МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ

УЧРЕЖДЕНИЕ БЕРДЮГИНСКАЯ СРЕДНЯЯ

ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА

Педагогический проект на тему ;

**Пути совершенствования профессионально-педагогической компетентности классного руководителя**

Исполнитель:

Бердюгин Сергей Геннадьевич

Учитель физической культуры

I квалификационная категория

д. Бердюгина 2017

**Содержание**

[Введение 3](file:///D:\Хозяин\Бердюгин%20С.Г.%20Группа%207-13%207%20%20мая%202016.doc#_Toc450447852)

[Глава I. Профессионально-педагогическая компетентность классного руководителя 7](file:///D:\Хозяин\Бердюгин%20С.Г.%20Группа%207-13%207%20%20мая%202016.doc#_Toc450447853)

[1.1. Сущность и содержание понятия «профессионально-педагогическая компетентность» 7](file:///D:\Хозяин\Бердюгин%20С.Г.%20Группа%207-13%207%20%20мая%202016.doc#_Toc450447854)

[1.2. Структура профессионально-педагогической компетентности классного руководителя 13](file:///D:\Хозяин\Бердюгин%20С.Г.%20Группа%207-13%207%20%20мая%202016.doc#_Toc450447855)

[Глава II. Совершенствование профессионально-педагогической компетентности классного руководителя 20](file:///D:\Хозяин\Бердюгин%20С.Г.%20Группа%207-13%207%20%20мая%202016.doc#_Toc450447856)

[2.1. Формы и средства совершенствования профессионально-педагогической компетентности классного руководителя 20](file:///D:\Хозяин\Бердюгин%20С.Г.%20Группа%207-13%207%20%20мая%202016.doc#_Toc450447857)

[2.2. Методическое объединение как форма совершенствования профессионально-педагогической компетентности классного руководителя 29](file:///D:\Хозяин\Бердюгин%20С.Г.%20Группа%207-13%207%20%20мая%202016.doc#_Toc450447858)

[Заключение 38](file:///D:\Хозяин\Бердюгин%20С.Г.%20Группа%207-13%207%20%20мая%202016.doc#_Toc450447859)

[Список использованных источников: 40](file:///D:\Хозяин\Бердюгин%20С.Г.%20Группа%207-13%207%20%20мая%202016.doc#_Toc450447860)

[Приложение 1 45](file:///D:\Хозяин\Бердюгин%20С.Г.%20Группа%207-13%207%20%20мая%202016.doc#_Toc450447861)

[Приложение 2 46](file:///D:\Хозяин\Бердюгин%20С.Г.%20Группа%207-13%207%20%20мая%202016.doc#_Toc450447862)

**Введение**

Приоритетной задачей Российской Федерации в сфере воспитания детей является развитие высоконравственной личности, разделяющей российские традиционные духовные ценности, обладающей актуальными знаниями и умениями, способной реализовать свой потенциал в условиях современного общества, готовой к мирному созиданию и защите Родины [24, с.4].

Федеральный государственный образовательный стандарт отражает в задачах воспитания мировую тенденцию понимания миссии образования как средства формирования компетентного человека [41, с. 36].

Компетентный человек рассматривается как субъект инновационного развития, непрерывно продвигающийся к «национальному воспитательному идеалу – высоконравственному, творческому, компетентному гражданину России, принимающему судьбу Отечества как свою личную, осознающему ответственность за настоящее и будущее своей страны, укоренённому в духовных и культурных традициях многонационального народа Российской Федерации [10, с. 11].

Оказать педагогическую поддержку школьникам в становлении их компетентности обязан педагог, который сам проявляет себя как компетентный субъект профессионально-педагогической деятельности. Классный руководитель является педагогом, официально назначаемым директором школы для осуществления воспитательной работы. Институт классного руководства, постоянно модернизируется, претерпевают изменения функциональные обязанности классных руководителей и содержательное наполнение их взаимодействия с детьми.

В Российской Федерации признается особый статус педагогических работников в обществе и создаются условия для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам в Российской Федерации предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда [34, с. 110].

В законе об образовании одна из задач: развитие кадрового потенциала в части воспитательной компетентности педагогических и других работников на основе разработки и введения профессионального стандарта специалиста в области воспитания, совершенствования воспитательного компонента профессиональных стандартов других категорий работников образования, физической культуры и спорта, культуры.

Учитывая особенности современной школы, особенно актуальной становится проблема повышения уровня профессионально-педагогической компетентности классного руководителя.

Анализ научной литературы показывает, что проблеме формирования профессиональной компетентности посвящены исследования В. М. Басовой, А. Н. Дахин, И. А. Зимней, В. В. Краевского, Н. В. Кузьминой, А. В. Хуторского. Важность формирования профессионально-педагогической компетентности педагогов подтверждают труды известных ученых: В.И. Андреева, О.С. Анисимова, Ю.К. Бабанского, Л.В. Байбородовой, В.П. Беспалько, С.Г. Вершловского, Б.С. Гершунского, В.П. Зинченко, О.Е. Лебедева, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, П.И. Пидкасистого, Ю.П. Поваренкова, И.П. Подласого, Е.И. Рогова, М.И. Рожкова, В.А. Сластенина, Б.В. Титовой, В.Б. Успенского, Г.И. Хозяинова и других.

Исследованию проблемы формирования профессиональной компетентности классного руководителя посвящено много исследований: Л.И. Бершедовой, Э.Н. Рычихиной (конфликтологическая компетентность); А.А. Толкачевой, И.Л.Федотенко (информационно-коммуникативная компетентность); В.И. Кашницкого, Н.В. Комиссаровой (коммуникативная компетнтность), Д.В. Голубина, Е.В. Назначило, Н.Ю. Таировой (информационная компетентность), В.А. Адольф, Т.В. Сясиной (методическая компетентность), Л Н Горбуновой (практико-преобразующая компетентность).

Однако, пути совершенствования профессионально-педагогической компетентности классного руководителя не достаточно разработаны в педагогической теории. Таким образом, в настоящее время объективно существует противоречие между повышением уровня профессионально-педагогической компетентности классного руководителя и недостаточной разработанностью путей её совершенствования.

Данное противоречие обусловило **проблему** нашего исследования: какие пути совершенствования профессионально-педагогической компетентности классного руководителя являются наиболее эффективными.

Актуальность проблемы обусловила выбор **темы** нашей курсовой работы: «Пути совершенствования профессионально-педагогической компетентности классного руководителя».

**Объект** исследования: профессионально-педагогическая компетентность классного руководителя.

**Предмет** исследования: совершенствование профессионально-педагогической компетентности классного руководителя.

**Цель** исследования: определить возможности совершенствования профессионально-педагогической компетентности классного руководителя.

Объект, предмет и цель обусловили **задачи** исследования:

1. На основе теоретического анализа научной литературы раскрыть понятие и содержание профессионально-педагогической компетентности классного руководителя.
2. Проанализировать структуру профессионально-педагогической компетентности классного руководителя.
3. Охарактеризовать формы и средства совершенствования профессионально-педагогической компетентности классного руководителя.
4. Определить возможности методического объединения как формы совершенствования профессионально-педагогической компетентности классного руководителя.

При написании педагогического проекта были использованы **методы** теоретического исследования: анализ и синтез научной литературы по проблеме исследования, сравнение, обобщение, систематизация.

**Педагогический проект состоит** из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников, двух приложений.

**Глава I. Профессионально-педагогическая компетентность классного руководителя**

**1.1. Сущность и содержание понятия «профессионально-педагогическая компетентность»**

Для того чтобы решить проблему нашего исследования, а именно ответить на вопрос: «Какие пути совершенствования профессионально-педагогической компетентности классного руководителя являются наиболее эффективными?», необходимо определиться с понятиями «профессионализм», «компетентность» и «профессионально-педагогическая компетентность».

Профессионализм – это не просто высокий уровень знаний и умений человека в конкретной деятельности, но и системная организация сознания человека [39, с. 7].

Компетентность есть деятельностная характеристика, которая раскрывает степень проявления профессионализма и выступает одновременно не только как характеристика профессиональной деятельности, но и как нравственная категория – ответственность, которая корректирует процесс профессионального роста специалиста [4].

То есть компетентность по смыслу считается более узким понятием, чем профессионализм. Компетентность используется для выражения высокого уровня квалификации и профессионализма. М.А. Чошанов, пытаясь определить место компетентности в системе уровней профессионального мастерства, считает, что она находится между исполнительностью и совершенством [37, с. 85].

Концепция модернизации российского образования в качестве одного из оснований обновления образования определяет компетентностный подход, который стал результатом новых требований, предъявляемых к качеству образования. В настоящее время термины «компетентность» и «компетенция» широко используются в описании системы образования.

В словаре С.И. Ожегова, понятие «компетентный» определяется как «знающий, осведомленный, авторитетный в какой-либо области; обладающий компетенцией» [23, с. 358].

Согласно большой универсальной энциклопедии компетентность (лат.– надлежащий, способный) – это совокупность знаний, умений в определённой области [7, с.30 ].

