**Педагогічна рада «Компетентний учитель – запорука реалізації компетентнісного підходу до сучасного освітнього процесу»**

**Мета: розвиток педагогічної майстерності вчителя; підвищення професійної компетент­ності педагога; підвищення результативнос­ті освіти, навчання, виховання, розвитку учнів**.

**ПЛАН**

**I етап — інформаційний**

1.Виступ директора «Підвищення про­фесійної компетентності педагога».

**II етап — звіти груп ( шкільні МО)**

Формування:

• інформаційної компетентності;

• математичної компетентності;

• комунікативної компетентності;

**Напрямки роботи груп**

**I група «Формування інформаційної ком­петентності» - МО вчителів суспільно-гуманітарного циклу предметів.**

Інформаційна компетентність учителя до­зволяє одночасно вирішувати декілька завдань. Головним є активізація інтелектуальної діяль­ності учнів. При цьому відбувається розвиток самостійності, пізнавальної діяльності, комуні­кативних навичок, установлюються позитивні взаємини між учнями. Завдання, що стосуються використання інформаційної компетентності, ба­жано спочатку розв'язати самому вчителеві, щоб виявити рівень складності. Для успішного ви­конання поставленого завдання педагог націлює дітей на збирання інформації, використовуючи свій лексичний арсенал, словник, підручник, піз­навальні лінгвістичні ігри, фотографії, репродук­ції картин тощо. Учні за рекомендаціями вчите­ля можуть працювати з додатковою літературою, енциклопедіями, періодичними виданнями, на­вчальними комп'ютерними програмами.

Завдання компетентного вчителя — надати можливість для розвитку тасамоосвіти особис­тості, сприяти пошуку індивідуальності, самореалізації учня.

**II група «Формування математичної ком­петентності»- МО вчителів природничо- математичного циклу предметів**

**Математична компетентність** — уміння пра­цювати з числовою інформацією (володіння ма­тематичними вміннями).

Математична компетентність — уміння бачи­ти і застосовувати математику в реальному жит­ті, розуміти зміст і метод математичного моде­лювання, вміння будувати математичну модель, досліджувати її методами математики, інтерпретувати отримані результати, оцінювати помилки обчислень. Достатньо далекими від математичної компетентності є запам'ятовування формул, умін­ня застосовувати готові схеми розв'язання формальних задач — усе те, що зараз є традиційним у курсах математики, фізики, хімії; використання на побутовому рівні й описування за допомо­гою побутових термінів математичних понять.

**III група «Формування комунікативної ком­петентності»- МО вчителів початкових класів**

**Комунікативна компетентність** — уміння вчителя зацікавити дитину через спілкування. Для цього треба, щоб педагог говорив мовою, зро­зумілою для дитини: правильно, емоційно, доступ­но, з повагою до особистості учня. Це вміння го­ворити і спілкуватися ми повинні передати дітям.

Складові комунікативної компетентності вчителя: мовна; мовленнєва; соціокультурна.

Для залучення дитини до спілкування вчи­тель враховує психологічні особливості учнів, знаходить до кожного індивідуальний підхід. До соціально-психологічного блоку відноситься вміння налаштовувати школярів на навчання.

До морально-етичного блоку входить уміння бу­дувати спілкування на гуманітарно-демократичній основі. До естетичного блоку відносяться вміння бути артистичним, естетично виразним. Технологіч­ний блок передбачає вміння використовувати різно­манітні навчально-виховні засоби, методи, прийо­ми. Важливою складовою ефективного спілкування і для учнів, і для вчителя є вміння слухати. Рольові ігри допомагають педагогам підготувати учнів до тих ситуацій, які виникають у реальному житті.

**Виступ директора «Підвищення про­фесійної компетентності педагога».**

Наш педагогічний колектив працює над вирішенням проблемного питання «Організація навчально-виховного процесу на основі визначення та розвитку нахилів, здібностей, обдарувань школярів з метою їх життєвого самовизначення та самореалізації». Метою є формування особистості, яка знайде себе в житті, відчуватиме свою необхідність, яка зможе працювати та реалізувати всі ті позитивні якості, які вона принесла з собою в світ.

