

**Компетентность педагога, как условие формирования и развития компетентностей учащихся в свете реализации профильного образования
Из опыта работы ГОУ ЦО № 771**

*Педагог-психолог ГОУ ЦО №771
Детковская О.В.*

Важным адаптивным умением личности является способность выстраивать траекторию своей жизненной карьеры и осуществлять осмысленные действия по её реализации в тех средовых условиях, в которых она существует. Трудно не согласиться, что постоянные изменения стали нормой жизни современного общества, в котором профессиональная деятельность личности занимает ключевое значение. В настоящее время профессиональная эффективность зависит не от обладания, какой бы то ни было раз и навсегда заданной специальной информацией, а от умения ориентироваться в информационных потоках, инициативности, умения справляться с проблемами, искать и использовать недостающие знания или другие ресурсы для поставленных целей.

Сегодня список профессий составляет около 40 000 названий и обновляется более чем на 50% каждые 7 лет. Чтобы быть успешным, человеку приходится менять не только место работы, но и переквалифицироваться в среднем от 3-х до 5-ти раз в течение жизни. В 70-х годах прошлого века в связи с проблемой определения деловых и личностных качеств сотрудника, которые должны влиять на его успешность стали использоваться понятия «компетенция» и «ключевые компетенции». Изначально компетенции противопоставлялись специальным знаниям и умениям, необходимых в конкретных профессиях, т.е. понятию «квалификация». Сегодня понятие «компетентность» намного шире, так как включает в себя ещё и общечеловеческий аспект: самостоятельность, предприимчивость, ответственность, коммуникабельность, толерантность и другие характеристики личности. И не смотря на то, что до сих пор не существует устойчивого определения содержания понятия «компетенция» (как и принятой классификации компетенций) большинство авторов в своих определениях связывают компетентность (компетенцию) с эффективным выполнением какой-либо деятельности.

Таким образом, компетентность – это характеристика, даваемая человеку в результате оценки результативности его действий, направленных на разрешение определенного круга значимых для данного сообщества задач. Это эффективное использование знаний и способов деятельности, позволяющих добиваться максимально высоких результатов в какой-либо профессиональной деятельности или иной социально позитивной деятельности, т.е. способность личности успешно решать возникающие в процессе её жизни проблемы. **Знания, навыки, способности, мотивы, ценности и убеждения рассматриваются как возможные составляющие компетенции, но сами по себе не делают человека компетентным.** Оценить компетентность человека можно лишь по результатам его деятельности относительно тех критериев, которые определяют их успешность или неуспешность.

Возник вопрос: можно ли научить компетенциям? По существу необходимость обучения (формирования) у личности качеств (компетенций), необходимых для решения её личных и профессиональных задач является ответом образования на вызов современного общества. И если рассматривать образование человека не только как закрепленное конституцией право гражданина на получение определенной суммы знаний, культурных навыков, профессиональных ориентаций, необходимых для нормальной жизнедеятельности в условиях современности, но и в контексте социализации того самого гражданина в обществе, то **смысл образования человека предстает в освоении им какой-либо культурной традиции как системы ранее выработанных средств**

(компетенций), позволяющей взаимодействовать с окружающим Миром, развивать свои способности, реализовывать себя как «Я» и быть успешным в данном обществе. **В этом контексте качество образования будет определяться не суммой выученных знаний, а системой компетентностей, т.е. способностью адекватно и конструктивно применять полученные знания.**

В Концепции модернизации российского образования перед школой ставится задача создания «системы специализированной подготовки, ориентированной на индивидуализацию обучения и социализацию обучающихся, в том числе с учетом реальных потребностей рынка труда. Каковы же «реальные потребности рынка труда» в области компетенций?

Российские работодатели сегодня под компетенциями понимают «индивидуально-личностные характеристики (ИЛХ), знания, умения и навыки (ЗУН), модели поведения (МП) сотрудника и его ценности и мотиваторы»¹ и выделяют следующие группы компетенций:

- исходные компетенции, т.е. те компетенции, которыми обладает сотрудник на данный момент.
- компетенции, которые необходимы любому сотруднику организации для успешной карьеры и соответствия корпоративным требованиям и нормам.
- компетенции, необходимые для успешного выполнения функций, соответствующих различным должностям.

Из вышеизложенного очевидно, что для успешного формирования и развития указанных компетенций у будущих представителей различных профессий – сегодняшних учащихся школ, колледжей и других учебных заведений - необходимо наличие соответствующих компетенций у кадрового состава образовательных учреждений, обучающихся и воспитывающих подрастающее поколение.

Педагог, Управленец		
Ученик		
Ученические компетенции	Личностные компетенции	Профессиональные компетенции
Профессиональное образование		
Старшая школа		
Основная школа		

В связи с этим важную роль занимает оценка профессионально-личностных качеств педагогического коллектива.