Компетентность – термин, получивший распространение в литературе по педагогике и лингводидактике с 60-х годов прошлого столетия для обозначения способности личности к выполнению какой-либо деятельности на основе жизненного опыта и приобретенных знаний, умений, навыков. В отличие от компетенции, которую принято рассматривать в виде знаний, умений, навыков, приобретенных в ходе обучения и образующих содержательную сторону такого обучения. Компетентность означает свойства, качества личности, определяющие ее способность к выполнению деятельности на основе приобретенных знаний и сформированных навыков и умений. Разграничение понятий компетенция и компетентность базируется на утверждении Н. Хомского, который в книге «Аспекты теории синтаксиса» (1972) утверждал, что существует фундаментальное различие между компетенцией (знанием своего языка говорящим или слушающим) и употреблением – реальным использованием языка. Именно употребление, по мнению Н. Хомского, есть проявление компетенции в различных видах деятельности, оно связано с мышлением и опытом человека. Такое употребление приобретенного опыта в виде знаний, навыков, умений впоследствии стали называть компетентностью. В современной литературе термин компетентность широко используется в таких словосочетаниях, как общеобразовательная, профессиональная, коммуникативная компетентность [1, с. 107].

В психологическом словаре дано такое определение компетентности: «способность делать что-то хорошо или эффективно; способность соблюдать установленный стандарт, применяемый в какой-либо профессии. По происхождению (от лат. глагола – competo) компетентность можно рассматривать как соответствие. То есть компетентный человек соответствует некоторым требованиям к данному рабочему месту, а некомпетентный не соответствует» [25, с. 115].

Компетентность – новообразование субъекта деятельности, формирующееся в процессе профессиональной подготовки, представляющее собой системное проявление знаний, умений, способностей и личностных качеств, позволяющие успешно решать функциональные задачи, составляющие сущность профессиональной деятельности. Дж. Равен выделяет разновидности компетентности, указывая на то, что все они являются «мотивированными способностями» [26, с. 98].

Компетентность определяется И.А.Зимней как «основывающийся на знаниях, интеллектуально и личностно обусловленный опыт социально-профессиональной жизнедеятельности человека» [13, с. 14].

По мнению А.И. Турчинова компетентность – это степень выраженности, проявленности присущего человеку профессионального опыта в рамках компетенции конкретной должности [30, с. 67].

А.В. Хуторской указывает, что компетенция «включает совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов, и необходимых для качественной продуктивной деятельности по отношению к ним; компетентность – владение, обладание человеком соответствующей компетенцией, включающей его личностное отношение к ней и предмету деятельности». Следовательно, обладать компетентностью значит иметь определенные знания, определенную характеристику, быть осведомленным в чем-либо; обладать компетенцией – значит обладать определенными возможностями в какой-либо сфере [36, с. 58].

Таким образом, в научной литературе встречается понимание компетентности как «углубленного знания», «состояния адекватного выполнения задачи», «способности к актуальному выполнению деятельности», «эффективность действий». Значительная часть исследователей связывает понятие «компетентность» со способностью, потенциальной возможностью выполнения определенной деятельности.

Исходя из анализа психолого-педагогической литературы, можно дать следующее определение понятия «компетентность»: личностная характеристика индивида, отражающая его способность использовать универсальные способы деятельности, основанная на совокупности научных знаний в конкретных жизненных ситуациях.

При этом необходимо отметить большой вклад в разработку проблем компетентности в целом именно отечественных исследователей – Л.П. Алексеевой, Н.В. Кузьминой, А.К. Марковой, Л.М. Митиной, Л.А. Петровской, Г.И. Сивковой, Н.С. Шаблыгиной и др.

Рассмотрим, как определяется понятие «профессиональной компетентности» с точки зрения психологии и педагогики.

В психологическом словаре профессиональная педагогическая компетентность определяется, как «владение учителем необходимой суммой знаний, умений и навыков, определяющих сформированность его педагогической деятельности, педагогического общения и личности учителя, как носителя определенных ценностей, идеалов и педагогического сознания» [25, с. 152].

С точки зрения психологии «профессионально-педагогическая компетентность» может быть определена как «готовность и способность человека профессионально выполнять педагогические функции в соответствии с принятыми в обществе на настоящий момент образовательными нормативами и стандартами» [16, с. 32].

Профессионально-педагогическая компетентность – это 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 – это способность педагога превращать свою специальность в средство формирования личности обучаемого [6].

С точки зрения педагогики «профессиональная педагогическая компетентность» – это «сложное образование, включающее комплекс знаний, умений, свойств и качеств личности, которые обеспечивают вариативность, оптимальность и эффективность построения учебно-воспитательного процесса». Выделяют четыре вида профессиональной компетенции педагога: коммуникативная, информационная, регулятивная, интеллектуально-педагогическая [19, с. 277].

В «Энциклопедии профессионального образования» С.Я. Бытышев и другие отечественные ученые определяют компетентность педагога по уровню его знаний и по тому чему он готов учить других; по степени владения им технологией и методикой преподавания, а также его возможностях одновременно добиваться цели и справляться с поставленными перед ним задачами, которые связанны с воспитанием, обучением и развитием учащихся [31, с. 194].

Профессиональная компетентность – это полное соответствие учителя требованиям квалификационной характеристики.

Компетентность учителя – владение им необходимой суммой знаний, умений и навыков, определяющих сформированность его педагогической деятельности, педагогического общения и личности учителя как носителя определенных ценностей, идеалов и педагогического сознания [15, с. 88].

Под профессиональной компетентностью понимается совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной педагогической деятельности. Развитие профессиональной компетентности – это развитие творческой индивидуальности, восприимчивости к педагогическим инновациям, способностей адаптироваться в меняющейся педагогической среде [13, с. 17 ].

А.К. Маркова понимает профессиональную компетентность учителя как совокупность сторон его трудовой деятельности: педагогическая деятельность, педагогическое общение, личность педагога. Внутри каждого из блоков автор выделяет объективно необходимые, профессионально необходимые, профессиональные психологические и педагогические знания; профессиональные педагогические умения; профессиональные психологические умения; профессиональные психологические позиции, установки учителя, требуемые от него профессией; личностные особенности, обеспечивающие владение учителем профессиональными знаниями и умениями [20, с. 88].

А.К. Маркова считает, что знания и умения составляют объективную структуру его труда. К субъективным характеристикам относят психические процессы, функции, состояния, качества, а также целостные позиции личности в разных ситуациях (например, учитель как диагност или как исследователь). Такие характеристики образуют требования профессиональной компетентности к педагогу [31, с. 195].

В определении сущности понятия «профессионально-педагогическая компетентность» мы придерживаемся точки зрения А.К. Марковой.

В обобщенном виде компетентность специалиста отечественные педагоги рассматривают как совокупность способностей, качеств и свойств личности, необходимых для успешной профессиональной деятельности в той или иной сфере (И. А. Зимняя, Н. В. Кузьмина, Г. Р. Ломакина, В. А. Сластенин и др.).

Для оценки результативности и эффективности деятельности классного руководителя рассматривают уровень развития профессиональной компетентности классного руководителя, связанные с новыми задачами воспитания в современных условиях [2, с. 36 ].

Для того, чтобы выявить уровень развития профессионально-педагогической компетентности классного руководителя необходимо выделить её структуру.

**1.2. Структура профессионально-педагогической компетентности классного руководителя**

Воспитание есть процесс введения ребенка в контекст современной культуры. И осуществляется оно в школе силами опытных педагогов, которые вместе с ребенком ежедневно совершают такое «вхождение в культуру». Профессиональная миссия школы – содействовать подрастающему человеку в выстраивании полноценной, счастливой жизни в созидательном творчестве в гармонии с окружающим миром [40, с. 4].

По мнению Н.Е. Щурковой, педагогический профессионализм каждого работника школы – исходный элемент в системе выстраивания «новой школы» педагог-профессионал должен [Там же, с. 4-13]:

* обладать культурологической, философской и социологической подготовкой; владеть практической психологией;
* быть человеком гуманистической направленности и обладать достоинством собственного «Я» как личности;
* быть вооруженным современными воспитательными методиками и педагогическими технологиями;
* хорошо знать программу воспитания и содействовать её практической реализации во всех сферах школьной жизни.

М.А. Чошанов рассматривает компетентность как категорию, складывающуюся из нескольких основных компонентов, которые представлены в таблицах 1, 2 приложения 1 (Приложение 1) [37, с. 49].

А.К. Маркова выделяет четыре вида профессиональной компетентности: [20, с. 54]:

1. специальная, или деятельностная – владение деятельностью на высоком профессиональном уровне (наличие специальных знаний, умение применить их на практике);
2. социальная – владение способами совместной профессиональной деятельности и сотрудничества, приемами профессионального общения;
3. личностная – владение способами самовыражения и саморазвития, способность планировать, самостоятельно принимать решения;
4. индивидуальная – владение приемами саморегуляции, готовность к профессиональному росту, неподверженность профессиональному старению, наличие устойчивой профессиональной мотивации.

