностных, коммуникативных и мотивационных компонентов педагогической компетентности.

1.2 Профессиональная компетентность и профессионализм педагогов

Профессионально компетентным можно назвать педагога, который на достаточно высоком уровне осуществляет педагогическую деятельность, педагогическое общение, достигает стабильно высоких результатов в обучении и воспитании обучающихся.

Большинство исследователей к сущностным характеристикам компетентности относят:

– углубленное знание предмета;

– постоянное обновление знаний;

– представленность содержательного и процессуального компонентов.

В отличие от традиционных характеристик профессионализма знаний, умений и навыков в понятии компетентность подчеркиваются такие качества, как:

– интегративный и творческий характер;

– высокая эффективность результата;

– практико-ориентированная направленность образования;

– соотнесение критерия с ценностно-смысловыми характеристиками;

– формирование мотивации самосовершенствования;

– академическая и трудовая мобильность.

Кроме того, компетентность не сводится лишь к набору компетенций и не является суммой знаний, умений и навыков, так как включает в себя еще и мотивационную, социальную и поведенческую составляющие. Она характеризует интегрированные качества педагога [28].

Наряду с описаниями отдельных видов компетентностей, ведущими отечественными учеными разработаны модели профессиональной компетентности современного педагога.

По мнению Н.В. Кузьминой, существуют:

– специальная компетентность – глубокие знания, квалификация и опыт деятельности в области преподаваемого предмета;

– методическая компетентность в области способов формирования знаний, умений обучающихся – владение различными методами обучения, знание психологических механизмов усвоения;

– психолого-педагогическая (или социально-психологическая) компетентность – владение педагогической диагностикой, умение строить педагогически целесообразные отношения с обучаемыми, осуществлять индивидуальную работу, знание возрастной психологии, психологии межличностного и педагогического общения;

– дифференциально-психологическая компетентность в области мотивов, способностей, направленности обучаемых – умение выявлять личностные особенности, установки и направленность обучаемых, определять и учитывать эмоциональное состояние людей, умение грамотно строить взаимоотношения с руководителями, коллегами, обучающимися;

– аутопсихологическая компетентность – умение осознавать уровень собственной деятельности, своих способностей, знание о способах профессионального самосовершенствования, умение видеть причины недостатков в своей работе, в себе, желание самосовершенствования [16].

В.Н. Введенский выделяет:

– коммуникативную компетентность педагога – профессионально значимое, интегративное качество, основными составляющими компонентами которого являются: эмоциональная устойчивость (связана с адаптивностью); экстраверсия (коррелирует со статусом и эффективным лидерством); способность конструировать прямую и обратную связь; речевые умения; умение слушать; умение награждать; деликатность, умение делать коммуникацию людей гладкой;

– информационную компетентность, которая включает объем информации (знаний) о себе, об обучающихся, об опыте работы других педагогов;

– регулятивную компетентность педагога, которая предполагает наличие у него умений управлять собственным поведением. Она включает: целеполагание, планирование, мобилизацию и устойчивую активность, оценку результатов деятельности, рефлексию. Главными определяющими факторами деятельности являются нравственные ценности;

– интеллектуально-педагогическую компетентность можно рассматривать как комплекс умений по анализу, синтезу, сравнению, абстрагированию, обобщению, конкретизации, как качества интеллекта: аналогия, фантазия, гибкость, критичность мышления;

– операциональную компетентность. В.Н. Введенский считает, что данная компетентность определяется набором навыков, необходимых педагогу для осуществления профессиональной деятельности: прогностические, проективные, предметно-методические, организаторские, экспертные, навыки педагогической импровизации [6].

Все описанные выше характеристики профессиональной компетентности педагога нельзя рассматривать изолированно, поскольку они носят интегративный, целостный характер, являются продуктом профессиональной подготовки в целом.

Профессиональная компетентность формируется уже на стадии профессиональной подготовки специалиста. Но если обучение в педагогическом вузе следует рассматривать как процесс формирования основ (предпосылок) профессиональной компетентности, то обучение в системе повышения квалификации – как процесс развития и углубления профессиональной компетентности, прежде всего, высших ее составляющих.

Несколько иной подход демонстрируют авторы проекта профессионального стандарта педагогической деятельности (Я.И. Кузьминов, В.Л. Матросов, В.Д. Шадриков), рассматривая содержание профессиональной компетентности с позиций психологической теории деятельности, а точнее с позиций психологической функциональной системы

деятельности, которая в общем виде описывает основные функциональные задачи любой деятельности.

Таким образом, требования к компетентности педагога определяются именно функциональными задачами, которые он должен реализовывать в своей деятельности. Иными словами, для реализации определенных функциональных задач (профессиональных компетенций) педагог должен обладать определенной компетентностью.

Ученые акцентируют внимание на том, что представленный макет профессионального стандарта может конкретизироваться по уровням образования в соответствии с возрастными особенностями ученика, типом и видом учебного заведения, особенностями педагогической теории, лежащей в основе организации образовательного процесса в конкретном образовательном учреждении.

И совершенно очевидно, что составляющие профессиональной компетентности педагога могут быть обнаружены в таких областях профессиональной деятельности, как обучение, предупреждение и разрешение конфликтов, общение, проведение мероприятий, анализ проблем и повышение уровня квалификации.

Педагог, обладающий перечисленными качествами, грамотно учит, конструктивно предотвращает и разрешает конфликтные ситуации, четко и ясно передает информацию, эффективно проводит педагогические исследования и постоянно учится [2].

Кроме того, в проекте приводится также развернутая характеристика базовых компетентностей педагога с указанием их качественных показателей оценки. В результате выделенные функциональные задачи, которые разрешаются в педагогической деятельности, и соответствующие компетентности педагога сведены в шесть групп, соответствующих компонентам функциональной системы деятельности. Каждая группа содержит от двух до шести компетентностей.

Таким образом, первая группа базовых компетентностей педагога, характеризующая его личностные качества, включает в себя:

– веру в силы и возможности обучающихся;

– интерес к внутреннему миру обучающихся;

– открытость к принятию других позиций, точек зрения;

– общую культуру;

– эмоциональную устойчивость;

– позитивную направленность на педагогическую деятельность.

Во второй группе представлены компетентности в целеполагании учебной деятельности:

– умение перевести тему урока в педагогическую задачу;

– умение ставить педагогические цели задачи сообразно возрастным и индивидуальным особенностям обучающихся [11].

Мотивация учебной деятельности обеспечивается:

– умением обеспечить успех в деятельности;

– компетентностью в педагогическом оценивании;

– умением превращать учебную задачу в личностно значимую.

Следующая группа включает базовые компетентности, являющиеся основой информационной компетентности:

– компетентность в предмете преподавания;

– компетентность в методах преподавания;

– компетентность в субъективных условиях деятельности;

– умение вести самостоятельный поиск информации.

Основу компетентности в разработке программ деятельности и поведения составляют:

– умение разработать образовательную программу, выбрать учебники и учебные комплекты;

– умение принимать решения в различных педагогических ситуациях.

В последнюю группу входят базовые компетентности педагога, раскрывающие сущность компетенций организации учебной деятельности:

– компетентность в установлении субъект-субъектных отношений;

– компетентность в обеспечении понимания педагогической задачи и способах деятельности;

– компетентность в педагогическом оценивании;

– компетентность в организации информационной основы деятельности обучающегося;

– компетентность в использовании современных средств и систем организации учебно-воспитательного процесса;

– компетентность в способах умственной деятельности.

Для каждой компетентности выделены оценочные параметры, общее число которых составляет 96.

Как отмечают сами авторы, в предложенной модели стандарта отдельные параметры входят в различные компетентности, например, компетентность педагогического оценивания входит как составной компонент в компетенцию мотивации академической активности и т.д. Этот факт является следствием неаддитивного характера профессиональных компетентностей [19].

Педагог выполняет определенную функцию в обществе. Эта нормативно заданная функциональная определенность педагога в нашей культуре имеет тенденцию даже к упрощению, к сдвигу от собственно педагогической функции к функции трансляции культуры, передачи деятельности, т.е. к совершенно пассивной воспроизводящей деятельности. И это, конечно, плохо (для такой трансляции более подходящие средства – радио, телевидение и т.п.). Правда, у этого сдвига к сфере культуры (культурологический сдвиг) есть некоторые основания. Педагог действительно является носителем культуры, но он также является (по крайней мере, в лучших своих образцах) и живым образцом культуры. А это - очень трудная и, наверное, неразрешимая задача: быть живым образцом культуры. И такое представление о педагоге наиболее

выражено в авторитарной культуре (наиболее яркий ее образец – средние века). Соответственно и общение так себя осознающего педагога (как образец) оказывается возможным только в авторитарной форме [13] .

Современную же европейскую культуру называют «синкретической», или диалогической (или коммуникативной): есть много образцов, способов жизни и идей человека, и поэтому основная ценность состоит в диалоге и организации понимания. Центральная тяжесть в синкретической культуре все более падает на индивидуальность и индивидуальное сознание («Я думаю по-другому, но ты думаешь так, и я хочу это понять»). Это принципиально демократическая культура. Эти свойства нашей культуры, так или иначе, отражаются в педагогическом самосознании. Педагог теперь не образец, а индивидуальность, личность, которая хочет, чтобы ее поняли, и применяет все возможные средства для этого. Но такая личность и сама хочет понимать других, тоже как личностей, имеющих право на слово, на мышление. И это последнее как раз и является средством педагогической работы, управления, фактом самосознания [14].

Для эффективного выполнения педагогических функций современному педагогу важно осознавать структуру педагогической деятельности, ее основные компоненты, педагогические действия и профессионально важные умения, и психологические качества, необходимые для ее реализации [15] .

Основное содержание деятельности преподавателя включает выполнение нескольких функций – обучающей, воспитательской, организаторской и исследовательской. Эти функции проявляются в единстве, хотя у многих преподавателей одна из них доминирует над другими. Наиболее специфично для преподавателя вуза сочетание педагогической и научной работы. Исследовательская работа обогащает внутренний мир преподавателя, развивает его творческий потенциал, повышает научный уровень знаний. В то же время педагогические цели часто побуждают к глубокому обобщению и

систематизации материала, к более тщательному формулированию основных идей и выводов [16].

Профессионализм преподавателя в педагогической деятельности выражается в умении видеть и формировать педагогические задачи на основе анализа педагогических ситуаций и находить оптимальные способы их решения. Поэтому одной из важнейших характеристик педагогической деятельности является ее творческий характер [17].

В структуре педагогических способностей и, соответственно, педагогической деятельности выделяются следующие компоненты:

- гностический;
- конструктивный;
- организаторский;
- коммуникативный [18].

Гностический компонент – это система знаний и умений преподавателя, составляющих основу его профессиональной деятельности, а также определенные свойства познавательной деятельности, влияющие на ее эффективность. К последним относятся умения строить и проверять гипотезы, быть чувствительным к противоречиям, критически оценивать полученные результаты. Система знаний включает мировоззренческий, общекультурный уровни и уровень специальных знаний [19].

К общекультурным знаниям относятся знания в области искусства и литературы, осведомленность и умение ориентироваться в вопросах религии, права, политики, экономики и социальной жизни, экологических проблемах; наличие содержательных увлечений и хобби. Низкий уровень их развития ведет к односторонности личности и ограничивает возможности воспитания учащихся.