Работая в городской экспериментальной площадке "Формирование профильного обучения на основе взаимодействия средней и высшей школы", методическим аспектом которой в 2009-2010 учебном году стало **Применение педагогических и управленческих компетенций в процессе повышения качества профильного образования**, нами проведены исследования, предложенные секцией психологов ГЭП:

1. Оценка социально-психологического климата педагогического коллектива
2. Самооценка педагогами профессиональной деятельности.

С учетом стратегических направлений развития ЦО (совершенствование модели профильного обучения) мы провели ряд исследований среди педагогов, ориентированных на оценку применения педагогических и управленческих компетенций в процессе повышения качества профильного образования:

¹ Иванова С.В. Кандидат, новичок, сотрудник. Инструменты управления персоналом, которые реально работают на практике. 2-е издание. – М.: Изд-во Эксмо, 2007. – 304с. – (Бизнес-бестселлер). Стр. 267

1. Исследование, направленное на изучение личностных ориентаций (опросник **Э.Шострома**), измеряющее самоактуализацию (т.е. саморазвитие и самореализацию) как многомерную величину. КСТАТИ, данное исследование и его результаты послужили не только Банком ценных сведений для оценки личностно-важных качеств педагогов, выбора тренинговых программ и методов работы с педагогическим коллективом, но и явилось хорошей основой для дальнейшей работы по оценке профессиональных и личностных компетенций педагогов, которая широкомасштабно проводится в текущем учебном году.
2. Исследование, выявляющее барьеров педагогической деятельности;
3. Оценка стимулирующих и препятствующих факторов в работе педагогов;
4. Анализ рейтинга мотивов профессиональной деятельности педагогов.

По всем исследованиям проведён количественный и качественный анализ, результаты представлены на педсоветах, проведены индивидуальные консультации, намечена и реализуется тренинговая программа. Полученные результаты позволили увидеть развернутую картину не только факторов способствующих или мешающих профессиональной эффективности отдельных педагогов, но и оценить в целом успешность управленческой стратегии.

Решая задачу создания системы специализированной подготовки, ориентированной на индивидуализацию обучения и социализацию обучающихся необходимо учитывать, что формирование и развитие компетентностей осуществляется по определенным ступеням, соответствующим этапам образования. Ученические компетенции являются своеобразным фундаментом личностных, а личностные – профессиональных. На каждой ступени происходит некое «приращение» содержания.

		Компетентности профессиональной адаптации
	Компетентности социального развития	Компетентности социального развития
	Компетентности социальной адаптации	Компетентности социальной адаптации
	Лидерские компетенции	Лидерские компетенции
	Информационные компетентности	Информационные компетентности
Компетентности различных областей знания (предметные)	Компетентности различных областей знания (предметные)	Компетентности различных областей знания (предметные)
Общие учебные компетенции	Общие учебные компетенции	Общие учебные компетенции
Функциональные: общекультурные; компетенции жизнедеятельности в различных средах	Функциональные: общекультурные; компетенции жизнедеятельности в различных средах	Функциональные: общекультурные; компетенции жизнедеятельности в различных средах

Ученические
компетенции

Личностные
компетенции

Профессиональные
компетенции

Правильное формирование профиля значимых для учащегося компетенций – основа основ планирования карьеры человека и его развития. Это вопрос стратегии и

выстраивания линии развития личности на много лет вперед. При прочих равных данных, необходимых для выполнения текущей работы, преимущество всегда получит кандидат, имеющий высокоразвитые личностные характеристики. Так как в большинстве случаев легче приобрести новые навыки или скорректировать старые, нежели изменить характеристики личности сотрудника.

Важную роль в планировании карьеры играет профильное обучение, которое предполагает предпрофильную подготовку. Но дифференциация на более раннем этапе обучения требует и более ранней постановки цели: на кого учиться? Профилизация тесно связана с понятием «выбор» и «самоопределение». И то и другое в полной мере доступно зрелой личности. Но наступление зрелости человека как индивида (физическая зрелость), личности (гражданская зрелость), субъекта познания (умственная зрелость) и труда (трудоспособность) во времени не совпадают. Отсюда и полярные мнения специалистов в области педагогики, психологии, физиологии, широко дискутирующих на эту тему.

Важно помнить, что здоровое развитие личности – это гармоничное разностороннее её развитие, обозначающее, что ей не чуждо ничто человеческое. При этом не исключается сосредоточенность интересов на чем-либо главном, наиболее значимом для человека. И точно так же разностороннее развитие способностей означает формирование личности, которая не была бы раз и навсегда «пригнана» к одной узко специализированной деятельности. А которой были бы доступны разные её сферы, что не исключает, конечно, особого развития каких-либо специальных способностей (технических, изобразительных, музыкальных, литературных и пр.) на фоне достаточно высокого общего развития.