Автор считает целесообразным выделить узкопрофессиональную и личностную, а кроме того возрастную компетентность, включающую:

* вхождение в специальность;
* овладение нормами профессиональной деятельности и общения;
* творчество как индивидуальный вклад в общественный опыт своей профессии;
* описание личного опыта для передачи его следующим поколениям.

Профессионализм – самый высокий уровень педагогической компетентности. Это овладение смыслами профессии, профессиональными позициями, ее гуманистической направленностью, плюс владение высокими образцами труда (мастерство), плюс поиск нового (новаторство).

По мнению В.Н. Введенского профессиональная компетентность педагога не сводится к набору знаний, умений, а определяет необходимость и эффективность их применения в реальной образовательной практике, в связи с чем, им выделяются несколько видов компетентности [8, с. 52]:

– коммуникативная компетентность – 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 «гладкой»;

– информационная компетентность – объем информации (знаний) о себе, об обучающихся и их родителях, об опыте работы других педагогов;

– регулятивная компетентность – целеполагание, планирование, мобилизация и устойчивая активность, оценка результатов, рефлексия;

– интеллектуально-педагогическая компетентность – комплекс умений по анализу, синтезу, сравнению, абстрагированию, обобщению;

– операциональная компетентность – набор навыков, необходимых педагогу для осуществления профессиональной деятельности.

В.А. Сластенин представляет модель профессионально-педагогической компетентности как единство его теоретической и практической готовности. Педагогические умения здесь объединены в четыре группы [28, с. 6]:

1. умения «переводить» содержание объективного процесса воспитания в конкретные педагогические задачи;
2. умения построить и привести в движение логически завершенную педагогическую систему;
3. умения выделять и устанавливать взаимосвязи между компонентами и факторами воспитания, приводить их в действие;
4. умения учета и оценки результатов педагогической деятельности.

В структуре компетентности классного руководителя с позиций компетентностного подхода к процессу и результатам педагогической деятельности четко просматриваются аксиологический (ценностно-установочный), деонтологический (этико-нормативный), герменевтический (смысловой), аналитико-диагностический, проектировочный, организационный, коммуникативный, эвристический компоненты [41, с.37].

Компетентностная готовность педагога к реализации деятельности классного руководителя включает [2, с. 36 ]:

* его ориентацию в современных педагогических и психологических подходах к социальному воспитанию;
* его технологические умения (как умение реализовывать относительно эффективные системы педагогических действий);
* его умение отобрать и внести в воспитательный процесс содержание, адекватное социальным тенденциям, личностным устремлениям школьников и собственным индивидуальным интересам.

Но классный руководитель не может быть «мастером на все руки». Успешный классный руководитель всегда ограничивает свою деятельность проблемами и особенностями данного класса, своими собственными предпочтениями, умениями, индивидуальными особенностями. Чаще всего, он это делает интуитивно. Школьная политика в сфере воспитания должна переводить этот процесс в план осознания педагогами своих возможностей, стилей, их развития, поддержки ценности вариативности осуществления классного руководства [9, с.58].

В современных условиях классный руководитель испытывает необходимость приобретения специальных знаний в определенных областях и овладения умениями и навыками деятельности по отдельным направлениям, обеспечивающих качество воспитательной работы. Есть несколько видов специальных компетентностей, которые отражают специфику конкретной сферы профессиональной деятельности классного руководителя [2, с. 36] (Приложение 2):

Нормативно-правовая компетентность:

* знание законодательства о современном образовании;
* нормативно-правовое обеспечение профессиональной деятельности классного руководителя;
* умение применять правовую базу о защите детства;
* применение законодательных актов, определяющих содержание воспитания.

Аналитическая компетентность позволяет классному руководителю принимать эффективные решения задач в воспитательной работе:

* овладение методом научного исследования явлений и процессов классной воспитательной работы;
* разработка методик изучения учащихся (образовательный статус, уровень воспитания, творческие предпочтения, организация свободного времени);
* обучение анализу конкретных воспитательных ситуаций и выработке конкретных решений;
* разработка научно-методических принципов системного анализа состояния и перспектив развития воспитательной работы в классе;
* проектирование содержания мониторинга изучения актуальных проблем личностного развития детей в едином воспитательном пространстве.

Компетентность здоровьесбережения направлена на изучение физического и психического здоровья учащихся класса, разработку совместно с администрацией школы программ развития и коррекции здоровья детей в учебной и внеучебной деятельности:

* разработка методического инструментария активных форм развития и сохранения физического здоровья детей (соревнования, экскурсии, походы, спортивные праздники, олимпийские игры и т.д.);
* определение задач развития здорового образа жизни;
* овладение технологиями просвещения учащихся класса в области личной гигиены, профилактики ПАВ;
* подготовка диагностических материалов.

Социокультурная компетентность направлена на организацию разнообразной деятельности в области культуры и свободного времени:

* изучение технологии потребностей, интересов и желаний ребят в организации и проведении внеклассных мероприятий;
* сохранение и обогащение опыта культурной деятельности народов России; обеспечение развития детской личности на ценностях, нормах и традициях российской культуры;
* организация развития способностей и потребностей юношества в свободное время;
* разработка системы освоения детьми природной среды.

Социально-педагогическая компетентность реализуется на основе создания опыта взаимодействия классных руководителей, социальных педагогов и школьных психологов:

* поддержание партнерских отношений с семьей ребенка;
* насыщение воспитательным содержанием социальной среды, оказывающей решающее воздействие на развитие детской личности;
* формирование социально-психологического климата, способствующего всестороннему развитию детей;
* овладение формами и методами обучения детей различным видам социальной деятельности и межличностного взаимодействия;
* знание государственных и законодательных мер, направленных на охрану прав детской личности, ее интересов;
* изучение этики общественной жизни, прав и обязанностей.

Резюмируя выше сказанное, отметим следующее.

Классный руководитель должен уметь на высоком уровне, комплексно и творчески решать сложные профессиональные задачи; быть компетентным специалистом. Профессиональная компетентность формируется уже на стадии профессиональной подготовки специалиста. Однако, дальнейший процесс формирования профессиональной компетентности должен идти по пути развития и углубления профессиональной компетентности, прежде всего, высших ее составляющих.

Профессионально-педагогическая компетентность – это качественная характеристика личности специалиста, которая включает систему научно-теоретических знаний, как в предметной области, так и в области педагогики и психологии; многофакторное явление, включающее в себя систему теоретических знаний учителя и способов их применения в конкретных педагогических ситуациях, ценностные ориентации педагога, а также интегративные показатели его культуры (А.К. Маркова).

Профессионально-педагогическая компетентность представляет собой совокупность способностей, качеств и свойств личности, необходимых для успешной профессиональной деятельности в той или иной сфере (И. А. Зимняя, Н. В. Кузьмина, Г. Р. Ломакина, В. А. Сластенин и др.).

Структура профессионально-педагогической компетентности классного руководителя включает: нормативно-правововую компетентность, аналитическую компетентность, компетентность здоровьесбережения, социокультурную компетентность, социально-педагогическую компетентность.

**Глава II. Совершенствование профессионально-педагогической компетентности классного руководителя**

**2.1. Формы и средства совершенствования профессионально-педагогической компетентности классного руководителя**

Модернизация и инновационное развитие – единственный путь, который позволит России стать конкурентным обществом в мире 21-го века, обеспечить достойную жизнь всем нашим гражданам. В условиях решения этих стратегических задач важнейшими качествами личности становятся инициативность, способность творчески мыслить и находить нестандартные решения, умение выбирать профессиональный путь, готовность обучаться в течение всей жизни. Все эти навыки формируются с детства [21].

Современные дети растут в очень насыщенном информационном поле. У них огромная потребность в информации, которую современный мир предоставляет с избытком. Поэтому в настоящее время дети, как никогда, нуждаются в защите, помощи, совете, любви. У них прекрасно развитая способность воспринимать и обрабатывать информацию, но без классного руководителя им трудно выделить наиболее важную, нужную на определенном этапе развития информацию. Дети затрудняются самостоятельно разрешать проблемы взросления. Классный руководитель оказывает помощь детям в познании самих себя, в развитии умения самостоятельно принимать решения, формировании навыков общения со сверстниками и другими людьми, которые его окружают [42, с. 62].

В последнее время произошло и происходит много изменений в сфере образования на всех его уровнях, что привело к значительному изменению взглядов на формирование нового отношения к профессиональному совершенствованию учителей. Приказом Минтруда России № 544н от 18.10.2013 утвержден профессиональный стандарт педагога. Профстандарты должны задать четкие и ясные требования к компетенции специалистов, служить ориентиром для людей, какими знаниями, навыками они должны обладать, чтобы быть востребованными на рынке труда [35, с.89-90].

Новая школа – это новые учителя, открытые ко всему новому, понимающие детскую психологию и особенности развития школьников. Задача учителя – помочь ребятам найти себя в будущем, стать самостоятельными, творческими и уверенными в себе людьми. Чуткие, внимательные и восприимчивые к интересам школьников, открытые ко всему новому учителя – ключевая особенность современной школы [21].