Специальные знания включают знания предмета, а также знания по педагогике, психологии и методике преподавания. Предметные знания высоко ценятся самими преподавателями, их коллегами и, как правило, находятся на

высоком уровне. Что касается знаний по педагогике, психологии и методике преподавания, то они представляют собой самое слабое звено в системе. И хотя большинство преподавателей отмечают недостаток у себя этих знаний, тем не менее только незначительное меньшинство занимается психолого-педагогическим образованием [20].

Если гностические способности составляют основу деятельности преподавателя, то определяющими в достижении высокого уровня педагогического мастерства выступают конструктивные или проектировочные способности. Именно от них зависит эффективность использования всех других знаний, которые могут или остаться мертвым грузом, или активно включиться в обслуживание всех видов педагогической работы. Психологическим механизмом реализации этих способностей служит мысленное моделирование воспитательно-образовательного процесса [21].

Проектировочные способности обеспечивают стратегическую направленность педагогической деятельности и проявляются в умении ориентироваться на конечную цель, решать актуальные задачи с учетом будущей специализации студентов, при планировании курса учитывать его место в учебном плане и устанавливать необходимые взаимосвязи с другим дисциплинами и т.п. Такие способности развиваются лишь с возрастом и стажем [22].

Конструктивные способности обеспечивают реализацию тактических целей: структурирование курса, подбор конкретного содержания для отдельных разделов, выбор форм проведения занятий и т.п. Решать проблемы конструирования отдельных разделов, выбор форм проведения занятий и т.п. Решать проблемы конструирования воспитательно-образовательного процесса в вузе приходится ежедневно каждому педагогу-практику. Можно выделить несколько компонентов педагогического мастерства. Элементы этой микросхемы могут служить показателями уровня освоения педагогической деятельности [23].

1. Варьирование стимуляции учащегося (может выражаться, в частности, в отказе от монологичной, монотонной манеры изложения учебного материала, в свободном поведении преподавателя в аудитории и т.п.).

2. Привлечение интереса с помощью захватывающего начала, малоизвестного факта, оригинальной или парадоксальной формулировки проблемы и т.п.

3. Педагогически грамотное подведение итогов занятия или его отдельной части.

4. Использование пауз или невербальных средств коммуни ации (взгляда, мимики, жестов).

5. Искусное применение системы положительных и отрицательных подкреплений.

6. Постановка наводящих вопросов и вопросов проверочного характера.

7. Постановка вопросов, подводящих учащегося к обобщению учебного материала.

8. Использование задач дивергентного типа с целью стимулирования творческой активности.

9. Определение сосредоточенности внимания, степени включенности студента в умственную работу по внешним признакам его поведения.

10. Использование иллюстраций и примеров.

11. Использование приема повторения [24].

Организаторские способности служат не только организации собственно процесса обучения учащихся, но и самоорганизации деятельности преподавателя.

Иначе говоря, от уровня развития коммуникативной способности и компетентности в общении зависит легкость установления контактов преподавателя с учащимися и другими преподавателями, а также эффективность этого общения с точки зрения решения педагогических задач. Общение не сводится только к передаче знаний, но выполняет также функцию

эмоционального заражения, возбуждения интереса, побуждения к совместной деятельности и т. п. [25].

Можно еще приводить множество характеристик профессиональной компетентности современного педагога, и все они, по мнению их авторов, будут ключевыми, базовыми, доминирующими. Во всех перечисленных компетентностях виден образ педагога, который сегодня и швец, и жнец, и на дуде игрец. Сегодня же особую актуальность приобретает не столько создание модели современного педагога, всех перечисленных компетентностях виден образ педагога, который сегодня и швец, и жнец, и на дуде игрец. Сегодня же особую актуальность приобретает не столько создание модели современного педагога сколько создание модели условий, в которых такой педагог имел бы возможность успешно и непрерывно развиваться.

1.3 Средства развития профессиональной компетентности педагогов

Одним из приоритетных условий для успешности педагога – это привычка к саморефлексии, которая необходима для педагогической деятельности. Психологические особенности педагога: его характер, тип мышления, темперамент – в значительно меньшей степени влияют на качество его профессиональной успешности, чем способность к самоисследованию и внутренняя честность перед самим собой. Человек, умеющий видеть свои недостатки, недоработки, никогда не остановится в развитии.

Одним из главных условий успешной педагогической деятельности – это личностная зрелость преподавателя. Такой педагог, сохраняя свои личные границы, будет открытым всему новому, неизведанному. Он знает и принимает себя самого, что позволяет ему узнать и принять своих воспитанников [1].

Развитие профессиональной компетентности – это развитие творческой индивидуальности, формирование восприимчивости к педагогическим инновациям, способностей адаптироваться в меняющейся педагогической среде. От профессионального уровня преподавателя напрямую зависит социально-экономическое и духовное развитие общества в целом. Изменения, происходящие в современной системе образования ТиПО, делают необходимостью повышение квалификации и профессионализма педагогических работников и мастеров производственного обучения, т. е. их профессиональной компетентности. Основная цель современного образования – соответствие актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства, подготовка разносторонне развитой личности гражданина своей страны, способной к социальной адаптации в обществе, началу трудовой деятельности, самообразованию и самосовершенствованию. Свободно мыслящий, прогнозирующий результаты своей деятельности и моделирующий образовательный процесс преподаватель является гарантом достижения поставленных целей [1].

Исходя из современных требований образования, можно определить основные пути развития профессиональной компетентности педагога:

– работа в предметно-цикловых комиссиях, творческих группах;

– научно-исследовательская деятельность;

– инновационная деятельность, освоение новых педагогических технологий;

– различные формы педагогической поддержки;

– активное участие в педагогических конкурсах профессионального мастерства;

– обобщение собственного педагогического опыта и др.

Но не один из перечисленных способов не будет эффективным, если педагог сам не осознает необходимости повышения собственной профессиональной компетентности. Отсюда вытекает необходимость

мотивации и создания благоприятных условий для педагогического роста. Необходимо создать те условия, в которых педагог самостоятельно осознает необходимость повышения уровня собственных профессиональных качеств. Анализ собственного педагогического опыта активизирует профессиональное саморазвитие педагога, в результате чего развиваются навыки исследовательской деятельности, которые затем интегрируются в педагогическую деятельность [3].

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

Можно выделить этапы формирования профессиональной компетентности:

– самоанализ и осознание необходимости;

– планирование саморазвития (цели, задачи, пути решения);

– анализ, самокорректировка, самопроявление.

Формирование профессиональной компетентности – процесс цикличный, так как в процессе педагогической деятельности необходимо постоянное повышение профессионализма, и каждый раз перечисленные этапы повторяются, но уже в новом качестве. Вообще, процесс саморазвития обусловлен биологически и связан с социализацией и индивидуализацией личности, которая сознательно организует собственную жизнь, а значит, и собственное развитие. Процесс формирования профессиональной компетентности так же сильно зависит от среды, поэтому именно среда должна стимулировать профессиональное саморазвитие [4].

Ежегодно проводимые традиционные педагогические конкурсы направлены главным образом на выявление инновационных практик обучения, обобщение результативного опыта, на поддержку талантливых, творчески работающих преподавателей, поиск педагогических идей по обновлению

содержания педагогических технологий. Участие педагогов в таких конкурсах позволяет раскрыть свой потенциал, а главным образом поделиться своим опытом работы.

Овладение педагогическим мастерством доступно каждому преподавателю при условии целенаправленной работы над собой. Оно формируется на основе практического опыта. Но не любой опыт становится источником профессионального мастерства. Таким источником является только труд, осмысленный с точки зрения его сущности, целей и технологии деятельности. Педагогическое мастерство – это сплав личностно-деловых качеств и профессиональной компетентности [5].

Состояние творчества является основой педагогического мастерства педагога. Она приобретается только в процессе значимой деятельности. Сама профессиональная деятельность многое дает преподавателю для развития его творческого потенциала. Но это происходит тогда, когда эта деятельность творческая. Чем отличается творческий педагог от не творческого, прежде всего тем, что хорошо знает пути достижения цели, постоянно анализирует собственные ошибки и просчеты, стремится на научной основе решать повседневные задачи обучения и воспитания. Творческий педагог всегда в поиске. Такой педагог работает с перспективой, он не распыляется на сиюминутные педагогические задачи, знает им цену и место. Педагог-исследователь ставит перед собой сложные психолого-педагогические и методические задачи, связанные с подготовкой студентов к творческому труду.

Таким образом, сегодня в социальной жизни востребована личность, обладающая не только значительным объемом предметных знаний, но и владеющая целым комплексом социальных и интеллектуальных умений, позволяющих ей быстро адаптироваться к условиям изменяющейся действительности, а также к потоку информации, нарастающему с каждым днем. Все это влечет за собой системное изменение и совершенствование образования. Сегодня от сотрудников требуются не только тщательное

выполнение должностных инструкций, но и заинтересованное участие работников в новшествах на каждом рабочем месте, это влечет за собой системное изменение и совершенствование образования. Сегодня от сотрудников требуются не только тщательное выполнение должностных инструкций, но и заинтересованное участие работников в новшествах на каждом рабочем месте способность делать то, что не предусмотрено должностной инструкцией. Особое значение имеет наличие у работника разносторонних профессиональных навыков и способностей их развивать, а также приобретать новые [3].

1.4 Социально-психологическая характеристика профессиональной деятельности педагогов

В изучении психологии педагогической деятельности можно выделить ряд проблем, среди важнейших из них можно выделить следующие:

1. Проблема творческого потенциала педагога и возможностей преодоления им педагогических стереотипов.
2. Проблема профессионализма педагога.
3. Проблема психологической подготовки педагога.
4. Проблема подготовки педагогов к системам развивающего обучения.
5. Проблема повышения квалификации педагогов.

Практико-профессиональная парадигма психологической подготовки педагога базируется на представлении о принципиальном значении усиления практической составляющей в первичной профессиональной социализации педагогов. Практическая часть подготовки должна быть крайне существенно увеличена в объеме (скорее всего, в разы). Важнейшей ее целью является, чтобы все получаемые теоретические знания педагогического,

психологического и предметно-методического характера в ходе практической части профессиональной подготовки педагога были бы переведены (трансформированы) на уровень соответствующих профессиональных умений. Практико-профессиональная парадигма подготовки педагога базируется, кроме того, на представлении о кардинальном увеличении объема педагогической, психологической и методической подготовки будущего педагога [29].

То есть ровно той составляющей, которая образует специфику профессиональной подготовки именно в педагогическом вузе. Оба этих положения имеют равную силу и работают только во взаимосвязи. Переход к данной парадигме на практике требует существенных организационно-административных изменений.

Формирование личностных профессиональных качеств составляющая, без реализации которой теряется специфика подготовки педагога. Эти личностные типообразующие особенности учитываются в той или иной мере всеми исследователями, и именно они выступают «остовом», основанием, на котором будут формироваться профессиональные качества. Кроме того, личностные характеристики определяет направленность создания профессионально развивающего пространства и индивидуальную траекторию личностного роста. Естественно, что личностные особенности самого будущего педагога, выступающие как инструмент влияния на учащихся и взаимодействия с ними, должны быть разносторонне изучены студентами. Обучение должно обеспечить предвидение студентом будущий процесс профессионализации и предупредить возможные отклонения и деформации.

Содержание профессиональной деятельности педагога предъявляет к нему ряд специфических требований, заставляющих его культивировать определенные личностные качества как профессионально значимые, необходимые и обязательные. Процесс обратим: в свою очередь, качества, реализуясь в деятельности педагога и обеспечивая ее успешность, приобретают новый личностный смысл, они необходимы для исполнения функций педагога,

а исполнение этих функций тренирует и развивает их. В процессе вузовского обучения должна быть обеспечена первичная профессиональная социализация педагога приобретение профессионального социального опыта в процессе профессионального обучения, профессиональной подготовки [7].