Виховати компетентного творчого учня може лише компетентний і творчий вчитель. Учитель – людина публічна, його фахові та загальнолюдські здібності є предметом обговорення серед колег, учнів, батьків, односельців. Вже не достатньо бути на уроці та поза ним актором, режисером, діловодом, диригентом, дипломатом, психологом, новатором і компетентним фахівцем. Модель сучасного вчителя передбачає готовність до застосування нових освітянських ідей, здатність постійно навчатися, бути у постійному творчому пошуку. Ці якості не видаються додатком до диплома про педагогічну освіту, а формуються у щоденній учительській праці.

Некомпетентність професійна є значним недоліком у будь-якій професії, оскільки вона є причиною претензій і нарікань, тож почнемо з визначення цього терміну. Враховуючи дуже схоже трактування понять "компетенція", "компетентний", та "компетентність" у тлумачному словнику, вважаємо найбільш точним таке трактування: "Компетентність – міра відповідальності знань, умінь і досвіду осіб певного соціально-фахового статусу реальному рівню складності виконуваних ними завдань і розв`язуваних проблем. На відміну від терміну "кваліфікація", включає, крім суто професійних знань і умінь, що характеризують кваліфікацію, такі якості, як ініціатива, співробітництво, здатність до роботи в групі, комунікативні здібності, уміння вчитися, оцінювати, логічно мислити, відбирати і використовувати інформацію".

Труднощі у вчителя в школі найчастіше викликають зовнішні чинники. Вони залежать від рівня його компетентності, а значить і від його освітньої та моральної підготовленості до педагогічної роботи, його ставлення до обраної справи, ступеня покликання та професійної придатності.

В умовах соціальних негараздів особливо гостро постає питання мотивації ефективної діяльності педагогів, творчого розвитку вчительських колективів.

 Мотивація праці – це спонукання до праці, що визначають відношення до праці й робочу поведінку працівника. Потреби – це найважливіші передумови мотивації. в основі мотивації праці лежить не лише найбільш значимі для працівника потреби, а й те, в якій мірі працівник має можливість їх задовольняти.

 Можна виділити три основних індикатори трудової мотивації персоналу. Це задоволеність своєю працею, зацікавленість у кінцевих результатах своєї праці й прихильність своєї організації. Від того наскільки ці складові трудової мотивації виражені в даного працівника залежить його відношення до професійної праці, його робоча поведінка.

**Методика**

ВИЗНАЧЕННЯ РІВНЯ УПЕВНЕНОСТІ ТА ЗАДОВОЛЕНОСТІ СОБОЮ

Інструкція. Уважно прочитайте запитання, оберіть той варіант відповіді, який відповідає ва­шій думці.

1. Як часто вас мучать думки, що вам не слід було щось говорити чи робити?

а) Дуже часто (1 бал);

б) іноді (3 бали).

1. Якщо ви спілкуєтеся із дотепною людиною, ви:

а) намагатиметеся перемогти її у дотепності (5 балів);

б) не вплутуватиметеся у змагання, віддавши їй належне, уникнете розмови (1 бал).

1. Оберіть одну із думок, яка найближча вам:

а) те, що багатьом здається везінням, на­справді — результат наполегливої праці (5 балів);

б) успіхи часто залежать від сприятливого збі­гу обставин (1 бал);

в) у складній ситуації головне — не наполег­ливість або везіння, а людина, яка зможе схвалити або втішити (3 бали).

1. Вам показали шарж або пародію на вас. Ваша реакція:

а) розсмієтеся і зрадієте тому, що у вас є щось оригінальне (3 бали);

б) спробуєте знайти щось смішне у вашому партнері й висміяти його (4 бали);

в) образитеся, але не дасте зрозуміти (/ бал).

1. Ви завжди поспішаєте, вам не вистачає часу, чи ви беретеся за виконання завдань, що пе­ревищують можливості однієї людини?

а) Так (1 бал);

б) ні (5 балів);

в) не знаю (З бали).

1. Ви обираєте парфуми подрузі (другу) в пода­рунок, купуючи:

а) ті, які подобаються вам (5 балів);

б) ті, які, як ви думаєте, потішать подругу (друга), хоча вам особисто вони не подо­баються (3 бали);

в) ті парфуми, які нещодавно рекламували (і бал).