Среди субъектов воспитания ключевое место занимает классный руководитель. Он является формальным и фактическим лидером классного коллектива, носителем культуры, организатором и участником творческой деятельности детей, помощником, вдохновителем, наставником, опекуном и другом своих воспитанников. От уровня состояния классного руководства во многом зависит качество воспитательной системы образовательной организации и её результативность [22, с.16].

Для того, чтобы повысить уровень классного руководства необходимо проводить работу по совершенствованию профессионально педагогической компетентности (ППК) классного руководителя.

В статье 48 ФЗ № 273 «Об образовании в Российской Федерации» указано, что педагогические работники обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень [34, с. 150].

В должностных обязанностях указано, что классный руководитель систематически повышает свою профессиональную квалификацию через самообразование и методическую и обучающую деятельность в самом образовательном учреждении, на курсах повышения квалификации [11, с.85].

Прежде чем начать работу по совершенствованию ППК классного руководителя, необходимо определить её уровень, проанализировать результаты, выявить «слабые стороны», составить индивидуальный план совершенствования ППК.

Алгоритм работы по повышению ППК классных руководителей:

1. Диагностика проблем педагогов в воспитательной деятельности и уровня их профессиональной компетентности: методика изучения уровня профессионализма классных руководителей; методика выявления резервных возможностей качества воспитательной работы классного руководителя; диагностика изучения профессиональных ориентиров педагогов в сфере воспитания; диагностика успешности педагога; диагностика изучения затруднений в деятельности классных руководителей.

2. Анализ результатов диагностики.

3. Выбор способа решения проблем.

1. работа МО классных руководителей (заседания, конференции, семинары – работа творческих групп, круглые столы, обмен опытом);
2. индивидуальная работа классных руководителей (самообразование, курсы повышения квалификации, консультации, наставничество)

4. Апробация теории на практике (воспитательная деятельность).

5. Анализ результатов деятельности (наблюдение, тестирование).

6. Обобщение и распространение педагогического опыта (педагогические конкурсы, публикации, открытые мероприятия).

Существуют различные формы и средства повышения ППК классных руководителей.

В. М. Лизинский указывая, что внутришкольное повышение квалификации педагогов – главное условие повышения качества учебно-воспитательного процесса, выделяет формы и средства, которые используют для совершенствования ППК классного руководителя [17, с. 106].

Дадим краткую характеристику выделенным формам.

Педагогический совет – это объединение, которое помогает определить наиболее важные проблемы, ставить их в повестку дня для обсуждения, поиска разумных вариантов решений. В ходе подготовки педсовета, обсуждения важнейших вопросов происходит повышение профессиональной подготовки тех педагогов, которые принимают живое, активное, познавательно-творческое участие в решении проблем, стоящих перед коллективом [18, с. 104].

Постоянно действующий семинар – семинар годичного цикла, который проводят либо приглашенные специалисты, либо наиболее успешные педагоги школы для тех участников и слушателей, которые нуждаются в получении знаний по теме семинара. Продуктивная технология проведения семинара предполагает использование провакативных текстов, разбор и решение проблемных и конфликтных ситуаций, выполнение практических исследований и проектов с целью их предъявления и защиты, проведение пресс-конференций и интервью, рефлексивный разбор [18, с. 105].

Принимая участие в работе семинара, классный руководитель повышает нормативно-правовую, социально-педагогическую, аналитическую компетентность, осваивает основы психодидактики, поликультурного образования, законы в сфере образования, содержание ФГОС.

Научно-практическая конференция – форма организации научной деятельности, при которой исследователи представляют и обсуждают свои работы, это связь теории с практикой, нахождение интересных подходов и путей для практической и результативной деятельности [18, с. 106].

В процессе участия в научно-практической конференции формируется специальная, или деятельностная компетентность, владение деятельностью на высоком профессиональном уровне (наличие специальных знаний, умение применить их на практике).

Педагогические чтения – это периодически проводимые совещания педагогов, деятелей педагогической науки и других работников образования, представителей общественности, имеющие целью обобщение и распространение передового педагогического опыта [13, с. 14 ].

Педагогические чтения создают условия для формирования аналитической компетентности, что позволяет классному руководителю принимать эффективные решения задач в воспитательной работе, овладевать методом научного исследования явлений и процессов классной воспитательной работы.

Научно-исследовательские проекты, способствуют формированию информационной, аналитической, социально-педагогической компетентностей, что позволяет получить новые знания и опыт [14, с. 28].

Открытые педагогические мероприятия, подготовка и проведение которых, способствует совершенствованию профессионально-педагогической компетентности классных руководителей в равной степени тех, кто готовит и проводит это мероприятие, так и тех, кто присутствует на нем с целью знакомства с опытом коллег [18, с. 112].

В деятельности классного руководителя приходится постоянно сталкиваться с организационными проблемами. Для того чтобы провести открытое мероприятие необходимо четко определить общий замысел, цель, содержание, пути исполнения задуманного дела и его предполагаемые результаты. Педагог в своем воображении заранее «проигрывает» сценарий мероприятия: предвидит основные события, прогнозирует неожиданные повороты во время проведения. Все это способствует совершенствованию аналитической и регулятивной компетентности. Посещение мероприятия для начинающих классных руководителей дает возможность получить наглядный пример применения методов и приемов воспитания, следовательно, повысить социально-педагогическую и социокультурную компетентность.

Взаимопосещение текущих мероприятий, специально подготовленных мероприятий, классных часов оказывает влияние на формирование специальной или деятельностной компетентности, компетентности здоровьесбережения, происходит отработка определенных методических приемов; посещение с предшествующим или последующим изучением документов и результатов способствует развитию аналитической компетентности[14, с. 46].

Стажерские площадки, предполагающие добровольное согласие начинающих педагогов стать дублерами у мастера, посещать его внеклассные мероприятия, наблюдать как он общается с детьми и взрослыми, получать задания, защищать выполненную работу, совместно готовиться к мероприятиям, изучать программы, планы, анализ, чтение литературы [18, с. 116].

Стажерские площадки создают эффективные условия для формирования и развития индивидуальной, личностной, регулятивной, социокультурной компетентностей.

Тематическая учеба проводится либо на основе выявления проблем и профессиональных потребностей классных руководителей, либо путем предложения списка тем, из которых педагоги могут выбрать те, изучение которых для них окажется важным. Это способствует формированию и развитию интеллектуально-педагогической, информационной, специальной компетентностей, классный руководитель получает комплекс умений по анализу, синтезу, сравнению, абстрагированию, обобщению.

Опережающее изучение содержания и технологий у лидеров школы – системная работа по пошаговому изучению источников, разработка воспитательной программы. В процессе данного вида деятельности формируется регулятивная компетентность – целеполагание, планирование, мобилизация и устойчивая активность, оценка результатов, рефлексия.

Тренинг-комиссия – общественно-педагогическая комиссия, в которую входят, в том числе и начинающие или нуждающиеся в повышении квалификации классные руководители, которая по договоренности изучает их планы, программы, диагностики, анализ, посещает внеклассные мероприятия; затем, после каждого события проводится обсуждение, собеседование. Ставится задача искать достоинства, интересные находки, полезные методики [18, с. 119].

В процессе участия в работе тренинг-комиссии формируется операциональная, аналитическая, коммуникативная компетентности; набор навыков, необходимых педагогу для осуществления профессиональной деятельности.

Системное изучение передового педагогического опыта – накопление и хранение интересного педагогического опыта создает условия для формирования информационной, личностной, аналитической компетентностей.

Школьный педагогический, методический журнал, в редакцию которого могут входить педагоги, родители и учащиеся. Этот журнал можно выпускать как в бумажном, так и в электронном виде. Данная форма работы предполагает формирование нормативно-правовой, информационной, регулятивной компетентностей.

Компьютерные курсы – нахождение порталов, материалов способствует формированию информационной, специальной, социально-педагогической компетентностей, что позволяет повысить качество работы классного руководителя.

Ведение педагогического дневника – тетрадь информации, которую удалось найти на природе, в обществе, на семинарах, приемы, заимствованные у коллег, накопление знаний, умений, впечатлений. Данная форма работы помогает в формировании аналитической, индивидуальной, личностной, регулятивной компетентностей.

Июньский информационный портфель учителя – буклет или краткий публичный дневник школы, в котором изложены:

* + основные правила, требования, нормы, графики, стимулы, события;
  + спецкурсы, проекты; информация по интернет-источникам; по курсам, вебинарам и другим формам возможного повышения квалификации;
  + диск с записями лучших внеклассных мероприятий; материалы и литература по психолого-педагогическим аспектам работы классного руководителя, по организации детского творчества, технологиям и формам воспитательной работы; подписка на периодические издания.

Такая форма работы дает возможность делиться опытом, обобщать наработанный классными руководителями материал, что очень важно для совершенствования ППК классных руководителей.

Подготовка статей, рефератов и сообщений – накопленные наблюдения, мысли, прочитанные и законспектированные тексты размещают на страницах школьной профессиональной печати, готовят выступления и мастер-классы, делают дайджесты и рефераты. Изучение материала по определенной теме путем поиска в сети, в библиотеке, в периодике, через собеседование со специалистами. Темы исследований могут отражать личные или коллективные проблемы или потребности.