Вторичная профессиональная социализация – это приобретение профессионального социального опыта уже собственно в процессе профессиональной деятельности. Первичная профессиональная социализация может осуществляться не только за счет передачи определенных профессиональных знаний (эти знания тоже есть социальный опыт, только добытый ранее кем-то другим), а за счет научения и собственного опыта, наблюдения опыта других. Большинство исследователей процесса личностно-профессионального развития сходится в том, что первые этапы профессиогенеза играют в дальнейшем становлении специалиста решающую роль. Неверно выбранная профессия или неудачная адаптация в профессиональном сообществе выбранная профессия или неудачная адаптация в профессиональном сообществе деформируют впоследствии развитие личности. К сожалению, в современных вузах при подготовке специалистов данный аспект совершенно не учитывается.

Вторичная социализация происходит в профессиональной деятельности. Но и здесь профессиональный рост связываются с психологическим сопровождением профессиональной деятельности. Первичная психологическая социализация создает установки и готовность к личностному профессиональному росту через психологическое образование. Содержательная и организационная готовность психологов не соответствует запросам, связанным с удовлетворением этой организационная готовность психологов не соответствует запросам, связанным с удовлетворением этой потребности. Здесь не сложилась система психологического сопровождения. И учителя, аудитория весьма отзывчивая на различные психологические семинары, тренинги, получает далеко неполную помощь [30].

Содержание и структура психологического образования педагога – проблемное психологическое поле в деятельности педагога, которое характеризуется противоречиями между:

– необходимостью учитывать психологические особенности (возрастные, личностные) и отсутствием знаний об этих особенностях;

– необходимостью учитывать психологические особенности (возрастные, личностные) и отсутствием умений их учитывать;

– необходимостью адаптации способов изложения учебного материала к учащимся, имеющим различный уровень способностей, сенсорной организации, видов мышления и т. п., и отсутствием способностей эту адаптацию осуществлять;

– профессиональными и личностными установками педагога на доминирование и личностными установками учащихся на уважение и сотрудничество;

– готовностью осуществлять монолог и транслирование знаний и неготовностью к диалогу (не владение технологией диалогового обучения);

– необходимостью видеть психологическую проблему ученика, свою, коллектива и отсутствием знаний для ее осознания и формулирования [21].

Оценка качества психологической подготовки должна приобрести принципиально новую направленность и фиксировать, в какой мере выпускник владеет когнитивной, операциональной и личностной компетенциями, а не только знаниями, как это имеет место в настоящее время.

При создании нового стандарта психологической подготовки бакалавра по направлению «педагогика», работу над которым начали вузы, можно обеспечить условия для принципиального прорыва в качестве подготовки педагога, для которого психологическое знание станет основой его профессионализма.

II ТРЕНИНГ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ

2.1 Организация исследования и описание методик

Наше исследование проходило на базе школы иностранных языков ООО «РэдБас».

В исследовании приняли участие 30 человек. Из них 23 человека имеют высшее образование, 4 средне-специальное и трое в данные момент находятся на повышении квалификации.

В силу специфики своей деятельности данная категория педагогов (педагоги иностранного языка), не всегда способна влиять на обучаемость учащихся и их воспитуемость, так как в данном случае занятия иностранным языком, являются дополнительными и педагоги ООО «РэдБас» никак не могут регулировать эти процессы. По мнению руководителя организации у педагогов происходит снижение профессиональной компетентности, а именно деформации их личностных качеств.

Условно выборка была поделена на 2 группы: контрольную группу – 15 человек и экспериментальную группу – 15 человек.

Исследование проводилось в несколько этапов:

1. Проведение первичной диагностики в контрольной и экспериментальной группах.

2. Проведение тренинга по развитию профессиональной компетентности педагогов ООО «РэдБас».

3. Проведение повторной диагностики в контрольной и экспериментальной группах и обработка результатов.

Для данного исследования нами была применена методика «Диагностическая карта (профессиональная компетентность)». Приемы оценивания профессиональной компетентности по А.К. Марковой.

Цель методики:

Определить путем самооценивания различные составляющие профессиональной компетентности педагога: педагогическую деятельность (ПД), педагогическое общение (ПО), личность педагога (ЛП), обученность и обучаемость учащихся (ОО), воспитанность и воспитуемость учащихся (ВВ).

Время проведения:

20 минут.

Обработка и интерпретация результатов:

1. Методика может быть проведена как в анонимной форме, так и пофамильно.

2. Педагог может набрать максимум 150 баллов, минимум – 30 баллов.

3. Между этими границами расположены категории профессиональной компетентности:

30 – 70 баллов – низкий уровень

71 – 110 баллов – средний уровень

111 – 150 баллов – высокий уровень

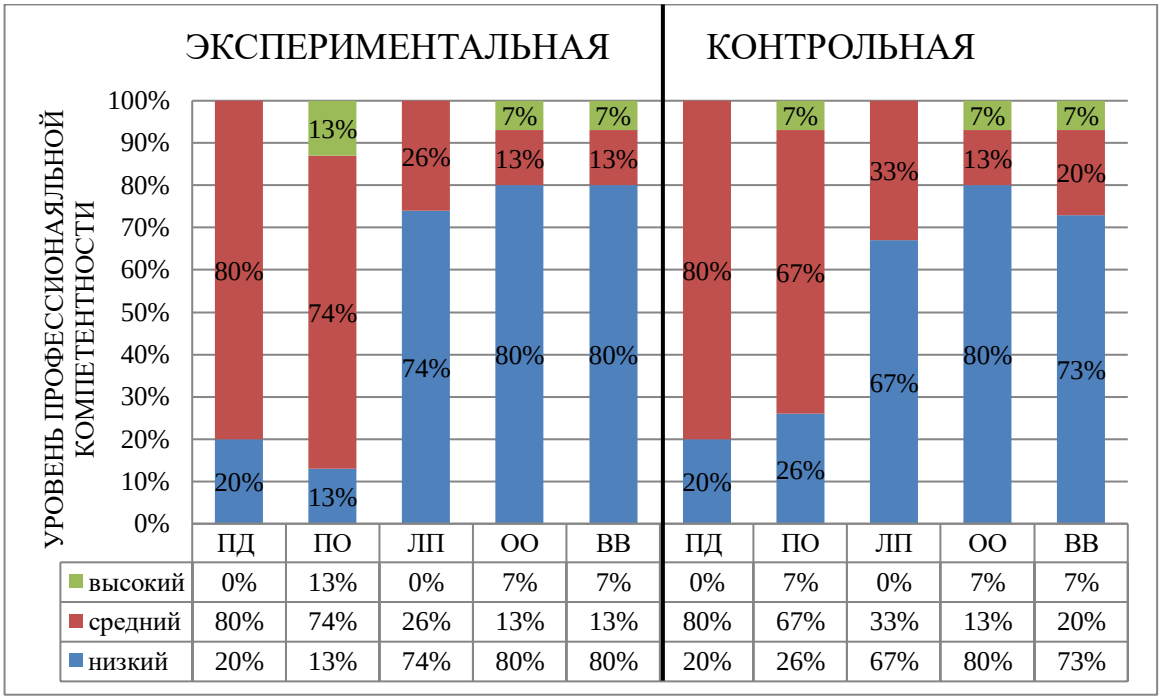
4. Информация может быть представлена в виде различных диаграмм и схем.

5. Возможно подведение итогов по всему педагогическому коллективу.

2.2 Первичные результаты исследования

После проведения исследования, в экспериментальной и контрольной группах, с помощью методики «Диагностическая карта (профессиональная

компетентность)». Приемы оценивания профессиональной компетентности по Марковой А.К., нами были получены следующие результаты, которые представлены в процентном соотношении на рисунке 2.1.



	ПД	ПО	ЛП	ОО	ВВ	ПД	ПО	ЛП	ОО	ВВ
высокий	0%	13%	0%	7%	7%	0%	7%	0%	7%	7%
средний	80%	74%	26%	13%	13%	80%	67%	33%	13%	20%
низкий	20%	13%	74%	80%	80%	20%	26%	67%	80%	73%

Рис. 2.1 Результаты первичной диагностики по методике «Диагностическая карта (профессиональная компетентность)» в экспериментальной и контрольной группах

Из представленной диаграммы мы видим, что высокого уровня профессиональной компетенции у большинства участников нет не по одной шкале, как в экспериментальной, так и контрольной группе. Но те несколько процентов (7%) нам говорят, что данная категория педагогов обладает знаниями о законах развития ребенка и технологиях взаимодействия с ним, знаниями современных концепций воспитания и обучения, знаниями психологических особенностей процесса обучения и воспитания дошкольников.

Педагоги с высоким уровнем профессиональной компетентности в процессе обучения и воспитания эффективно выстраивают педагогический процесс, опираются на диагностику освоения программы, учитывают индивидуальные и возрастные особенности детей, активно используют современные технологии в обучении и воспитании.

Кроме того, педагоги данной группы в процессе развития детей выбирают такие формы и методы, которые способствуют развитию самостоятельности, ответственности, активности, самоорганизации, то есть важных личностных характеристик ребенка. Педагоги создают условия для взаимодействия между детьми и взрослыми, умеют эффективно организовывать работу с детьми не только индивидуально, но и подгрупповую работы, и фронтальную работу.

Основой профессиональной деятельности педагогов данной группы является эффективное планирование воспитательной и образовательной работы, четкая постановка задач, умение координировать план работы на основе анализа эффективности предыдущей деятельности, правильно отбирать методы, формы и приемы.

Для педагогов с высоким уровнем профессиональной компетентности характерно то, что они эффективно умеют устанавливать коммуникацию, как с родителями, так и с детьми. У них сформированы исследовательские навыки, они стремятся при столкновении с проблемами в своей профессиональной деятельности находить их решение, анализируют собственную деятельность, умеют осуществлять контроль над своей деятельностью, прогнозировать те или иные результаты.

Также результаты указывают на то, что преобладающими являются средний и низкий уровни профессиональной компетентности педагогов.

У педагогов со средним уровнем профессиональной компетентности отмечаются следующие особенности. Эти педагоги обладают достаточным запасом профессиональных педагогических знаний и профессиональных умений. Но, в тоже время, часто профессиональные умения часто отстают от

профессиональных знаний, либо представляют собой разрозненную систему. Не всегда педагоги данной группы способны применять на практике имеющиеся у себя знания. В работе с детьми педагоги данной группы опираются на учет возрастных и индивидуальных особенностей, адекватно подбирают разные методы и приемы, но не всегда ориентируются на современные технологии.

Педагоги данной группы (со средним уровнем профессиональной компетентности) анализируют свою деятельность, умеют ее планировать, но не всегда осуществляют контроль и не всегда своевременно вносят изменения в запланированную деятельность, что могли бы повысить ее эффективность. Они преимущественно опираются на те методы и приемы, которые носят традиционный характер и уже доказали свою эффективность, не всегда открыты чему-то новому.

Педагоги с низким уровнем профессиональной компетентности характеризуются тем, что у них отмечается недостаточный запас профессиональных знаний и умений. Это отражается на качестве профессиональной деятельности. В своей работе педагоги данной группы не всегда правильно и эффективно используют разнообразные методы и приемы, у них отмечаются трудности в планировании воспитательно-образовательной работы, ее анализе, организации взаимодействия с детьми и родителями, в планировании работы и прогнозировании ее результатов. Кроме того, этим педагогами сложно работы, ее анализе, организации взаимодействия с детьми и родителями, в планировании работы и прогнозировании ее результатов. Кроме того, этим педагогами сложно реализовывать индивидуальный подход в планировании работы и прогнозировании ее результатов. Кроме того, этим педагогами сложно реализовывать индивидуальный подход в обучении и воспитании детей, учитывать их особенности и стремится к развитию их личности.

