МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ХАБАРОВСКОГО КРАЯ

КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

ХАБАРОВСКИЙ КОЛЛЕДЖ ОТРАСЛЕВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И СФЕРЫ ОБСЛУЖИВАНИЯ

Доклад

**«Инновационная деятельность педагога в формировании учебно-познавательной компетентности обучающихся»**

Разработчик: Артеева А.В.,

преподаватель

Хабаровск

2018

Как педагогическая категория этот термин относительно молод, и в этом одна из причин того, что существуют разные подходы к определению данного понятия. Современный словарь по педагогике так трактует этот термин: «Педагогическая инновация - нововведение в педагогическую деятельность, *изменение в содержании и технологии* обучения и воспитания, имеющие целью повышение их эффективности».

Инновационный потенциал личности связывают со следующими основными параметрами:

- творческая способность генерировать и продуцировать новые представления и идеи, а главное - проектировать и моделировать их в практических формах;

- открытость личности новому, отличному от своих представлений, что базируется на толерантности личности, гибкости и панорамности мышления;

- культурно-эстетическая развитость и образованность;

- готовность совершенствовать свою деятельность, наличие внутренних, обеспечивающих эту готовность средств и методов;

- развитое инновационное сознание (ценность инновационной деятельности в сравнении с традиционной, инновационные потребности, мотивация инновационного поведения).

Одной из самых актуальных проблем современного образования является воспитание «социальной конкурентоспособности». Это понятие включает в себя профессиональную устойчивость, способность к повышению квалификации, социальную мобильность личности, заключающуюся в ее обучаемости, восприимчивости к инновациям, способности к перемене профессиональной среды деятельности, готовности перехода в более престижную область труда, повышению социального статуса и уровня образования и т. д.

Формирование конкурентоспособного специалиста в современных условиях возможно только при внедрении и включении в образовательный процесс проблемно и методико-ориентированных инноваций, отвечающих положениям общих инновационных процессов, отраженных в программах и концепциях.

Источниками инновационных идей могут быть:

·   неожиданное событие (успех или провал, как толчок к развитию или расширению деятельности или к постановке проблемы);

·   различные несоответствия (между истинными мотивами поведения детей, их запросами и желаниями и практическими действиями педагога);

·   потребности педагогического процесса (слабые места в методике, поиск новых идей);

·   появление новых образовательных моделей;

·   демографический фактор;

·   изменения в ценностях и установках детей (изменение отношения детей к образованию, к значимым ценностям влечёт за собой поиск новых форм общения и профессионального поведения);

·   новые знания (новые концепции, подходы к образованию, конкретные методики и технологии).

Отличительные черты инновационной деятельности педагога:

·   новизна в постановке целей и задач;

·   глубокая содержательность;

·   оригинальность применения ранее известных и использование новых методов решения педагогических задач;

·   разработка новых концепций, содержания деятельности, педагогических технологий на основе гуманизации и индивидуализации образовательного процесса;

·   способность сознательно изменять и развивать себя, вносит вклад в профессию.

Виды педагогических инновационных технологий:

1. В информационной области:использование интернет-ресурсов, мультимедийных учебников и обучающих программ;создание своей методической копилки

 2. В диагностико-прагматической области: диагностика информационных потребностей учащихся;

диагностика обучения учащихся.

 3. В области содержания образования:работа по изучению временных стандартов образования;

дидактическое и методическое обеспечение введения нового содержания образования и обучения;

освоение и пропаганда новых педтехнологий.

 4. В инновационной и экспериментальной области:работа в творческих группах учителей;проведение семинаров и мастер-классов;опытно-экспериментальная работа.

 5. В области повышения квалификации:переподготовка и повышение квалификации;участие в методических выставках, профессиональных конкурсах и фестивалях

Тренинговые технологии. В меньшей степени в образовательном процессе в учреждениях начального и среднего профессионального образования используются тренинговые технологии, но в практике повышения квалификации специалистов они широко применяются; действие этих технологий очень эффективно.