Данная форма работы имеет большое значение для формирования структурных элементов профессиональной педагогической компетентности классных руководителей в зависимости от тематики: например, работа над темой «Здоровьесберегающие воспитательные технологии» будет способствовать повышению компетентности здоровьесбережения.

Профессиональное психолого-педагогическое консультирование может проводиться в режиме пресс-конференции или собеседования, письменного ответа на поставленные вопросы или показа определенных методических приемов. Данная форма работы способствует созданию условий для повышения психологической компетентности классных руководителей, а именно: актуализации и систематизации имеющихся знаний; повышению уровня психологических знаний; включению имеющихся знаний в структуру деятельности.

Профессиональный педагогический конкурс: номинации «Приз детских и родительских симпатий и признаний коллег», «Лучший молодой начинающий классный руководитель», «Лучший классный руководитель» [18, с. 122 ], «Классный классный час» [32, с. 46].

Конкурсы педагогического мастерства способствуют формированию специально-педагогической, социокультурной, аналитической, специальной компетентностей, что в свою очередь повышает качество педагогического труда, профессиональной мотивации, дает положительные и полезные сдвиги в работе педагогов.

Итак, успешное социально-педагогическое сопровождение каждого учащегося определяется конструктивной деятельностью классного руководителя по созданию среды жизнедеятельности в образовательном учреждении. А для этого необходимо совершенствовать профессионально-педагогическую компетентность классного руководителя [29, с. 66].

Важно помнить, что кроме профессиональных затруднений каждого классного руководителя нужно знать и его сильные стороны, уровень его педагогической квалификации, его возможности, особенности, склонности и увлечения. Только тогда можно определить содержание и форму методической помощи, которая наиболее соответствует его способностям, опыту и навыкам. Такой подход способствует достижению создания адаптивной образовательной среды, способствующей творческому развитию педагога и его профессиональной компетенции и как следствие максимальной реализации его потенциала в полном соответствии с социальными и личностными запросами.

Методическая работа предполагает совершенствования профессионально-педагогической компетентности классного руководителя. Существуют различные формы и средства совершенствования профессионально-педагогической компетентности классного руководителя.

Для формирования профессионально-педагогической компетенции классных руководителей необходимо совершенствовать работу методических объединений классных руководителей.

**2.2. Методическое объединение как форма совершенствования профессионально-педагогической компетентности классного руководителя**

Существенный вклад в работу по совершенствованию профессионально-педагогической компетентности классного руководителя вносит создание микрообъединений учителей в виде творческих (рабочих) групп, методических объединений (МО) с едиными содержательными целями. Смысл такой работы – в возможности объединения усилий, знаний, опыта разных по возрасту и предметной специализации педагогов. Их энергия направляется на поиск оптимальных решений педагогических проблем и предотвращения ошибок. Возникает определенный синергетический эффект, суть которого состоит в том, что результат усилий членов микрогруппы оказывается больше арифметической суммы тех результатов, которые могли бы получить члены группы, работая врозь. Работа в творческой группе связана с понятиями «самостоятельность», «творчество», «вариативность», «рефлексия», «диалогичность общения», «поддержка индивидуальности», что способствует совершенствованию ППК классного руководителя, возрастает потребность в саморазвитии, повышении квалификации [29, с. 60].

МО классных руководителей – структурное подразделение внутришкольной системы управления воспитательным процессом, координирующее научно-методическую и организационную работу классных руководителей [28, с. 39].

Для формирования профессиональной компетентности классных руководителей необходимо совершенствовать работу МО классных руководителей, цель которых состоит [33, с. 115]: в повышении научно-теоретического уровня в воспитательной деятельности, в социально-педагогической поддержке каждого учащегося; в овладении современными технологиями и их распространении в индивидуальном и дифференцированном воспитании и обучении.

Задачами деятельности МО классных руководителей являются:

* изменение педагогического сознания педагогов по исполнению функций классного руководителя;
* совершенствование научно-практической и профессиональной культуры классных руководителей на основе современных требований;
* освоение современных концепций и технологий в области воспитания и социально-педагогического сопровождения каждого ребенка;
* овладение навыками (гуманистического, личностно-ориентированного, компетентностного, деятельностного и системного подходов) в воспитании коллектива и личности;
* овладение проектно-организаторской функцией;
* овладение системой методик педагогической диагностики;
* содействие становлению и развитию системы воспитания;
* повышение теоретического, научно-практического уровня подготовки классных руководителей по вопросам педагогики, психологии;
* формирование единых принципиальных подходов к воспитанию и социализации личности учащихся;
* координирование планирования, организации и педагогического анализа воспитательных мероприятий в классных коллективах [28, с.150].

Функции МО классных руководителей:

1. Организует изучение и освоение классными руководителями современных технологий воспитания.

2. Обсуждает социально-педагогические программы классных руководителей, материалы обобщения передового педагогического опыта.

3. Регулярно корректирует принципы воспитания учащихся.

4. Координирует воспитательную деятельность классных руководителей и организует их взаимодействие в воспитательном процессе.

5. Организует коллективное планирование воспитательной работы и коллективный анализ жизнедеятельности классных коллективов.

6. Оценивает работу членов объединения, ходатайствует о поощрении лучших классных руководителей [33, с.50].

Деятельность методического объединения должна быть направлена как на теоретическую подготовку, так и на поиск новых форм успешного практического решения проблемы социально-педагогического сопровождения каждого учащегося в процессе воспитания.

Важным направлением в работе МО является организованная, продуманная диагностическая работа с педагогами, которая позволяет [3, с.99]:

* прогнозировать перспективы профессионального роста учителя;
* видеть сильные и слабые стороны в работе с учителями с целью создания системы коррекции;
* формировать педагогическую культуру и мастерство педагога;
* способствовать росту и совершенствованию методической культуры педагога;
* определять уровень ППК классного руководителя, способствовать ее совершенствованию;
* стимулировать качество деятельности МО школы.

Комплекс мер по мониторингу деятельности классного руководителя ориентирован в первую очередь не на контроль деятельности классного руководителя, а на содействие в решении возникающих в его работе профессиональных затруднений и проблем, что в свою очередь способствует повышению его профессионального статуса.

Существуют различные формы проведения заседаний МО классных руководителей [37, с. 39], направленных на совершенствование ППК:

Традиционные: совещания; семинары; решения педагогических задач; лекционный курс – цикл теоретических занятий.

Традиционные формы проведения заседаний МО классных руководителей способствуют совершенствованию информационной, нормативно-правовой компетентностей.

В настоящее время разработано большое количество нетрадиционных форм проведения МО. Рассмотрим некоторые из них.

Проблемный семинар – исследование и возможное решение проблемы, выявленной в процессе анкетирования педагогов. Снабжение участников технологиями и методиками в активно-деятельностном режиме [18, с. 105].

Участие в заседании МО, которое проводится в форме проблемного семинара способствует формированию специально-педагогической, социокультурной, аналитической, специальной компетентностей, что в свою очередь повышает качество педагогического труда, профессиональной мотивации, дает положительные и полезные сдвиги в работе педагогов.

«Круглый стол» – это форма организации обмена мнениями, которая предоставляет участникам возможность высказать свою точку зрения на обсуждаемую проблему, а в дальнейшем сформулировать либо общее мнение, либо четко разграничить разные позиции сторон [38, с. 39].

Формы проведения «круглого стола»: доклады-обсуждения; интервью; «методические посиделки»; «методический диалог».

«Круглый стол» предполагает большую предварительную работу: выбор темы, подбор проблематики, подготовка специальной группой материалов сопровождения. Участники выступают с информационными сообщениями, обсуждение острых вопросов, подведение итогов, по результатам выпускается буклет, листовка, методичка [18, с. 112].

Данная форма работы способствует совершенствованию коммуникативного компонента профессиональной компетентности. В процессе работы «круглого стола» классные руководители совершенствуют умения: вести вербальный и невербальный обмен информацией; вырабатывать стратегию, технику и тактику взаимодействия с людьми, организовывать их совместную деятельность для достижения определенных социально-значимых целей; идентифицировать себя с собеседником, понимать, как он сам воспринимается партнером по общению и эмпатийно относится к нему [27, с. 53].

Тренинг – форма активного обучения [38, с. 40].

Такие формы проведения тренингов, как понятийный тренинг, терминологический тренинг, понятийный диктант – это обучение умению углубленно и корректно формулировать свои представления о сложных процессах [18, с. 107]. Они способствуют совершенствованию интеллектуальной компетентности.

Возможно проведение тренинга в форме деловой игры. Например, деловая игра-тренинг «Год работы классного руководителя». Сначала изучают материалы, связанные с работой классного руководителя: анализ, отзывы детей и родителей, программы, планы, локальные акты, конкурсы и игры, поручения и стимулы, рекомендации по работе с родителями и с детьми группы риска, концепция воспитательной системы. Лучшие классные руководители, методисты отвечают на вопросы педагогов. Участники разрабатывают и защищают свои концепции организации воспитательного процесса в классе, годовой плана работы [18, с. 122].