На основе всего вышесказанного нами было принято решение разработать и реализовать программу по развитию профессиональной компетентности педагогов ООО «РэдБас».

2.3 Разработка тренинга по развитию профессиональной компетентности педагогов

Профессионально компетентным можно назвать педагога, который на достаточно высоком уровне осуществляет педагогическую деятельность, педагогическое общение, достигает стабильно высоких результатов в обучении и воспитании учащихся.

Развитие профессиональной компетентности – это развитие творческой индивидуальности, формирование восприимчивости к педагогическим инновациям, способностей адаптироваться в меняющейся педагогической среде. От профессионального уровня педагога напрямую зависит социально-экономическое и духовное развитие общества.

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

Основная цель современного образования – соответствие актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства, подготовка разносторонне развитой личности гражданина своей страны, способной к социальной адаптации в обществе, началу трудовой деятельности, самообразованию и самосовершенствованию. А свободно мыслящий, прогнозирующий результаты своей деятельности и моделирующий образовательный процесс педагог является гарантом достижения поставленных целей.

Именно поэтому в настоящее время резко повысился спрос на квалифицированную, творчески мыслящую, конкурентоспособную личность педагога, способную воспитывать личность в современном, динамично меняющемся мире.

Разработанная нами программа тренинга по развитию профессиональной компетентности педагогов ООО «РэдБас», состоит из трех частей:

1. Семинар «Формирование профессиональной компетентности педагога».

Цели семинара:

– познакомить с понятиями «компетенция», «компетентность», «специалист», «профессионал»;

– проанализировать основные составляющие профессионального успеха, базовые компетенции педагога и пути их развития;

– деловые и личностные качества педагога (с точки зрения педагога, учащегося и работодателя).

2. Тренинг «Развитие профессиональной компетентности педагога».

Цель: способствовать актуализации ранее приобретенных знаний участников тренинга.

3. Коммуникативная игра «Коммуникативная компетентность педагогов ООО РэдБас».

Цель: С помощью игровых упражнений способствовать развитию коммуникативной компетентности педагогов.

Продолжительность: 3 дня по 180 минут.

Целевая аудитория: педагоги ООО «РэдБас»

Оборудование: мультимедийный проектор, карточки с заданиями.

Описание содержания тренинга:

Каждый день тренинга, посвящен тренировке определенного компонента профессиональной компетентности:

1 день: Формирование профессиональной компетентности педагога, через такие компоненты как:

«Личность педагога» (задания «Качества педагога» и «Идеальный педагог»).

«Педагогическая деятельность» (упражнения «Мозговой штурм» «Три шляпы»).

«Педагогическое общение» (Задание «Найди себе соратника»).

2 день: Развитие профессиональной компетентности педагога, через такие компоненты как:

«Педагогическая деятельность» (Упражнение «Источник знаний» и Деловая игра «Портрет профессионала»).

«Личность педагога» (Игра «Лабиринт идей» и Рефлексия «Закончи предложение»).

3 день: Коммуникативная компетентность педагогов, через компонент «педагогическая деятельность» (все упражнения, проведенные в этот день, направлены на развитие и формирование коммуникативной компетентности педагогов). Также в заключительный этап вошла рефлексия, для того чтобы педагоги могли поделиться своими внутренними впечатлениями по поводу своего участия в тренинге. Рефлексия позволяет более четко понять и проанализировать плюсы и минусы тренинга и в будущем сделать его более эффективным.

Таблица 2.1

Содержание программы тренинга по развитию профессиональной компетентности педагогов ООО «РэдБас»

День 1. Семинар «Формирование профессиональной компетентности педагога»	Задание «Найди себе соратника»
	Упражнение «Мозговой штурм»
	Задание «Качества педагога»
	Задание «Идеальный педагог»
	Упражнение «Три шляпы»

Окончание таблицы 2.1

День 2. Тренинг «Развитие профессиональной компетентности педагога»	Упражнение «Источник знаний»
	Деловая игра «Портрет профессионала»
	Игра «Лабиринт идей»
	Рефлексия «Закончи предложение»
День 3. Коммуникативная игра «Коммуникативная компетентность педагогов ООО РэдБас»	Игра «Танцы по кругу»
	Упражнение «Слоник приветствует»
	Упражнение «Друг к дружке»
	Упражнение «Гусеница»
	Игра «Два полушария»
	Упражнение «Снежинка»
	Игра «Волшебный стул»

Более подробное описание программы тренинга по развитию профессиональной компетентности педагогов представлено в приложении.

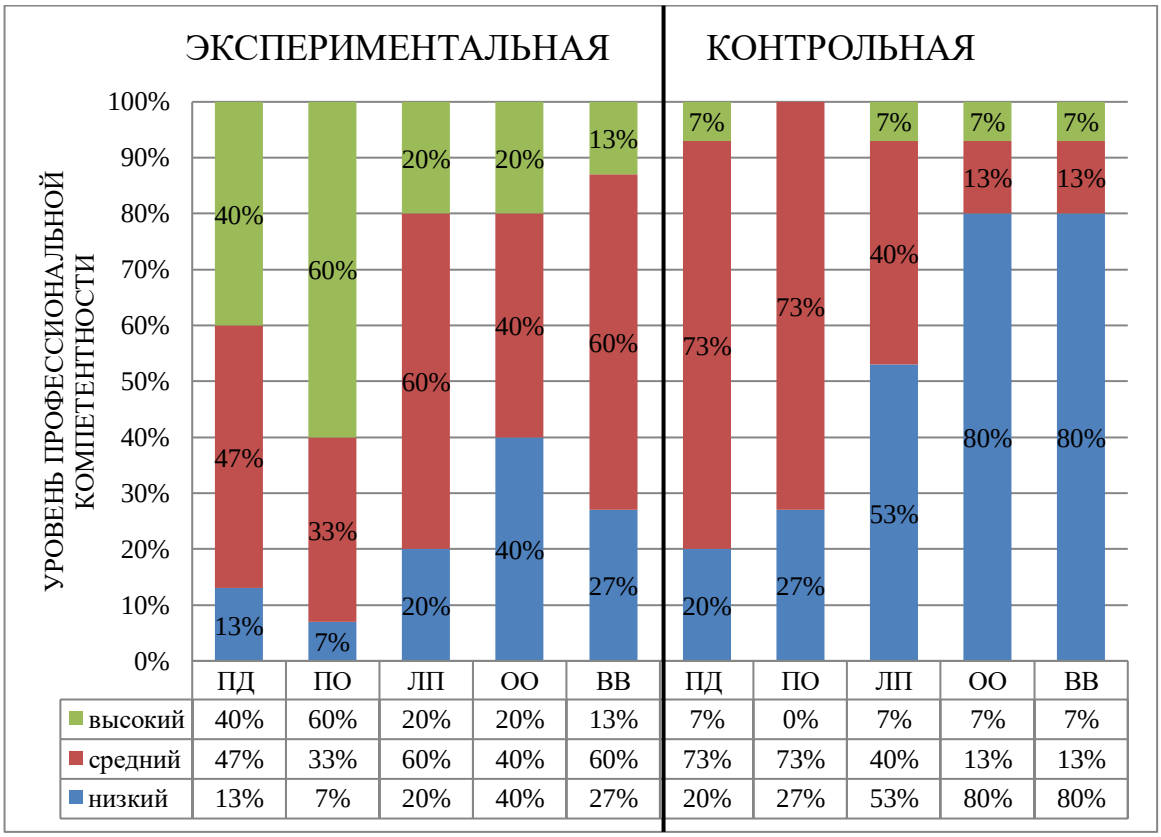
Реализация тренинга проходила по субботам, в дневное время, в групповой форме. Присутствовали все участники экспериментальной группы в количестве 15 человек.

Серьезных нарушений в ходе тренинговой работы не выявлено. Участникам зачитывались правила, и они им следовали.

2.4 Анализ сравнительных результатов исследования

После реализации программы тренинга по развитию профессиональной компетентности, нами было проведено повторное исследование уровня профессиональной компетентности.

Для чистоты эксперимента нами была применена та же методика, что и для первичного исследования. Методика «Диагностическая карта (профессиональная компетентность)» Приемы оценивания профессиональной компетентности по Марковой А.К. Полученные результаты представлены на рисунке 2.2.



	ПД	ПО	ЛП	ОО	ВВ	ПД	ПО	ЛП	ОО	ВВ
высокий	40%	60%	20%	20%	13%	7%	0%	7%	7%	7%
средний	47%	33%	60%	40%	60%	73%	73%	40%	13%	13%
низкий	13%	7%	20%	40%	27%	20%	27%	53%	80%	80%

Рис. 2.2 Результаты повторной диагностики по методике «Диагностическая карта (профессиональная компетентность)»

Далее нами был проведен сравнительный анализ полученных результатов по методике «Диагностическая карта (профессиональная компетентность)» в экспериментальной группе до и после тренинга. Сравнительный анализ представлен в таблице 2.2.

Таблица 2.2

Сравнительный анализ первичной и повторной диагностики по методике «Диагностическая карта (профессиональная компетентность)» в экспериментальной группе

Экспериментальная группа (до тренинга)						Экспериментальная группа (после тренинга)					
№	ПД	ПО	ЛП	ОО	ВВ	№	ПД	ПО	ЛП	ОО	ВВ
1	98	79	57	68	31	1	99	79	70	108	101
2	84	100	56	63	32	2	118	100	101	136	62
3	71	56	49	64	36	3	72	115	110	64	86
4	92	87	37	55	44	4	124	87	69	55	144
5	68	99	69	89	36	5	69	119	120	89	66
6	84	92	69	61	30	6	148	122	115	111	110
7	91	68	75	37	86	7	92	68	76	37	106
8	72	84	38	36	68	8	73	134	137	96	70
9	83	91	98	58	32	9	138	111	109	58	69
10	66	72	98	62	115	10	68	72	108	62	135
11	89	83	33	139	45	11	88	113	99	139	105
12	100	47	96	42	78	12	120	147	149	102	78
13	56	99	32	47	67	13	112	99	89	107	97
14	87	116	68	69	64	14	88	116	68	69	104
15	99	146	44	73	61	15	99	146	78	73	101

Как мы видим из представленной таблицы 2.2, первичные данные отличны от повторной диагностики. А именно: у 40% участников уровень поднялся до высокого, у 15% поднялся до среднего и также увеличение присутствует у 34% педагогов, но показатели так и остались в пределах среднего уровня.

Таблица 2.3

Сравнительный анализ первичной и повторной диагностики по методике «Диагностическая карта (профессиональная компетентность)» в контрольной группе

Контрольная группа (до тренинга)						Контрольная группа (после тренинга)					
№	ПД	ПО	ЛП	ОО	ВВ	№	ПД	ПО	ЛП	ОО	ВВ
1	68	62	49	55	98	1	69	63	52	59	68
2	84	92	37	89	31	2	83	93	38	93	32
3	91	68	69	61	32	3	90	69	70	62	34
4	72	84	69	37	36	4	73	83	71	38	39
5	83	91	75	98	44	5	84	92	75	99	47
6	66	72	38	61	36	6	65	71	39	62	46
7	89	83	98	37	30	7	90	84	99	38	32
8	100	100	98	36	86	8	103	101	97	37	88
9	56	56	33	58	132	9	57	55	34	59	134
10	87	87	96	62	55	10	87	87	95	61	56
11	99	99	32	42	89	11	99	98	33	43	98
12	98	137	33	47	61	12	97	127	33	48	63
13	84	54	99	69	37	13	112	55	119	68	38
14	71	75	32	120	36	14	73	76	39	121	39
15	92	111	36	63	58	15	91	110	37	64	53

В контрольной группе при повторной диагностике были замечены незначительные изменения показателей уровня профессиональной компетентности, как в сторону повышения, так и снижения уровня (Таблица 2.3). Это объясняется тем, что во время промежутка между первичной и повторной диагностикой, исследуемые могли подвергаться различным

воздействиям внешних факторов, которые могли повлиять на незначительные изменения показателей уровня профессиональной компетентности педагогов.