Понятие «тренинг» в науке и практике трактуется многозначно, в частности:

- как вид образовательной практики, в которой ведущей деятельностью является тренировка, т.е. закрепление определенной реакции, действия, способа, умения посредством повторения упражнений;

- как способ профессионального и личностного развития;

- как комплекс интенсивных методов преобразующего воздействия на личность и др.;

- как практика психолого-социально - педагогического воздействия на обучающихся или группы.

Формально тренинг - это групповое занятие под руководством ведущего, направленное на развитие личностных качеств индивида, лучшее понимание себя и других; один из специфических способов получения личностного опыта, где основу любого тренинга составляет групповая работа, что делает ее весьма удобной технологией влияния на личность в специально организованных групповых воздействиях.

Существует четыре основных вида тренингов:

- обучающие тренинги - любая деятельность, в которой человек учится чему-то новому. Мероприятия по развитию во время обучающего тренинга охватывают любую деятельность, при которой обучение претворяется в практику.

При применении на практике обучающих тренингов у обучающихся развиваются следующие личнгостные компетенции: обучаемость, гибкость мышления. Профессиональные компетенции формируются в условиях приближенным к реальным ситуациям в ходе будущей профессиональной деятельности, в которых обучающемуся приходится проявлять профессиональные знания и умения;

- профессиональный тренинг - это система воздействий, упражнений, направленных на развитие, формирование, коррекцию у человека необходимых профессиональных качеств: развитие профессиональных способностей, пополнение профессиональных умений и т.д. Профессиональные тренинги варьируются в зависимости от тех профессиональных компетенций, способностей, которых недостает конкретным участникам тренинга для эффективного выполнения профессиональной деятельности в современных условиях. Профессиональный тренинг может иметь разные задачи:

- формирование целостной личности субъекта труда (тренинг субъекта труда);

- формирование отдельных видов профессиональной деятельности или профессионального общения (например: исследовательской деятельности);

- развитие мотивационной сферы как поиск новых мотивов, смыслов новой системы целей профессиональной деятельности (мотивационный профессиональный тренинг);

- усиление потребности и способности в построении позитивной Я - концепции, самовосприятия в профессии/специальности (психотерапевтический профессиональный тренинг);

- стимулирование потребности и способности самовыражения в труде (тренинг индивидуальности в профессиональной деятельности);

- побуждение к процессу постоянного профессионального самосовершенствования, апробации разных стратегий профессионального роста (тренинг профессионального самосовершенствования) и т.д.

При применении профессионального тренинга у обучающихся формируются профессиональные компетенции, а также такие личностные компетенции как установление контакта, гибкость мышления.

С профессиональным тренингом не следует смешивать широко распространенные общеличностные тренинги:

- общеличностные тренинги. В этих тренингах развиваются отдельные способности и качества личности, необходимые для его профессиональной деятельности. При примении общеличностного тренинга у обучающихся формируются такие компетенции как отношение с окружающими, речь, работа в команде, неконфликтность, уравновешенность, самоконтроль, иуверенность в себе, организованность стресссоустой-чивость, креативность, самопонимание, влияние, восприимчивость к изменениям;

- тренинг личностного роста предлагает обучающую среду, в которой через упражнения участник может раскрыть и осознать интерпретации, которые непосредственно влияют на результаты.

Тренинг личностного роста помогает развитию личности путем снятия ограничений, комплексов, преодоления стереотипов. Общая цель таких тренингов - развитие личности, т.е. развитие способности адекватного и наиболее полного познания себя и других людей. Как правило, тренинг личностного роста направлен на эффективное межличностное общение, т.е. на общение индивидуума с окружающим его миром: взаимодействие человека в команде, результативность в партнерстве. Большое внимание уделяется работе с личной самооценкой, отношениям человека с самим собой и собственными целями и приоритетами в жизни.

Целесообразно использование тренинговых технологий как вспомогательных технологий, поскольку конкретные тренинги всегда предметно ориентированы и строятся под отдельные задачи развития личности.