Аналитический видеотренинг – подбор видеоматериалов, обсуждение с целью поиска достоинств, особенностей, интересных моментов; предложение идей и вариантов проведения мероприятия, излагая свою точку зрения. Использование видеоматериалов в ходе тренинга моделирует реальную ситуацию педагогической деятельности.

Данная работа имеет возможности для совершенствования коммуникативного компонента ППК, поскольку, педагоги получают опыт, который соотносят со своей педагогической деятельностью, появляется мотивация к использованию полученных знаний, что повышает педагогическое мастерство педагогов, у них формируется аналитическая компетентность. Это дает возможность педагогам отследить эффективность применения теоретических знаний в практике работы, развивает педагогическую рефлексию.

Работа творческих групп по проблемному заданию предполагает определение проблемы, изучение необходимой литературы, опыта, разработку оптимальных вариантов полезного решения проблемы.

Школа передового опыта – ознакомление с практикой лучших классных руководителей, проводится в следующих формах: открытые занятия по различным темам и вопросам учебно-воспитательной работы; педагогические советы, производственные собрания, совещания по проблемам педагогики; педагогическая выставка; диспуты и дискуссии по актуальным проблемам учебно-воспитательной работы; практикумы по разработке методики изучения и обобщения педагогического опыта; педагогические консультации; творческий отчет; самообразование [17, с. 116].

Данная форма работы способствует формированию аналитической, социально педагогической компетентностей, что дает возможность грамотно обобщать и распространять передовой педагогический опыт.

Творческие педагогические мастерские – организация деятельности, направленная на приобретение новых компетенций, новых умений, навыков, развитие имеющихся способностей [32, с. 45].

Педмастерская – это объединение педагогов единомышленников, почувствовавших возможность свободы творчества, имеющих разный уровень педагогического мастерства, но желающих работать по-новому – по учебникам нового поколения, использовать в своей работе передовые, эффективные педагогические технологии, желающих познакомиться с опытом работы своих коллег, осознающих, что совместные действия более продуктивны. К формам педмастерских можно отнести: открытые мероприятия; самоанализ; лекции, где излагаются возможные варианты проведения открытых мероприятий; беседы, семинары, «круглые столы»; творческие отчеты [18, с. 108].

В процессе деятельности педмастерской совершенствуются все структурные элементы ППК.

Проведение практических занятий в форме домашнего изучения, подготовки, проведения, защиты и обсуждения на публике определенного технологического или методического материала. Данная форма работы обеспечивает совершенствование регулятивной, оперциональной, компетентностей.

Игры (имитационные, управленческие, организационно-деятельные, игры-тренинги, деловые) направлены на формирование социально-педагогической, социокультурной, деятельностной компетентностей.

Деловая игра – эффективный метод взаимодействия педагогов. Она является формой моделирования тех систем отношений, которые существуют в реальной действительности или в том или ином виде деятельности, в них приобретаются новые методические навыки и приемы.

Основная цель игры – живое моделирование образовательно-воспитательного процесса, формирование конкретных практических умений педагогов, более быстрая адаптация к обновлению содержания, формирование у них интереса и культуры саморазвития; отработка определенных профессиональных навыков, педагогических технологий. Так, например, проведение заседания МО классных руководителей в форме рефлексивно-деловой игры может стать основанием для начала целенаправленной работы педагогического коллектива по развитию организационной культуры педагогов, регулятивной компетентности. Игра фактически задает направление стратегической деятельности в соответствии с развивающими школу ценностями [12, с.46].

Деловые, ситуационные профессиональные игры – наилучший способ обучения и повышения квалификации. Проведение модельных, имитационных игровых занятий, требующих и активного участия слушателей и обязательно подготовленного тренера-преподавателя, который сможет внести научное или практическое интересное толкование изучаемых проблем, изучение и поиск решений конкретных проблемных ситуаций.

Педагогические обмены между школами, педагогическим коллективами, делегациями школьников – профессиональные, спортивные, интеллектуальные соревнования, открытые педагогические мероприятия, проживание в семьях и летнем лагере, вечерние костры [5, с.65].

Выездные сессии и слеты – творческий выезд, летняя сессия, педагогический слет на природе, в сельской местности. Такая форма работы является источником и важнейшей предпосылкой творчества классного руководителя: происходит не просто передача некоторого содержания (знаний, умений, способов деятельности и т.п.), но и осуществляется совместный рост и личностное развитие [39, с. 10].

В процессе использования данной формы работы на заседании МО классных руководителей совершенствуются все структурные элементы ППК.

Резюмируя выше сказанное, отметим следующее.

Работа по совершенствованию профессиональной компетентности считается главным средством управления качеством образования в образовательном учреждении.

Существуют различные формы и средства совершенствования ППК классного руководителя: педагогический совет, семинар, конференция, педагогические чтения, открытые педагогические мероприятия, взаимопосещение, стажерские площадки, системное изучение передового педагогического опыта, профессиональное психолого-педагогическое консультирование, конкурсы педагогического мастерства и другие.

Методическая работа имеет большое значение для совершенствования структурных элементов ППК классных руководителей в зависимости от тематики, для актуализации и систематизации имеющихся знаний; повышения уровня психологических знаний; включения имеющихся знаний в структуру деятельности классного руководителя.

Одна из эффективных форм совершенствования ППК – МО классных руководителей. Главная цель которого: совершенствование профессиональной педагогической компетентности классных руководителей, повышение научно-теоретического уровня воспитательной деятельности, оказание помощи в овладении современными технологиями и их распространении в индивидуальном и дифференцированном воспитании.

Традиционные формы проведения заседаний МО классных руководителей способствуют совершенствованию информационной, нормативно-правовой компетентностей.

Проблемный семинар оказывает влияние на формирование специально-педагогической, социокультурной, аналитической, специальной компетентностей.

«Круглый стол» совершенствует коммуникативный компонент профессиональной компетентности.

Школа передового опыта обеспечивает совершенствование аналитической, социально педагогической компетентностей.

Творческие педагогические мастерские, выездные сессии и слеты совершенствуют все структурные элементы ППК.

**Заключение**

Федеральный государственный образовательный стандарт отражает в задачах воспитания мировую тенденцию понимания миссии образования как средства формирования компетентного человека.

Становлению компетентности школьников может способствовать только педагог, который сам проявляет себя как компетентный субъект профессионально-педагогической деятельности.

Учитывая особенности современной школы, особенно актуальной становится проблема повышения уровня профессионально-педагогической компетентности классного руководителя. Институт классного руководства, постоянно модернизируется, претерпевают изменения функциональные обязанности классных руководителей и содержательное наполнение их взаимодействия с детьми.

Профессионально-педагогическая компетентность – это качественная характеристика личности специалиста, которая включает систему научно-теоретических знаний, как в предметной области, так и в области педагогики и психологии; многофакторное явление, включающее в себя систему теоретических знаний учителя и способов их применения в конкретных педагогических ситуациях, ценностные ориентации педагога, а также интегративные показатели его культуры (А.К. Маркова).

Структура профессионально-педагогической компетентности классного руководителя включает: нормативно-правововую компетентность, аналитическую компетентность, компетентность здоровьесбережения, социокультурную компетентность, социально-педагогическую компетентность.

Существуют различные формы и средства совершенствования профессионально-педагогической компетентности классного руководителя: педагогический совет, семинар, конференция, педагогические чтения, открытые педагогические мероприятия, взаимопосещение, стажерские площадки, системное изучение передового педагогического опыта, профессиональное психолого-педагогическое консультирование, конкурсы педагогического мастерства и другие. Повышение квалификации педагогов – главное условие повышения качества учебно-воспитательного процесса, для совершенствования ППК классного руководителя

Большую роль в совершенствовании профессионально-педагогической компетентности классного руководителя играет методическое объединение.

МО классных руководителей – структурное подразделение внутришкольной системы управления воспитательным процессом, координирующее научно-методическую и организационную работу классных руководителей.

Главная цель МО классных руководителей: совершенствование профессиональной педагогической компетентности классных руководителей, повышение научно-теоретического уровня воспитательной деятельности, оказание помощи в овладении современными технологиями и их распространении в индивидуальном и дифференцированном воспитании.

Традиционные формы проведения заседаний МО классных руководителей способствуют совершенствованию информационной, нормативно-правовой компетентностей.

Проблемный семинар оказывает влияние на формирование специально-педагогической, социокультурной, аналитической, специальной компетентностей.

«Круглый стол» совершенствует коммуникативный компонент профессиональной компетентности.

Школа передового опыта обеспечивает совершенствование аналитической, социально педагогической компетентностей.

Творческие педагогические мастерские, выездные сессии и слеты совершенствуют все структурные элементы ППК.