Исходя из сравнительной характеристики, первичного и повторного исследования мы можем предположить, что программа тренинга позволила повысить уровень профессиональной компетентности педагогов, а значит, гипотеза нашла свое подтверждение.

Статистическую проверку нашей гипотезы мы проведем с помощью U – критерия Манна – Уитни, который применим для оценки различий между двумя выборками по уровню субъективного ощущения одиночества. Для этого мы сформируем статистические гипотезы:

H_0: Уровень признака в группе 2 не ниже уровня признака в группе 1.

H_1: Уровень признака в группе 2 ниже уровня признака в группе 1.

Далее мы приступим к математическому расчету и рассчитаем достоверность различий для всех показателей профессиональной компетенции педагогов (Таблица 2.4).

Таблица 2.4

Сводные данные по методике «Диагностическая карта (профессиональная компетентность)», в экспериментальной группе при первичной и повторной диагностике.

Профессиональная компетентность	$U_{эмп}$
Педагогическую деятельность (ПД)	63,5
Педагогическое общение (ПО)	28
Личность педагога (ЛП)	24,5
Обученность и обучаемость учащихся (ОО)	60,5
Воспитанность и воспитуемость учащихся (ВВ)	59,5

Статистически значимое U для данной выборки составляет 56 для 0,01 и 72 для 0,05. Таким образом, значимые различия признаются достоверными только для компетенций: «Личность педагога» и «Педагогическое общение». По остальным шкалам результат находится в зоне неопределенности. Мы считаем, что это связано с недостаточной выборочной совокупностью.

Далее мы переходим к математическому расчету и рассчитаем достоверность различий для всех профессиональных компетенций, до и после проведения тренинга по развитию профессиональной компетенции педагогов в контрольной группе.

Результаты математического расчета с помощью U-критерия Манна-Уитни до и после тренинга в контрольной группе, представлены в сводной таблице 2.5.

Таблица 2.5

Сводные данные по методике «Диагностическая карта (профессиональная компетентность)», в контрольной группе при первичной и повторной диагностике.

Профессиональная компетентность	$U_{эмп}$
Педагогическую деятельность (ПД)	103
Педагогическое общение (ПО)	111
Личность педагога (ЛП)	98
Обученность и обучаемость учащихся (ОО)	103
Воспитанность и воспитуемость учащихся (ВВ)	100,5

Статистическая обработка показала, что в контрольной выборке изменений не произошло не по одной из шкал.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что гипотеза о том, что программа тренинга позволила повысить уровень профессиональной компетентности педагогов, подтвердилась частично. А именно мы видим, что повысился уровень профессиональной компетентности по шкалам «Личность педагога» и «Воспитанность и воспитуемость учащихся».

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Развитие профессиональной компетентности – это развитие творческой индивидуальности, формирование восприимчивости к педагогическим инновациям, способностей адаптироваться в меняющейся педагогической среде. От профессионального уровня педагога напрямую зависит социально-экономическое и духовное развитие общества.

Актуальность вопроса повышения профессиональной компетентности педагогов обусловлена ускоряющимся процессом морального обесценивания и устаревания знаний и навыков специалистов в современном мире. И именно в результате процесса повышения профессиональной компетенции педагогов, происходит повышение качества образования учащихся.

Теоритический анализ показал, что на сегодняшний день, в социальной жизни востребована личность, обладающая не только значительным объемом предметных знаний, но и владеющая целым комплексом социальных и интеллектуальных умений, позволяющих ей быстро адаптироваться к условиям изменяющейся действительности, а также к потоку информации, нарастающему с каждым днем. Все это влечет за собой системное изменение и совершенствование образования. Сегодня от педагогов требуются не только тщательное выполнение должностных инструкций, но и заинтересованное их участие в новшествах, способность делать то, что не предусмотрено должностной инструкцией. Особое значение имеет наличие у педагога разносторонних профессиональных навыков и способностей их развивать, а также приобретать новые

На основании вышеизложенного, нами была подобрана методика «Диагностическая карта (профессиональная компетентность)». Приемы оценивания профессиональной компетентности по А.К. Марковой. Разработан и реализован тренинг по развитию профессиональной компетентности

педагогов ООО «РэдБас». А также сделано оценка эффективности тренинга по развитию профессиональной компетентности педагогов ООО «РэдБас».

Наше исследование показало, что программа тренинга позволяет повысить уровень профессиональной компетентности педагогов, таких компонентов, как «личность педагога» и «Воспитанность и воспитуемость учащихся».

Таким образом, цель выпускной квалификационной работы достигнута, поставленные задачи выполнены. Гипотеза нашла свое подтверждение.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Анцыферова, Л. И. Развитие личности специалиста как субъекта своей профессиональной жизни [Текст] / Л. И. Анцыферова // Психологические исследования проблемы формирования личности профессионала. – 2011. – №3 – С. 27 – 43.
2. Атмахова, Л. Н. Организация деятельности методической службы как условие развития профессиональной компетентности педагогов : Дис. … канд. пед. наук: 13.00.07 – Екатеринбург, 2006. – 177 с.
3. Афонькина, Ю. А. Мониторинг профессиональной деятельности педагога: диагностический журнал [Текст] / Ю. А. Афонькина. – М. : Учитель, 2013. – 78 с.
4. Бабина, В. С. Формирование профессиональных компетенций преподавателя в процессе социально-психологического тренинга [Текст] / В.С. Бабина // Молодой ученый. – 2015. – №14. – С. 441 – 442.
5. Бельчиков, Я. М. Деловые игры [Текст] / Я. М. Бельчиков. – Рига: АНО ВГУ, 2009. – 205 с.
6. Беспалько, В. П. Основы теории педагогических систем [Текст] / В. П. Беспалько. – Воронеж: Педагог, 2007. – 188 с.
7. Битина, Б. П. Педагогическая диагностика: сущность, функции, перспективы [Текст] / Б. П. Битина // Педагогика. – 2010. – №6. – С. 61 – 63.
8. Борисова, О. А. Как помочь педагогу пройти аттестацию. Современные тенденции и технологии, анализ и экспертиза, консультирование [Текст] / О. А. Борисова. – М. : Учитель, 2013. – 245 с.
9. Вагина, Л. А. Система работы школы с молодыми специалистами [Текст] / Л. А. Вагина. – Волгоград: Наука, 2011. – 443 с.
10. Василенко, Н. П. Диагностика и организация методической работы [Текст] / Н. П. Василенко. – М. : Наука, 2012. – 380 с.

11. Вишнякова, Н. Ф. Основы педагогического творчества [Текст] / Н. Ф. Вишнякова. – Мелитополь: МВГУ, 2005. – 306 с.

12. Давыдов, В. В. О функциях рефлексии в игровом обучении руководителей [Текст] / В. В. Давыдов // Вопросы психологии. – 2011 – № 3. – С. 126 – 130.

13. Дубейковская, Я. С. Стоп. Кадры. Управление персоналом для умных [Текст] / Я. С. Дубейковская. – Екатеринбург: Изд-во Уральского университета, 2011. – 224 с.

14. Емельянов, Ю. Н. Активные групповые методы социально-психологической подготовки специалистов [Текст] / Ю. Н. Емельянов // Вопросы психологии. – 2015. – № 6. – С. 301 – 309.

15. Емельянов, Ю. Н. Теория формирования и практика совершенствования коммуникативной компетентности [Текст] / Ю. Н. Емельянов. – М. : Просвещение, 2010. – 183 с.

16. Есенков, Ю. В. Организационно-педагогическая система управления развитием профессионального образовательного учреждения [Текст] / Ю. В. Есенков – Ульяновск: МБОН, 2016. – 34 с.

17. Загвоздкин, В. К. Реформирование преподавания и обучения на основе компетентностного подхода [Текст] / В. К. Загвоздкин // Компетентностный подход, как способ достижения нового качества образования. – 2013. - №2 – С. 184 – 198.

18. Зверева, О. Л. Общение педагога с родителями: Методический аспект [Текст] / О. Л. Зверева. – М. : Учитель, 2009. – 116 с.

19. Иванов, Д. А. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий [Текст] / Д. А. Иванов. – М. : АПК и ПРО, 2011. – 101 с.

20. Кабанов, И. М. Методы психологической диагностики и коррекция [Текст] / И. М. Кабанов. – СПб. : Наука, 2013. – 226 с.

21. Коджаспирова, Г. М. Культура профессионального самообразования педагога [Текст] / Г. М. Коджаспирова. – М. : Просвещение, 2010. – 390 с.

22. Комиссарова, Т. А. Управление человеческими ресурсами [Текст] / Т. А. Комиссарова. – М. : Дело, 2011. – 334 с.

23. Крыжко, В. В. Психология в практике менеджера образования [Текст] / В. В. Крыжко. – СПб. : КАРО, 2010. – 176 с.

24. Кудаев, М. Р. Методология и методика педагогических исследований [Текст] / М. Р. Кудаев. – Майкоп: АГУ, 2009. – 209 с.

25. Самыгин, С. И. Психология управления [Текст] / С. И. Самыгин. – Р-н-Дону: АНО РГПУ, 2007. – 512 с.

26. Федорова, Н. В. Управление персоналом организации [Текст] / Н. В. Федорова. – М. : КНОРУС, 2011. – 416 с.

27. Чередниченко, И. П. Психология управления [Текст] / И. П. Чередниченко. – Р-н-Дону: РОСЛИТ, 2011. – 608 с.

28. Шамова, Т. И. Управление образовательным процессом в адаптивной школе [Текст] / Т. И. Шамова // Педагогический поиск. – 2012. – №2. – С. 13 – 16.

29. Шамонин, А. В. Повышение профессиональной компетенции преподавателя в процессе социально-психологического тренинга: Социально-психологический тренинг [Текст] / А. В. Шамонин. –Екатеринбург: Изд-во УралГАХА, 2012. – 123 с.

30. Щепотин, А. Ф. Эффективная система методической работы с педагогическими кадрами [Текст] / А. Ф. Щепотин // Профессиональное образование. – 2012. – №8. – С. 23 – 24.

Приложение 1

Табл. 1, прил. 1

Степень выраженности у тестируемого каждого утверждения следует оценить от 10 до 1 балла. Утверждение в левой колонке соответствует 10, в правой колонке – 1 баллу.