1. Ви любите уявляти собі різні ситуації, у яких ви поводитеся абсолютно інакше, ніж у житті?

а) Так (1 бал);

б) ні (5 балів);

в) не знаю (3 бали).

1. Чи вражає вас те, що ваші колеги (особливо молоді) досягають більшого успіху, аніж ви?

а) Так (1 бал);

б) ні (5 балів);

в) іноді (3 бали).

1. Чи приносить вам задоволення заперечувати кому-небудь?

а) Так (5 балів);

б) ні (1 бал);

в) не знаю (3 бали).

1. Заплющте очі та спробуйте уявити собі три кольори:

а) блакитний (1 бал);

б) жовтий (3 бали);

в) червоний (5 балів).

Обробка результатів. Додайте отримані бали. 50-38 балів — ви задоволені собою і впевнені у собі. У вас велика потреба домінувати над людь­ми, ви любите підкреслювати своє «Я», виділяти свою думку. Вам байдуже те, що про вас говорять, але самі маєте схильність критикувати інших. Чим більше у вас балів, тим більше вам підходить ви­значення: «Ви любите себе, але не любите інших». Ще один недолік — дуже серйозно до себе стави­теся, не сприймаєте жодної критичної інформації. А шкода...

37-24 балів — ви живете у згоді з собою, зна­єте себе і можете собі довіряти. Володієте цінним умінням знаходити вихід із складних ситуацій як особистого характеру, так і у взаємовідносинах із людьми. Формулу вашого ставлення до себе і оточуючих можна визначити так: «Задоволений собою, задоволений іншими». У вас нормальна, здорова самооцінка, ви вмієте бути для себе під­тримкою і джерелом сили і, що найголовніше, не за рахунок інших.

23-10 балів — очевидно, ви незадоволені со­бою, вас мучать сумніви і незадоволеність: сво­їм інтелектом, здібностями, досягненнями, своєю зовнішністю, віком... Зупиніться! Хто сказав, що любити себе погано? Хто навіяв вам, що мисляча людина має бути постійно собою незадоволена? Зрозуміло, ніхто не вимагає від вас самовдоволен­ня, але ви маєте приймати, поважати себе, під­гримувати у собі цей вогник.

 ***Методика «Визначення рівня впевненості та задоволеності собою»*** ***показала такий результат: 100% колектив***

* ви живете у згоді з собою, зна­єте себе і можете собі довіряти. Володієте цінним умінням знаходити вихід із складних ситуацій як особистого характеру, так і у взаємовідносинах із людьми. Формулу вашого ставлення до себе і оточуючих можна визначити так: «Задоволений собою, задоволений іншими». У вас нормальна, здорова самооцінка, ви вмієте бути для себе під­тримкою і джерелом сили і, що найголовніше, не за рахунок інших.

Одним з найбільш ефективних засобів підвищення професійної компетентності вчителя є самоосвітня діяльність. Професійна самоосвіта педагога – свідома діяльність з удосконалення своєї особистості як фахівця: адаптування своїх індивідуальних неповторних якостей до вимог педагогічної діяльності, постійне підвищення професійної компетентності та неперервне вдосконалення якостей своєї особистості.

Тест «Шляхи розвитку» показав, що 93% педагогів «хочуть себе знати і можуть самовдосконалюватися», 7% «можу, але не хочу».

 **Структура процесу самовдосконалення з 4-ох етапів:**
- самоусвідомлення та прийняття рішення здійснювати процес самовдосконалення;
- планування та вироблення програми самовдосконалення;
- безпосередня практична діяльність з реалізації поставлених завдань, пов’язаних із роботою над самим собою;
- самоконтроль та самокорекція цієї діяльності.
 **Методика та техніка самоосвіти безпосередньо пов’язані з рівнем сформованості в педагогів системи основних педагогічних умінь:**
- вивчити необхідну літературу та передовий педагогічний досвід;
- виокремлювати з літератури, що вивчається, та передового педагогічного досвіду основні актуальні положення, факти, явища, що піднімають теоретичний та методичний рівень педагога;
- відбирати з прочитаного та побаченого педагогом думки та методичні знахідки для апробації у власній педагогічній діяльності;
- систематизувати та розробити науково-методичні узагальнення;
- впроваджувати досягнення психолого-педагогічної науки та шкільної практики у власний досвід роботи з учнями.
**Основні завдання:**
- вдосконалення теоретичних знань, професійної компетентності вчителя, вихователя;
- оволодівання новими формами, методами, прийомами навчання і виховання дітей;
- вивчення та впровадження в практику перспективного педагогічного досвіду, новітніх досягнень педагогічної, психологічної наук, нових педагогічних технологій;
- розвиток у школі інноваційних процесів.
 Тема самоосвіти визначається, виходячи з методичної теми навчального закладу, утруднень самого педагога, специфіки його індивідуальних інтересів.
 **Якими джерелами користується педагог?**