**Список использованных источников:**

1. Азимов, Э. Г. Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам) [Текст] /Э. Г. Азимов, А. Н. Щукин. – М.: Издательство ИКАР, 2009. – 448 с.
2. Антонова, О.Н. Развитие профессионально-педагогической компетентности классного руководителя [Текст] / О. Н. Антонова // Классный руководитель. – 2013. – № 7. – С. 34-57
3. Байбородова, Л.В. Анализ педагогической деятельности [Текст]: Сущность и требования к организации аналитической деятельности / Л.В. Байбородова // Управление современной школой. Завуч. – 2015. – № 3. – С.98-108.
4. Безюлёва, Г.В. Психолого-педагогическое сопровождение профессиональной адаптации учащихся и студентов [Электронный ресурс] / Г. В. Безюлёва: монография. – М.: НОУ ВПО Московский психолого-социальный институт, 2008. – 320 с
5. Белова, Е. Н. Методическая работа по формированию компетенций педагогов [Текст] / Е.Н. Белова // Справочник заместителя директора школы. – 2008. – №8. – С.65.
6. Богачева, Л. С. Компетентность и компетенция как понятийно-терминологическая проблема [Электронный ресурс] // Актуальные вопросы современной педагогики: материалы II междунар. науч. конф. (г. Уфа, июль 2012 г.). –
7. Большая универсальная энциклопедия [Текст] В 20 томах. – Том 9. (кол-лан). – М.:АСТ, 2010. – 800 с.
8. Введенский, В. Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога [Текст] / В. Н. Введенский // Педагогика. – 2003. – № 10. – С. 51–55.
9. Грохольская, О. Г. Введение в профессиональную деятельность [Текст]: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению 050700 «Педагогика» / О. Г. Грохольская, Н. Д. Никандров. – М.: Дрофа, 2011 – 191 с.
10. Данилюк, А. Я. Концепция духовно-нравственного развития личности гражданина России [Текст] / А. Я. Данилюк, А. М. Кондаков, В. А. Тишков. – М.: 2009. – 23 с.
11. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих [Текст] – М.: Норматика, 2014. – 192 с.
12. Ерхова, М.В. Рефлексивно-деловая игра как способ ценностного управления в образовательном учреждении [Текст] / М.В. Ерхова // Управление современной школой. Завуч. – 2016. – № 2. – С.46-53.
13. Зимняя, И. А. Социально-профессиональная компетентность как целостный результат профессионального образования (идеализированная модель) [Текст] / И. А. Зимняя // Проблемы качества образования. Компетентностный подход в профессиональном образовании и проектировании образовательных стандартов. Книга 2 // Материалы XV Всероссийской научно-методической конференции «Актуальные проблемы качества образования и пути их решения в контексте европейских и мировых тенденций». – М., Уфа: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2005. – С. 10-19.
14. Исаченко, Н. В. Научно-методическая работа в школе. Создание организационно-педагогических условий подготовки педагогов к инновационной деятельности в условиях обновления школьного образования [Текст] / Н. В. Исаченко // Управление современной школой. Завуч. – 2016. – № 1. – С. 26-51.
15. Коджаспирова, Г. М. Педагогический словарь [Текст] / Г. М. Коджаспирова. – М.: Академия, 2001. – 176 с.
16. Колесникова, И. А. Педагогическая праксеология[Текст] / И. А. Колесникова, Е. В. Титова – М.: Академия, 2005. – 256 с.
17. Лизинский, В. М. Внутришкольное повышение квалификации педагогов – главное условие повышения качества учебно-воспитательного процесса [Текст] / В. М. Лизинский // Управление современной школой. Завуч. – 2016. – № 1. – С.106-121.
18. Лизинский, В. М. Внутришкольное повышение квалификации педагогов – главное условие повышения качества учебно-воспитательного процесса [Текст] / В. М. Лизинский // Управление современной школой. Завуч. – 2016. – № 2. – С.114-123.
19. Ломакина, Г. Р. Педагогическая компетентность и компетенция: проблемы терминологии [Текст] / Г. Р. Ломакина // Педагогическое мастерство: материалы междунар. науч. конф. (г. Москва, апрель 2012). – М.: Буки-Веди, 2012. – С. 276-279.
20. Маркова, А. К. Психология профессионализма [Текст] / А. К. Маркова. – М.: Знание, 1996. – 312 с.
21. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» [Электронный ресурс] / Официальный сайт министерства образования и науки, Минобрнауки России, – Режим доступа: http://минобрнауки.рф/documents/1450 – 7.03.2016.
22. Нечаев, М.П. Самоаудит состояния классного руководства в образовательной организации [Текст] / М.П. Нечаев // Справочник классного руководителя. – 2015. – № 6. – С.16-25.
23. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка [Текст] / С. И. Ожегов. – М.: Мир и образование, 2012. – 1376 с.
24. О стратегии развития и воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года [Текст] // Администратор образования. – 2015. – №18. – С.4-13.
25. Подопригора, С. Я.Краткий психологический словарь [Текст] / С. Я. Подопригора. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2012. – 317 с.
26. Равен, Джон Компетентность в современном обществе [Текст] / Джон Равен / перевод В. И. Белопольского / под редакцией О. В. Шапошникова. – М.: Когито-Центр, 2002. – 396 с.
27. Развитие профессиональной компетентности педагогов [Текст]: программы и конспекты занятий с педагогами / авт.-сост. М.И. Чумакова, З.В. Смирнова. – Волгоград: Учитель, 2008. – 135 с.
28. Сластенин, В. А. Педагогика [Текст]: Учеб.пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов/ Под ред. В. А. Сластенина. – М.:Академия, 2014. – 608 с.
29. Стебловская, Л. С. Развитие профессиональной компетентности педагогов в условиях реализации ФГОС [Текст] / Л. С. Стебловская, Е. В. Евсюкова, И. В. Шиянова // Справочник заместителя директора школы. – 2013. – № 5. – С.58-69
30. Турчинов, А. И. Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики [Текст] / А. И. Турчинов. – М.: Флинта, 1998. – 272 с.
31. Терентьева, Т.П. Профессионально-педагогическая компетентность учителя [Текст] // Педагогика: традиции и инновации: материалы IV междунар. науч. конф. (г. Челябинск, декабрь 2013 г.). – Челябинск: Два комсомольца, 2013. – 232 с. – С. 193-196.
32. Уласевич, О. Н. Организация методической работы в образовательном учреждении [Текст] / О. Н. Уласевич // Управление современной школой. Завуч. – 2014. – № 7. – С. 40-53.
33. Управление воспитательной системой школы: проблемы и решения [Текст] / Под ред. Н.Л.Селивановой, Е.И.Соколовой. – М.: МПСИ, 2010. – 312 с.
34. Федеральный закон «Об образовании в РФ» [Текст]: федер. закон: принят Гос. Думой 21 декабря 2012 г. : одобр. Советом Федерации 26 декабря 2012 г. – М.: Эксмо, 2016. – 304 с.
35. Фещенко, Т.С. Работа с учителем, или как нам реализовать профессиональный стандарт педагога и ФГОС ОО [Текст] / Т.С. Фещенко // Управление современной школой. Завуч. – 2014. – № 8. – С.89-101.
36. Хуторской, А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования [Текст] / А. В. Хуторской // Народное образование. – 2003. – №2. – С. 58-64.
37. Чошанов, М. A. Гибкая технология проблемно-модульного обучения [Текст]: Методическое пособие / М. А. Чошанов. – М.: Народное образование, 1996. – 160 с.
38. Шустова, И. Ю. Некоторые формы проведения заседаний МО и педсоветов [Текст] / И. Ю. Шустова, Н. Н. Никитина // Классный руководитель. – 2004. – № 6. – С. 38-40.
39. Щербинина, В.П. Профессионализм и творчество в педагогической деятельности [Текст] / В.П. Щербинина // Педагогические технологии. – 2014. – № 2. – С.7-11.
40. Щуркова, Н. Е. Кто будет строить «новую школу» [Текст] / Е. Н. Щуркова // Воспитание школьников. – 2010. – № 6. – С. 3-13.
41. Юзефавичус, Т.А. Компетентность классного руководителя как условие минимизации ошибок в воспитательной работе [Текст] / Т. А. Юзефавичус // Вестник МГОУ. Серия «Педагогика». – 2014. – № 1. – С.36-43.
42. Юзефавичус, Т. А. Эррологическая компетентность учителя как педагогический феномен [Текст] / Т. А. Юзефавичус // Вестник МГОУ. Серия «Педагогика». – 2012. – № 1. – С. 60–64.

**Приложение 1**

Таблица 1.

Основные компоненты компетентности

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Основное содержание компонента |
| 1 компонент | Глубокое понимание существа выполняемых задач и разрешаемых проблем |
| 2 компонент | Хорошие знания опыта, имеющегося в данной области, активное овладение его лучшими достижениями |
| 3 компонент | Умение выбирать средства и способы действия, адекватные конкретным обстоятельствам места и времени |
| 4 компонент | Чувство ответственности за достигнутые результаты |
| 5 компонент | Способность учиться на ошибках и вносить коррективы в процессе достижения |

Таблица 2.