1. Педагогическая деятельность педагога		
1.Ставит развивающие и воспитательные цели наряду с обучающими. 2.Владеет вариативной методикой, т.е. выбором одного методического решения из возможных. 3.Стремится и умеет анализировать свой опыт.		1.Ставит и реализует главным образом обучающие задачи. 2.Использует однообразные методические решения в обучении. 3.Уходит от самоанализа под разными предлогами.
2. Педагогическое общение педагога		
1.Специально планирует коммуникативные задачи 2.Создает в классе обстановку доверия, психологической безопасности: дети открыты для общения и развития 3.Исходит из ценности личности каждого ученика		1.Задачи общения в ходе урока не планирует, полагаясь на стихийно возникающие ситуации 2.В общении использует жесткие методы, исходит из непререкаемого авторитета учителя; дети напряжены 3.Ученики воспринимаются как объект, средство, помеха
3. Личность педагога		
1.Имеет устойчивую профессионально-педагогическую направленность. 2.Имеет позитивную Я-концепцию, спокоен и уверен. 3.Работает творчески, применяет оригинальные приемы.		1.Считает, что ненадолго задержится в учительской профессии. 2.Очень неуверен в себе, тревожен, мнителен. 3.Работает главным образом по типовым методическим разработкам.
4. Обученность и обучаемость учащихся		
1.Ставит задачи формирования у школьников умения учиться, поощряет их активные учебные действия и самоконтроль, опирается на изучение учащихся. 2.Развивает у школьников обучаемость и способность к самообучению. 3.Стремится наметить для отдельных детей индивидуальные Программы.		1.Задачи развития умения учиться у учащихся не ставит, дает знания в готовом виде, организуя только репродуктивную деятельность учащихся. 2.Самостоятельность, инициативу школьников не поощряет. 3.Индивидуальный и дифференцированный подход минимален.
5. Воспитанность и воспитуемость учащихся		
1.Стремится упрочить воспитанность как единство знаний, убеждений, поведения школьников. 2.Стимулирует способность школьников к самовоспитанию. 3.При планировании воспитательных мероприятий опирается на изучение интересов школьников.		1.Обращает внимание либо на слова учащихся, либо на их изолированные поступки. 2.Воспитуемость рассматривается только как послушание взрослым. 3.План воспитательных мероприятий мало или никак не связан с особенностями личности учеников.

Приложение 2

Табл. 1, прил. 2

Результаты первичной диагностики по методике «Диагностическая карта (профессиональная компетентность)»

Экспериментальная группа						Контрольная группа					
№	**ПД**	**ПО**	**ЛП**	**ОО**	**ВВ**	**№**	**ПД**	**ПО**	**ЛП**	**ОО**	**ВВ**
1	98	79	57	68	31	1	68	62	49	55	98
2	84	100	56	63	32	2	84	92	37	89	31
3	71	56	49	64	36	3	91	68	69	61	32
4	92	87	37	55	44	4	72	84	69	37	36
5	68	99	69	89	36	5	83	91	75	98	44
6	84	92	69	61	30	6	66	72	38	61	36
7	91	68	75	37	86	7	89	83	98	37	30
8	72	84	38	36	68	8	100	100	98	36	86
9	83	91	98	58	32	9	56	56	33	58	132
10	66	72	98	62	115	10	87	87	96	62	55
11	89	83	33	139	45	11	99	99	32	42	89
12	100	47	96	42	78	12	98	137	33	47	61
13	56	99	32	47	67	13	84	54	99	69	37
14	87	116	68	69	64	14	71	75	32	120	36
15	99	146	44	73	61	15	92	111	36	63	58

Приложение 3

День 1.

«Формирование профессиональной компетентности педагога».

Цель, которую мы ставим перед собой: Проанализировать основные составляющие профессионального успеха, базовые компетенции педагога и пути их развития; деловые и личностные качества педагога (с точки зрения педагога, учащегося и работодателя);

Весь семинар условно мы разбиваем на следующие блоки:

· ваши ожидания от семинара;

· определение «компетенции», существующие классификации;

· выполнение упражнений;

· рефлексия.

Ожидания Предлагаем вам сейчас в течение 5 минут поработать со своими ожиданиями. Что вы хотите получить от этого семинара?

Напишите на соответствующем цветном листке то, что вам:

1) Хочется узнать;

2) Чему хочется научиться;

3) Хочется испытать.

Затем, приклейте свои листочки на ватманы, согласно их цвету.

Участники делятся своими ожиданиями

Формирование групп. Происходит активное деление на группы, далее работа идет по группам

1. Найди себе соратника Стало известно, что Вас посылают на неслыханно сложное задание. Что за задание и куда Вас посылают – неизвестно. В дорогу вам предлагается выбрать пять помощников из числа следующих лиц. Аргументируйте свой выбор.

• Учитель сельской местности, 37 лет

• Домохозяйка с 2 детьми, 24 года

• Нейрохирург, 40 лет

• Африканский студент, 19 лет

• Глухая и слепая девушка, 18 лет

• Инженер, 31 год

• Депутат парламента, 53 года

• Чукча, в прошлом оленевод, 45 лет

• Французская стюардесса, 27 лет

• Швейцарка с алкогольными проблемами

Участники обсуждают свой выбор в группах, аргументируют в открытой защите перед аудиторией

Таким образом, необходимо сделать вывод о том, что двигаться вперед без осознания цели невозможно. Так же как и в путешествии, в обучении необходимо знать цель. Цели бывают глобальные и локальные. Локальные цели мы формулируем на каждом занятии, глобальные же цели представляют для нас ориентир, к которому мы стремимся. Компетентностное образование, которое в современной науке претендует на роль концептуальной основы политики, проводимой в сфере образования выступает перед нами глобальной целью процесса образования.

Действительно в основе концептуальной политики лежат два термина: компетенция и компетентность. Давайте попробуем проанализировать эти две составляющие успеха образования.

Участники высказывают свою точку зрения, оформляется ассоциативный кластер

Компетенция – способность применить полученные знания на практике.

Компетенция = Знания + Опыт

Развитие компетенций

• 0-1 год – эмоционально-мотивационные компетенции

• 1-3 года – организационно-деятельностные компетенции

• 3-7 лет – социальные компетенции

• 7-11 лет – учебно-познавательные компетенции

• 11-16 – творческие компетенции

• 16 и далее компетенции самосовершенствования

Компетентность - способность делать что-то качественно и эффективно; способность удовлетворять требованиям к выполнению работы.

Всё сказанное наталкивает на вопрос: а какова разница между

• Специалист

• Профессионал

Под профессиональной компетентностью педагога понимается совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной педагогической деятельности.

2. Мозговой штурм

Опишите, каким набором компетенций должен обладать педагога специальных дисциплин

Составление ассоциативного кластера

3. «Качества педагога»

Распределите по степени значимости с точки зрения педагога, работодателя, учащегося

- Уважение учащихся
- Знание
- Характер
- Личность
- Интеллигентность
- Рассудительность
- Личное поведение
- Способность к сотрудничеству
- Интерес
- Способность наводить порядок
- Интерес к профессии
- Умение преподавать

4. «Идеальный педагог»

Вам предлагается составить вербальную карту ожиданий от идеального педагога по 6 направлениям:

· общество;

· учащиеся;

· коллеги;

· директор;

· семья;

· я.

Анализ составленных карт, подведение итогов

Профессионально компетентным можно назвать педагога, который на достаточно высоком уровне осуществляет педагогическую деятельность, педагогическое общение, достигает стабильно высоких результатов в обучении и воспитании учащихся.

Развитие профессиональной компетентности – это развитие творческой индивидуальности, формирование восприимчивости к педагогическим инновациям, способностей адаптироваться в меняющейся педагогической среде. От профессионального уровня педагога напрямую зависит социально-экономическое и духовное развитие общества.

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

Основная цель современного образования – соответствие актуальным и перспективным потребностям личности, общества и государства, подготовка разносторонне развитой личности гражданина своей страны, способной к социальной адаптации в обществе, началу трудовой деятельности, самообразованию и самосовершенствованию. А свободно мыслящий, прогнозирующий результаты своей деятельности и моделирующий образовательный процесс педагог является гарантом достижения поставленных целей.

Именно поэтому в настоящее время резко повысился спрос на квалифицированную, творчески мыслящую, конкурентоспособную личность педагога, способную воспитывать личность в современном, динамично меняющемся мире.

Исходя из современных требований можно определить основные пути развития профессиональной компетентности педагога:

1. Работа в методических объединениях, творческих группах;
2. Исследовательская деятельность;
3. Инновационная деятельность, освоение новых педагогических технологий;
4. Различные формы педагогической поддержки;
5. Активное участие в педагогических конкурсах и фестивалях;
6. Трансляция собственного педагогического опыта;
7. Использование ИКТ и др.

Но не один из перечисленных способов не будет эффективным, если педагог сам не осознает необходимости повышения собственной профессиональной компетентности.

Отсюда вытекает необходимость мотивации и создания благоприятных условий для педагогического роста. Необходимо создать те условия, в которых педагог самостоятельно осознает необходимость повышения уровня собственных профессиональных качеств.

5. «Три шляпы».

Для этого необходимо разбиться на 3 группы. Каждая группа выбирает себе шляпу и инструкцию к ней. Вам необходимо, используя характеристику выбранной шляпы, подвести итог семинара:

- «желтая шляпа» называет только «плюсы», все то, что понравилось на этом семинаре;

- «черная шляпа» говорит о «минусах», т.е. что на семинаре не понравилось или что принять нельзя;

- «красная шляпа» говорит только о чувствах, которые возникали в ходе семинара;

На обсуждение каждой группе дается 10 минут.

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

Можно выделить этапы формирования профессиональной компетентности:

v Самоанализ и осознание необходимости;

v Самопроявление, анализ, самокорректировка.

Формирование профессиональной компетентности – процесс цикличный, т.к. в процессе педагогической деятельности необходимо постоянное повышение профессионализма, и каждый раз перечисленные этапы повторяются, но уже в новом качестве. Вообще, процесс саморазвития обусловлен биологически и связан с социализацией и индивидуализацией личности, которая сознательно организует собственную жизнь, а значит, и собственное развитие.

Процесс формирования профессиональной компетентности так же сильно зависит от среды, поэтому именно среда должна стимулировать профессиональное саморазвитие. В школе должна быть создана демократическая система управления. Это и система стимулирования сотрудников, и различные формы педагогического мониторинга (не контроля!), к которым можно отнести анкетирования, тестирования, собеседования, и внутришкольные мероприятия по обмену опытом, конкурсы, и презентация собственных достижений.

Данные формы стимулирования позволяют снизить уровень эмоциональной тревожности педагога, влияют на формирование благотворной психологической атмосферы в коллективе.

Говоря о профессиональной компетентности педагога нельзя не сказать о создании портфолио педагога.

Портфолио есть отражение профессиональной деятельности, в процессе формирования которого происходит самооценивание и осознается необходимость саморазвития. С помощью портфолио решается проблема аттестации педагога, т.к. здесь собираются и обобщаются результаты профессиональной деятельности.

Создание портфолио – хорошая мотивационная основа деятельности педагога и развития его профессиональной компетентности.

День 2.

Тренинг «Развитие профессиональной компетентности педагога»

Цель: способствовать актуализации ранее приобретенных знаний участников тренинга.

1. «Источник знаний».

Работа в группах.

Необходимо продолжить предложения, сформулировав собственное понимание нижеприведенных понятий.

Вопросы:

1 группа: «Компетентность» - это…..

2 группа: «Компетенция» - это…

Отличие между компетенцией и компетентностью состоит в том, что…

3 группа : «Компетентный человек» - это….

4 группа : «Компетентный педагог» - это…

Известные русские ученые и педагоги отмечали, что…..

Компетентность – полноправность (по Далю).

Компетентность и компетенция составляют у Даля единое понятие.

Компетентный – обладающий знаниями, позволяющими судить о чем-либо; знающий, сведущий в определенной области; обладающий компетенцией; правомочный

Компетенция – это совокупность взаимосвязанных черт личности (знаний, умений, способов деятельности), которые определяются определенным кругом предметов и процессов и являются необходимыми для того, чтобы качественно и продуктивно действовать.