Так как научно-технический прогресс диктует необходимость профессиональной мобильности, а статистика рынка труда говорит о том, что перемещения в рамках профессии происходит более интенсивно, чем за ее пределами, осуществляя психолого-педагогическую поддержку школьников в вопросах выбора профессии, а на более ранней стадии – профильного обучения – целесообразно учитывать оба вышеуказанных фактора и, обратив максимум внимания на **формирование личности с высоким уровнем общего (интеллектуального, нравственного, морального) развития, осознающую свои хорошо развитые специальные способности, но не «зацикливающуюся» на них.**

Необходимо помочь учащимся выработать навыки профессиональной мобильности, основанные на умении использовать преимущества своих личностных характеристик и не терять из поля зрения потенциальные возможности, необходимые для осуществления или изменения своих профессиональных планов.

Системный подход к задачам психолого-педагогического сопровождения профильного обучения учащихся ГОУ Центра образования № 771 дает возможность продуманной расстановки акцентов в работе со всем контингентом участников учебно-образовательного процесса для достижения поставленных целей. Так, если в предыдущие годы, в активную работу в основном были включены педагоги, учащиеся 8-11-х классов и их родители, а *диагностическо-практическую работу удавалось осуществлять «набегами», используя классные часы и замены, что снижало общую эффективность занятий*, то в этом году:

1. В 9-х классах предпрофильная подготовка ведется СИСТЕМНО, благодаря тому, что в сетке расписания учебных занятий удалось выделить 1 час в неделю на класс. Подготовка идет по программе Г.В.Резапкиной «Психология и выбор профессии». Каждый учащийся имеет рабочую тетрадь на печатной основе, которая концу учебного года будет объективно отражать психологический портрет учащегося с присущими ему интересами, склонностями и качествами личности.
2. С учащимися 8-х классов ведется плановая работа, направленная на помощь школьникам в выборе профильного класса для дальнейшего обучения. В основе этой работы лежит программа Е.С. Меттус и др. авторов «Я выбираю профиль обучения». Она включает в себя последовательные этапы знакомства с разнообразием

профильных классов, видов школ, начальных профессиональных заведений, институтов и профессий. Через множество диагностических методов она дает возможность ребятам оценить: свои интересы, возможности, наклонности, способности, личностные характеристики для осознанного осуществления выбора профильного класса.

3. В этом году в диагностическую работу по ранней профориентации включены учащиеся 5-7-х классов, с целью наблюдения динамики или сохранения устойчивой профильной направленности учащихся.

По результатам этой работы составлены индивидуальные профили учащихся 5-6 классов и профили классов, отражающие такие характеристики, как уровень развития

- абстрактно-символического мышления;
 - логического мышления;
 - умения классифицировать и сравнивать
- определяя таким образом – возможную профильную направленность (техническая/гуманитарная) и выявляющая предпочтительные способы мышления (аналитическое/наглядно-образное)

А в 8-9-х классах:

- абстрактно-символического мышления;
- логического мышления;
- умения классифицировать и сравнивать;
- усвоение знаний по предметам:
 - литература, русский язык
 - математика, физика
 - история
 - биология
 - география
- и усвоение др. важных понятий, их соотношений и связей (род-вид, часть-целое, причина-следствие и пр.)

РОЛЬ ПЕДАГОГА.

Сопоставление полученных результатов исследований с уровнем успешности учащихся в учебной деятельности может помочь:

- в определении причин школьной неуспеваемости
- в оценке эффективности разных систем и методов преподавания
- в анализе эффективности работы разных учителей и оценке их возможностей работать в профильном классе
- в отборе учащихся с высоким уровнем развития, способных обучаться по углублённой (возможно, индивидуальной) программе.

4. Через исследования по классам выявляется позиция родителей учащихся 1-4-х классов, относительно подготовки детей к труду и выбору профессии.

РОЛЬ КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ.

Анализ опроса родителей наших учащихся, который был проведен в этом году, показывает, что далеко не все родители могут с уверенностью определить склонности своих детей, в то время, как вопрос о ранней профориентации и профориентации поднимается ими уже в начальной школе. Практика показывает, что чем младше школьник, тем легче убедить родителя учитывать природные склонности своего ребёнка. На протяжении всего периода обучения чаще всего родитель обращается с первичным запросом к классному руководителю. Именно поэтому на него ложится важная роль по организации взаимодействия и плотного сотрудничества в решении вопросов,

обеспечивающих успешность учащихся, между им самим, родителем, педагогами-предметниками, психологом и другими специалистами школы.

Наша практика показала, что представленная система работы создает необходимые и достаточные условия для:

- гармоничного и разностороннего развития личности наших учащихся,
- формирования их ключевых и личностных компетенций,
- а также позволяет заложить основу для развития профессиональных компетенций наших выпускников.