Компоненты понятия «компетентность» (по М.А. Чошанову).

|  |  |
| --- | --- |
| № п/п | Содержание слагаемых компонентов |
| 1 компонент | Компетентность одним словом выражает значение традиционной триады «знания, умения, навыки» и служит связующим звеном между ее компонентами. Компетентность в широком смысле может быть определена как углубленное знание предмета или освоенное умение. |
| 2 компонент | Компетентность наиболее целесообразна для описания реального уровня подготовки специалиста – выпускника профессиональной школы. Целевая установка на подготовку высококвалифицированных специалистов, в совершенстве владеющих избранной профессией, в реальных условиях является ничем иным, как благим пожеланием. В этом смысле компетентность – более приземленная и реальная цель, так как имеется определенная разница между компетентностью и совершенством. Компетентность отличается от совершенства по своему характеру и уровню. Компетентность – это состояние адекватного выполнения задачи. Она обычно не поддается сравнению. Человек либо компетентен, либо не компетентен по отношению к требуемому уровню исполнения, а не по отношению к достижениям других. Совершенство – это одно временно и абсолютное состояние достижения, и высший уровень функционирования, достигаемый немногими по отношению к большинству. |
| 3 компонент | Компетентного специалиста отличает способность среди множества решений выбирать наиболее оптимальное, аргументированно опровергать ложные решения, подвергать сомнению эффектные, но не эффективные решения – словом, обладать критическим мышлением. |
| 4 компонент | Компетентность предполагает постоянное обновление знания, владение новой информацией для успешного решения профессиональных задач в данное время и в данных условиях. Иными словами, компетентность – это способность к актуальному выполнению деятельности. |
| 5 компонент | Компетентность включает в себя как содержательный (знание), так и процессуальный (умение) компоненты. Иными словами, компетентный человек должен не только понимать существо проблемы, но и уметь решать ее практически, т.е. обладать методом («знание плюс умение») решения. |

**Приложение 2**

Таблица 1

Базовые компетентности классного руководителя

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Базовые компетентности | Характеристики компетентности | Показатели оценки компетентности |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| I. Личностные качества | | | |
| 1.1 | Вера в силы и возможности обучающихся | Данная компетентность является выражением гуманистической позиции педагога. Она отражает основную задачу педагога - раскрывать потенциальные возможности ученика. Данная компетентность определяет позицию педагога в отношении успехов обучающихся. Вера в силы и возможности обучающихся снимает обвинительную позицию в отношении ученика, свидетельствует о готовности поддерживать ученика, искать пути и методы, отслеживающие успешность его деятельности. Вера в силы и возможности ученика есть отражение любви к обучающемуся, значит верить в его возможности, создавать условия для разворачивания этих сил в образовательной деятельности. | -умение создавать ситуации социального успеха;  -осуществлять грамотное педагогическое оценивание поступков и поведения;  -уметь находить положительные качества у каждого ребёнка, грамотно позиционировать его среди других, опираясь на эти качества;  -уметь разрабатывать программы развития ученика в его индивидуальном проявлении. |
| 1.2 | Интерес к внутреннему миру ребёнка | Интерес к внутреннему миру обучающихся предполагает не просто знания их индивидуальных и возрастных особенностей, но и выстраивание всей педагогической деятельности с опорой на индивидуальные особенности обучающихся. Данная компетентность определяет все аспекты педагогической деятельности. | -Умение составить устную и письменную характеристику воспитанника, отражающую разные аспекты его внутреннего мира.  -Умение выявлять индивидуальные предпочтения, интересы.  -Умение построить индивидуальную воспитательную программу.  -Умение показать значение и смысл того или иного поступка в системе межличностных отношений. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1.3 | Открытость к принятию позиции воспитанников | Открытость к принятию других позиций и точек зрения. Он интересуется мнением других и готов их поддерживать в случаях достаточной аргументации. Педагог готов гибко реагировать на высказывания обучающегося, включая изменение собственной позиции. | -Убеждённость, что истина может быть не одна, и поведение ученика объясняется разными причинами.  -Интерес к мнению воспитанников.  -Учёт различных точек зрения в процессе воспитания. |
| 1.4 | Общая культура | Определяет характер и стиль воспитательной деятельности, позицию педагога в глазах воспитанников.  Пользуется уважением воспитанников | - личность, вызывающая уважение воспитанников  - ориентация в проблемах внутреннего мира ребёнка  -ориентация в системе межличностных отношений |
| 1.5 | Эмоциональная устойчивость | Определяет характер отношений в воспитательном процессе. Помогает избегать конфликтов, способствует объективной оценке воспитанников | -Сохранит спокойствие в конфликтных ситуациях.  -Не теряет способности объективно оценивать поведение воспитанников.  -Не стремится избежать эмоционально- напряжённых ситуаций. |
| 1.6 | Позитивная направленность на воспитательную деятельность | Позволяет осуществлять образовательный процесс в единстве обучения и воспитания | -Осознаёт свои возможности, уверен в собственных силах.  -Доминирует позитивное настроение.  -Испытывает удовлетворение от воспитательной деятельности.  -Высокая профессиональная самооценка. |
| II. Постановка целей и задач в воспитательном процессе | | | |
| 2.1 | Умение поставить цели воспитания по отношению к коллективу и конкретному ученику | Определяет целенаправленность всего воспитательного процесса | -Владение методами диагностики проблемных ситуаций в коллективе и у каждого воспитанника.  -Владение методами перевода проблемных ситуаций в поступок. |
| 2.2 | Умение ставить воспитательные цели сообразно возрастным и индивидуальным особенностям воспитанников | Данная компетенция является конкретизацией предыдущей | -Знание возрастных проблемных ситуаций.  -Владение методами организационного поведения, направленными на разрешение проблемных ситуаций с учётом конкретного возраста. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| III. Мотивация поведения (поступков) | | | |
| 3.1 | Умение провести психологический анализ поступка (поведения) воспитанника с правильных позиций | Данная компетенция позволяет обеспечить рефлексию воспитанником нравственной стороны своего поведения, увидеть себя со стороны, пробудить совесть воспитанника | -Знание интересов, потребностей воспитанников.  -Умение определить социальный статус воспитанника.  -Демонстрация последствий поступка, поведения. |
| 3.2 | Компетентность в педагогическом оценивании | Педагогическое оценивание - инструменто осознания воспитанником нравственной основы своего поведения | -Знание многообразия оценок в воспитательном процессе.  -Владение приёмами различного вида и типов оценивания. |
| 3.3 | Умение создать положительное эмоциональное сопровождение конкретных поступков | Правильное воспитание,- говорил ещё Платон,- заключается в том, чтобы наслаждение и страдание доставляло что следует. | -Умение вызвать правильные чувства при анализе поведения, оценке поступков других, чтении художественной литературы и т.д. |
| IV. Информационная компетентность | | | |
| 4.1 | Компетентность в предмете воспитания | Знание внутреннего мира ребёнка как основа воспитания. | -Знание жизненного пути воспитанника.  -Знание семейной обстановки.  -Знание травмирующих ситуаций.  -Умение установить социальный статус воспитанника.  Умение определить, что доставляет воспитаннику удовольствие и страдание. |
| 4.2 | Компетентность в методах воспитания | Обеспечивает возможность формирования нравственной личности. | -Знание нормативных методов  -Умение применить нормативные методы к конкретному случаю.  -Наличие своих «находок» и методов воспитания. |
| 4.3 | Компетентность в субъективных условиях воспитания | Позволяет осуществить индивидуальный подход к организации воспитательного процесса. | -Знание индивидуальных особенностей учеников.  -Владение методами диагностики индивидуальных особенностей воспитанников. |
| 4.4 | Умение вести самостоятельный поиск информации | Обеспечивает постоянный профессиональный рост и творческий подход к педагогической деятельности.  непрерывное обновление собственных знаний и умений, что обеспечивает желание и умение вести самостоятельный поиск. | -Профессиональная любознательность.  -Умение пользоваться различными информационно- поисковыми технологиями.  -Использование различных баз данных в образовательном процессе. |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| V. Разработка программ воспитательной работы и принятие решений  в воспитательном процессе | | | |
| 5.1 | Умение разработать программу воспитания для конкретного воспитанника, коллектива | Умение  разработать воспитательную  программу является  базовым,  интегрирующим  другие компетентности. | - Знание существующих и используемых на практике воспитательных  программ.  -Наличие персонально разработанных программ, их эффективность.  -Обоснованность используемых воспитательных программ. |
| VI. Компетенции в организации воспитательной деятельности | | | |
| 6.1 | Компетентность в установлении доверительных отношений с воспитанниками | Является основой работы по воспитанию. | - Быть личностью.  - Знать учеников.  - Готовность к сотрудничеству. |
| 6.2 | Компетентность в педагогическом оценивании | Добиться понимания учебного материала – главная задача педагога. Этого понимания можно добиться путем включения нового материала в систему уже освоенных знаний или умений и путем демонстрации практического применения изучаемого материала. | - Знание того, что знают и понимают ученики.  -Свободное владение изучаемым материалом;  -Осознанное включение нового учебного материала в систему освоенных знаний обучающихся.  -Демонстрация практического применения изучаемого материала;  Опора на чувственное восприятие. |
| 6.3 | Компетентность в создании воспитывающих условий | Создание таких условий должно гарантировать нравственное поведение. | - Умение соотнести нравственную проблему с условиями, при которых она может быть разрешена  - Разбираться в условиях, обеспечивающих желательный поступок. |