Компетентность – владение человеком соответствующей компетенции, которая охватывает личностное отношение к ней и предмета деятельности (А.Хуторский).

Компетентность – «глубокие знания», «способность адекватно выполнять задания», «готовность к актуальному выполнению деятельности», «эффективность действий»

Компетентность – «специально структурированный (организованный) набор знаний, умений, навыков и представлений, которые приобретают в процессе обучения. Они позволяют человеку определять и разрешать, независимо от ситуации, проблемы, характерные для определенной сферы деятельности»

2. Деловая игра «Портрет профессионала».

ЦЕЛЬ: Развитие навыков работы в группе и ведение дискуссии.

Мотивация: каждый из нас когда-то был учеником и учился в школе. У каждого в памяти сохранились имена тех педагогов, чьи слова поддержки, внимания помним и сейчас.

Сейчас мы попробуем разобраться, что составляет ценности и приоритеты современного педагога, какими компетентностями он должен владеть.

Есть пример наставничества в давней истории. Филипп, отец Александра Македонского, не осмелился целиком доверить обучение и воспитание сына педагогам музыки и других наук, считая, что дело это очень сложное.

Поэтому царь позвал Аристотеля, известнейшего греческого философа. Для занятий и бесед он отвел Аристотелю и Александру один из парков, посвященный нимфам. Именно там сидели на скамьях и гуляли в тенистых аллеях учитель и ученик. Как известно, обучение пошло на пользу. Всю жизнь потом Александр говорил, что Филиппу он обязан жизнью, а Аристотелю – тем, что живет достойно.

Похоже, это одно из лучших признаний величайшего влияния педагога на ценности и жизненную цель человека!

Каждая группа представляет свой портрет –педагога профессионала.

3. «Лабиринт идей».

Цель: способствовать формированию у участников тренинга умений работать с разнообразной информацией в условиях ограниченного времени.

Ожидания: развитие навыков исследования, анализа, обобщения.

Каждая группа получает пакет с определенной информацией, отрабатывает ее, анализируют, делают выводы и информируют присутствующих.

4. Рефлексия. Закончи предложение:

- Я считаю, что прошедшее занятие….
- Пусть мое мнение будет толчком к тому, чтобы…..
- Я мог бы больше узнать…
- Я испытал удовольствие от…

День 3.

Тренинг-семинар «Современные подходы к организации образовательного процесса согласно ФГОС»

Игра «Танцы по кругу»

Участники стоят в кругу. Первый игрок говорит: «Я Вера, я танцую вот так» (показывает свое движение жестами). Вся группа говорит: «Это Вера. Вера танцует вот так» (показывают ее движение жестами). Затем каждый показывает поочередно движения всех участников.

Эта игра повышает активность, способствует сплочению коллектива педагогов.

Упражнение «Слоник приветствует»

Средний палец правой руки превращается в «хобот», остальные четыре пальца- лапы слоника. «Слоник» правой руки стоит на ладони левой руки. По кругу, касаясь хоботком хоботка «соседа – слоника» передается приветствие: «Здравствуй, я слоник Катя» и т. д.

Упражнение «Друг к дружке»

Я предлагаю вам поиграть в игру-активатор «Друг к дружке», во время которой всем участникам нужно выполнять очень-очень быстро движения. Станьте в круг, выберите себе партнера и быстро пожмите ему руку.

А теперь я буду вам говорить, какими частями тела вам нужно будет очень быстро «поздороваться» друг с другом. А когда я скажу: «Друг к дружке! », вы должны поменять партнера.

- Правая рука к правой руке!
- Нос к носу!
- Спина к спине!
- Друг к дружке.
- Носок к носку!
- Живот к животу!
- Лоб ко лбу!
- Друг к дружке.

- Бок к боку!
- Колено к колену!
- Мизинец к мизинцу!
- Друг к дружке.
- Бедро к бедру!
- Ухо к уху!
- Пятка к пятке!
- Друг к дружке.
- Затылок к затылку!
- Локоть к локтю!
- Кулак к кулаку!
- Друг к дружке.

Пожмите друг другу руки. Молодцы. Спасибо.

Упражнение «Гусеница»

Команда становится друг за другом в колонну, между каждым участником воздушный шар – это гусеница, которая не может разрываться. Гусеница должна показывать, как она спит, передвигается, делает зарядку, умывается и т. д.

Это упражнение поможет преодолеть межличностные барьеры в общении и деятельности взрослых и детей, проявить интерес и внимание к сверстникам, научит понимать индивидуальные особенности друг друга, поможет сформировать навыки социального взаимодействия.

Игра «Два полушария»

Наша работа предполагает ежедневное общение с родителями детей. В жизни бывает всякое, не всегда мы довольны друг другом, иногда даже самые близкие люди вызывают у нас отрицательные эмоции, временами нас может чем-то не устраивать любой из родителей.

Приглашаются три участника. Два человека олицетворяют полушария головного мозга родителя, а третий – это воспитатель, который высказывает «родителю» претензию (она должна формулироваться четко и конкретно и адресовываться реально существующему родителю). Задача «полушарий» ответить на претензию совместно (каждый говорит по одному слову, чтобы разрешить проблему. Например, воспитатель спрашивает: «Почему

Ваш ребенок опоздал на завтрак? ». «Правое полушарие»: «Мы. ». «Левое полушарие»: «..позавтракали». Затем участники меняются местами.

Эта игра повышает активность, стимулирует коммуникативные навыки, способствует умению быстро принимать решения.

Упражнение «Снежинка»

У каждого участника лист бумаги одинаковой формы, размера, качества, цвета. Предлагается закрыть глаза и сложить лист пополам, оторвать правый верхний угол, опять сложить пополам, оторвите нижний угол и т. д. Затем раскрыть снежинку и постараться найти среди остальных снежинок точно такую же. Но снежинки все индивидуальны. Точно так нет и одинаковых детей, взрослых.

Вывод: все мы разные, с различными способности, возможностями и личностными качествами.

Игра «Волшебный стул»

Я предлагаю вам продемонстрировать игру «Волшебный стул»

В эту игру можно играть с группой детей на протяжении длительного времени, с педагогами и родителями на собрании. С помощью куска ткани и ленты можно быстро оформить «Волшебный стул», который будет способствовать повышению самооценки, улучшению взаимоотношений. В определенном месте группы, в центре ставится «Волшебный стул», можно изготовить корону. Приглашаются участники. Участники двигаются, взявшись за руки вокруг стула, при этом произносят слова:

Кто сегодня всех красивей,

Кто сегодня всех счастливей,

Поскорей появись-

на Волшебный стул садись.

Участник, который оказался перед сиденьем стула, садится на него. Все по-очереди говорят ему положительные комплименты. Приняв от каждого комплимент – участник выражает вербально и невербально знак благодарности сообщает о своих чувствах.

Обратная связь

Педагогам предлагаются листы-отзывы для обратной связи, памятки «Примерный кодекс общения педагога с родителями воспитанников».

Приложение 4

Табл. 1, прил. 4

Результаты повторной диагностики по методике «Диагностическая карта (профессиональная компетентность)»

Экспериментальная группа						Контрольная группа					
№	**ПД**	**ПО**	**ЛП**	**ОО**	**ВВ**	**№**	**ПД**	**ПО**	**ЛП**	**ОО**	**ВВ**
1	99	79	58	108	101	1	69	63	52	59	68
2	118	100	76	136	42	2	83	93	38	93	32
3	72	115	79	64	86	3	90	69	70	62	34
4	124	87	37	55	144	4	73	83	71	38	39
5	69	119	71	89	56	5	84	92	75	99	47
6	148	122	115	111	110	6	65	71	39	62	46
7	92	68	75	37	86	7	90	84	99	38	32
8	73	134	137	96	68	8	103	101	97	37	88
9	138	111	98	58	62	9	57	55	34	59	134
10	68	72	98	62	115	10	87	87	95	61	56
11	88	113	99	139	105	11	99	98	33	43	98
12	120	147	149	102	78	12	97	127	33	48	63
13	112	99	89	107	87	13	112	55	119	68	38
14	88	116	68	69	94	14	73	76	39	121	39
15	99	146	78	73	101	15	91	110	37	64	53

Приложение 5

Табл. 1, прил. 5

Автоматический расчет U-критерия Манна-Уитни шкала «ПД» в экспериментальной группе

№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	98	20	99	22
2	84	11.5	118	26
3	71	6	72	7.5
4	92	18.5	124	28
5	68	3.5	69	5
6	84	11.5	148	30
7	91	17	92	18.5
8	72	7.5	73	9
9	83	10	138	29
10	66	2	68	3.5
11	89	16	88	14.5
12	100	24	120	27
13	56	1	112	25
14	87	13	88	14.5
15	99	22	99	22
Суммы:		183.5		281.5

Результат: $U_{Эмп}$ = 63.5

Табл. 2, прил. 5

Автоматический расчет U-критерия Манна-Уитни шкала «ПО» в экспериментальной группе

№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	79	7.5	79	7.5
2	100	18.5	100	18.5
3	56	2	115	22
4	87	11.5	87	11.5
5	99	16	119	25
6	92	14	122	26
7	68	3.5	68	3.5
8	84	10	134	27
9	91	13	111	20
10	72	5.5	72	5.5
11	83	9	113	21
12	47	1	147	30
13	99	16	99	16
14	116	23.5	116	23.5
15	146	28.5	146	28.5
Суммы:		179.5		285.5

Результат: $U_{Эмп}$ = 59.5

Табл. 3, прил. 5

Автоматический расчет U-критерия Манна-Уитни шкала «ЛП» в экспериментальной группе

№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	57	8	70	14
2	56	7	101	23
3	49	6	110	26
4	37	3	69	12
5	69	12	120	28
6	69	12	115	27
7	75	15	76	16
8	38	4	137	29
9	98	20.5	109	25
10	98	20.5	108	24
11	33	2	99	22
12	96	19	149	30
13	32	1	89	18
14	68	9.5	68	9.5
15	44	5	78	17
Суммы:		144.5		320.5

Результат: $U_{Эмп}$ = 24.5

Табл. 4, прил. 5

Автоматический расчет U-критерия Манна-Уитни шкала «ОО» в экспериментальной группе

№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	68	16	108	26
2	63	13	136	28
3	64	14.5	64	14.5
4	55	6.5	55	6.5
5	89	21.5	89	21.5
6	61	10	111	27
7	37	2.5	37	2.5
8	36	1	96	23
9	58	8.5	58	8.5
10	62	11.5	62	11.5
11	139	29.5	139	29.5
12	42	4	102	24
13	47	5	107	25
14	69	17.5	69	17.5
15	73	19.5	73	19.5
Суммы:		180.5		284.5

Результат: $U_{Эмп}$ = 60.5

Табл. 5, прил. 5

Автоматический расчет U-критерия Манна-Уитни шкала «ВВ» в экспериментальной группе

№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	31	2	101	22.5
2	32	3.5	62	10
3	36	5.5	86	19.5
4	44	7	144	30
5	36	5.5	66	12
6	30	1	110	27
7	86	19.5	106	26
8	68	14	70	16
9	32	3.5	69	15
10	115	28	135	29
11	45	8	105	25
12	78	17.5	78	17.5
13	67	13	97	21
14	64	11	104	24
15	61	9	101	22.5
Суммы:		148		317

Результат: $U_{Эмп}$ = 28

Табл. 6, прил. 5

Автоматический расчет U-критерия Манна-Уитни шкала «ПД» в контрольной группе

№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	68	5	69	6
2	84	14	83	11.5
3	91	21.5	90	19.5
4	72	8	73	9.5
5	83	11.5	84	14
6	66	4	65	3
7	89	18	90	19.5
8	100	28	103	29
9	56	1	57	2
10	87	16.5	87	16.5
11	99	26.5	99	26.5
12	98	25	97	24
13	84	14	112	30
14	71	7	73	9.5
15	92	23	91	21.5
Суммы:		223		242

Результат: $U_{Эмп}$ = 103

Табл. 7, прил. 5

Автоматический расчет U-критерия Манна-Уитни шкала «ПО» в контрольной группе

№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	62	5	63	6
2	92	20.5	93	22
3	68	7	69	8
4	84	15.5	83	13.5
5	91	19	92	20.5
6	72	10	71	9
7	83	13.5	84	15.5
8	100	25	101	26
9	56	4	55	2.5
10	87	17.5	87	17.5
11	99	24	98	23
12	137	30	127	29
13	54	1	55	2.5
14	75	11	76	12
15	111	28	110	27
Суммы:		231		234

Результат: $U_{Эмп}$ = 111

Табл. 8, прил. 5

Автоматический расчет U-критерия Манна-Уитни шкала «ЛП» в контрольной группе

№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	49	15	52	16
2	37	9.5	38	11.5
3	69	17.5	70	19
4	69	17.5	71	20
5	75	21.5	75	21.5
6	38	11.5	39	13.5
7	98	26.5	99	28.5
8	98	26.5	97	25
9	33	4.5	34	7
10	96	24	95	23
11	32	1.5	33	4.5
12	33	4.5	33	4.5
13	99	28.5	119	30
14	32	1.5	39	13.5
15	36	8	37	9.5
Суммы:		218		247

Результат: $U_{Эмп}$ = 98

Табл. 9, прил. 5

Автоматический расчет U-критерия Манна-Уитни шкала «ОО» в контрольной группе

№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	55	11	59	13.5
2	89	25	93	26
3	61	16	62	19
4	37	3	38	5.5
5	98	27	99	28
6	61	16	62	19
7	37	3	38	5.5
8	36	1	37	3
9	58	12	59	13.5
10	62	19	61	16
11	42	7	43	8
12	47	9	48	10
13	69	24	68	23
14	120	29	121	30
15	63	21	64	22
Суммы:		223		242

Результат: $U_{Эмп}$ = 103

Табл. 10, прил. 5

Автоматический расчет U-критерия Манна-Уитни шкала «ПД» в контрольной группе

№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	98	27.5	68	23
2	31	2	32	4
3	32	4	34	6
4	36	8	39	12.5
5	44	14	47	16
6	36	8	46	15
7	30	1	32	4
8	86	24	88	25
9	132	29	134	30
10	55	18	56	19
11	89	26	98	27.5
12	61	21	63	22
13	37	10	38	11
14	36	8	39	12.5
15	58	20	53	17
Суммы:		220.5		244.5

Результат: $U_{Эмп}$ = 100.5

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

РЕЦЕНЗИЯ

на выпускную квалификационную работу

студента (ки) Журавлевой Кристины Андреевны
Ф.И.О.

группы 254-у кафедры Психологии
полное наименование кафедры

специальности (направления) «Психология» 37. 03. 01
полное наименование специальности (направления)

на тему РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ ПОСРЕДСТВОМ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА (НА ПРИМЕРЕ ООО «РЭДБАС»)
полное наименование темы согласно приказу

Выпускная квалификационная работа содержит пояснительную записку на 50 страниц, и иллюстрационный материал.

1. Актуальность и значимость темы Выпускная квалификационная работа Журавлевой К.А. выполнена на актуальную на сегодняшний день тему, так как изменения, происходящие в современной системе образования, делают необходимостью повышение квалификации и профессионализма педагога, т.е. его профессиональной компетентности.
2. Логическая последовательность Автором обработано большое количество научного материала, на высоком теоретическом и методологическом уровне. Материал в выпускной квалификационной работе логически структурирован, написан научным стилем изложения.
3. Положительные стороны работы Разработанный в ходе исследования психологический тренинг направлен на повышение профессиональной компетентности педагогов, что в силу изменения системы образования является актуальным и необходимым на сегодняшний день.
4. Аргументированность и конкретность выводов и предложений Автор выпускной квалификационной работы показал отличную способность формулировать собственную точку зрения по рассматриваемой проблеме. Сформулированные в работе выводы достаточно обоснованы и могут быть использованы в практической деятельности.
5. Полнота проработки литературных источников Источники изучены и проработаны.
6. Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций Иллюстрации и таблицы составлены и оформлены понятно и разборчиво.
7. Недостатки работы Существенных недостатков в работе не выявлено. Выявлены несущественные недостатки дипломной работы: недостаточно иллюстративных материалов и графиков. Однако найденные недостатки не влияют на качество исследования по данной проблеме.

8. Какие предложения целесообразно внедрить в практику: Разработанный тренинг рекомендован к использованию в сфере психологии и педагогики.

Выпускная квалификационная работа соответствует требованиям, предъявляемым к дипломным работам и может быть рекомендована к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

Работа заслуживает оценки отлично, а ее автор Журавлева К. А.
Ф.И.О.

присвоения ему (ей) квалификации Бакалавр психологии

Рецензент: Парамыгина Екатерина Александровна, директор ООО «РэдБас»
Ф.И.О., ученое звание, степень, должность, место работы

«20» февраля 2018 г.

подпись рецензента

С рецензией ознакомлена.

Журавлева К.А.

22.02.2018 г.

Автономная некоммерческая организация высшего образования
«Сибирский институт бизнеса, управления и психологии»

ОТЗЫВ

на выпускную квалификационную работу бакалавра

Студента: Журавлёвой Кристины Андреевны
группы 254 у кафедры психологии
Направления 37.03.01 Психология
на тему: «Развитие профессиональной компетентности педагогов посредством психологического тренинга (на примере ООО «РЭДБАС»)».
Выпускная квалификационная работа бакалавра содержит пояснительную записку на_страницах, 2 иллюстрированный материал.

1. Актуальность и значимость темы обусловлена недостаточной изученностью проблемы повышения профессиональной компетентности с помощью психологических ресурсов. В современной научной литературе мало внимания уделяется психологическим аспектам профессиональной компетентности педагога, вследствие чего её уровень не всегда достигает желаемого.
2. Логическая последовательность: структура дипломной работы выстроена в соответствии с заявленной темой исследования, корректно отображает содержание.
3. Положительные стороны работы: изучены психологические компоненты профессиональной педагогической компетентности на примере школы изучения иностранного языка, по результатам исследования разработан тренинг, повышающий уровень профессиональной компетентности педагогов.
4. Аргументированность и конкретность выводов и предложений: выводы сформулированы корректно, отражают сущность разделов диплома. Аргументы достаточны для обоснования теоретических и практических результатов работы.
5. Полнота проработки литературных источников: объём и качество литературных источников соответствует заявленной теме, достаточны.
6 Качество общего оформления работы, таблиц, иллюстраций: иллюстрированный материал адекватно отражает результаты исследования. Рисунки и таблицы выполнены аккуратно, расположены в тексте последовательно и логично содержанию.
7 Уровень самостоятельности при работе над темой выпускной квалификационной работы: работа выполнена самостоятельно на всех этапах.
8. Недостатки работы: теоретическая часть не в полной мере обосновывает специфику исследования.

9. Какие профессиональные компетенции отработаны при работе над темой обще профессиональная компетенция ОПК-1, Общекультурные компетенции ОК-1, ОК-2, ОК-3, ОК-4, ОК-5, ОК-6, ОК-7, ОК-8, ОК-9, профессиональные компетенции ПК-6, ПК-7, ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-11, ПК-12, ПК-13 и выпускной квалификационной работы ПК-14.

Выпускная квалификационная работа отвечает предъявляемым требованиям и рекомендуется к защите на заседании Государственной экзаменационной комиссии.

Руководитель выпускной квалификационной работы: Суворова Наталья Владимировна, канд.пед.наук, доцент кафедры психологии СИБУП

«21» февраля 2018 г.

подпись руководителя

С отзывом ознакомлена
Муравьева К.А.
22.02.2018 г.

АНТИПЛАГИАТ
ТВОРИТЕ СОБСТВЕННЫМ УМОМ

УВАЖАЕМЫЙ ПОЛЬЗОВАТЕЛЬ!

Обращаем ваше внимание, что система «Антиплагиат» отвечает на вопрос, является ли тот или иной фрагмент текста заимствованным или нет. Ответ на вопрос, является ли заимствованный фрагмент именно плагиатом, а не законной цитатой, система оставляет на ваше усмотрение. Данный отчет не подлежит использованию в коммерческих целях.

Отчет о проверке на заимствования №1

Автор: schoolonly2017@yandex.ru / ID: 4724026
Проверяющий: (schoolonly2017@yandex.ru / ID: 4724026)

Отчет предоставлен сервисом «Антиплагиат»- http://www.antiplagiat.ru

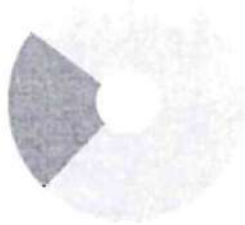
ИНФОРМАЦИЯ О ДОКУМЕНТЕ

№ документа: 73
Начало загрузки: 21.02.2018 07:43:20
Длительность загрузки: 00:00:01
Имя исходного файла: ВКР_Журавлева
Размер текста: 833 кБ
Символов в тексте: 81514
Слов в тексте: 9788
Число предложений: 645

ИНФОРМАЦИЯ ОБ ОТЧЕТЕ

Последний готовый отчет (ред.)
Начало проверки: 21.02.2018 07:43:22
Длительность проверки: 00:00:01
Комментарии: не указано
Модули поиска:

ЗАИМСТВОВАНИЯ	ЦИТИРОВАНИЯ	ОРИГИНАЛЬНОСТЬ
22,81%	0%	77,19%



№	Доля в отчете	Доля в тексте	Источник	Ссылка	Актуален на	Модуль поиска	Блоков в отчете	Блоков в тексте
[01]	6,26%	6,26%	Развитие профессионально...	https://repetitora.com	11 Мая 2017	Модуль поиска Интернет	1	67
[02]	6,18%	6,18%	Развитие профессионально...	http://repetitora.com	23 Мар 2016	Модуль поиска Интернет	66	66
[03]	1,38%	6,17%	Профессиональная компете...	http://ped-kopilka.ru	23 Окт 2017	Модуль поиска Интернет	23	83

Red Bus

РАЗГОВОРНЫЕ КУРСЫ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА

Заявка на проведение исследования

ООО «РэдБас» просит студента СИБУП Журавлеву Кристину Андреевну провести исследование на интересующую нас тему научной работы по теме «Развитие профессиональной компетентности педагогов посредством психологического тренинга».

20.12.2017 г. Ген.директор Парамыгина Е.А.

Red Bus

РАЗГОВОРНЫЕ КУРСЫ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА

Акт о внедрении результатов научной работы

Результаты научной работы по теме «Развитие профессиональной компетентности педагогов посредством психологического тренинга» были внедрены в работу организации, а также, имеют большую практическую пользу для работы организации.

20.12.2017 г.

Ген. директор Парамыгина Е.А.

ОБЩЕСТВО С ОГРАНИЧЕННОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТЬЮ «РАЗГОВОРНЫЕ КУРСЫ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА» ИНН 2460097210 ОГРН 1162468069299 г.Красноярск