У сучасному світі існує багато різноманітних можливостей отримати знання:
- книжки (наукова, науково-методична, методична, публіцистична, художня та інші літератури);
- фахова періодика (газети, журнали);
- Інтернет;
- телебачення;
- відео, аудіо інформація;
- семінари, круглі столи, конференції;
- майстер-класи;
- курси підвищення кваліфікації;
- екскурсії, театри, виставки, музеї, концерти;
- заходи з обміну досвідом;
- різноманітні курси;
- подорожі тощо.
 **З появою в роботі вчителя комп’ютера та Інтернету значно підвищуються можливості педагогічної самоосвіти. З`являються нові теми, цікаві завдання та способи їх розв’язання, нові способи самореалізації, що з`явилися у педагога через появу нових засобів самоосвіти:**
- розробка електронних уроків, посібників тощо;
- розробка пакету тестового матеріалу в електронному вигляді;
- розробка пакету стандартного поурочного планування з теми чи групи тем;
- комплект дидактичного матеріалу з предмета: самоосвітні, практичні, контрольні роботи;
- розробка комплекту роздаткового матеріалу з предмета;
- створення термінологічного словника з предметної теми, розділу;
- кабінет інформаційних технологій;
- розробка тематичних класних годин, батьківських зборів чи позакласних заходів;
- розробка навчальних проектів;
- розробка пакету олімпіадного матеріалу для підготовки учнів;
- проект особистої методичної веб-сторінки;
- база даних питань і задач з предмета;
- створення електронної бібліотеки творів художньої літератури згідно програм;
- зв'язок самоосвіти з практичною діяльністю педагога (результатом самоосвіти повинно стати підвищення якості навчально-виховного процесу).

 **Результат самоосвіти може подаватися у формі:**
- доповіді, виступу на семінарі, педагогічній раді, методичному об`єднанні;
- реферату; програми; методичного посібника; - статті до фахового видання;
- дидактичного матеріалу; - науково-методичної розробки; - проекту;
- методичного чи діагностичного кейсу, портфоліо, тощо.

Всі педагогічні працівники закладу приймають участь у методичних об`єднаннях, засіданнях педагогічної ради, тощо, тобто всі займаються самоосвітою. Але у 60% самоосвітня діяльність висвітлена в портфоліо, а в інших їхні доробки не зібрані, не систематизовані. Весь колектив постійно працює над підвищенням своєї професійної компетентності, свого саморозвитку.

 Але щоб педагог міг створити умови для учнів, необхідні для їхнього самопізнання і самороз­витку, він має бути орієнтований на особистісну модель взаємодії.

Методика

ВИЗНАЧЕННЯ ОРІЄНТОВАНОСТІ ПЕДАГОГІВ НА НАВЧАЛЬНО-ДИСЦИПЛІНАРНУ АБО ОСОБИСТІСНУ МОДЕЛЬ ВЗАЄМОДІЇ З УЧНЯМИ

Інструкція. Пропонується ряд думок; визначте за п’ятибальною системою вираженість орієнто­ваності вчителя на процес навчання і виховання школярів:

5 балів — цілком згоден з тією чи іншою дум­кою;

бали — швидше згоден, аніж не згоден;

З бали — і так, і ні (однаковою мірою);

бали — швидше не згоден; і бал — цілком не згоден.

1. Учитель — головна фігура, від нього залежить успіх і ефективність навчально-виховної роботи.
2. Краще працювати з учнем, який виконує всі вказівки, аніж з ініціативним і активним.
3. Більшість батьків не вміють виховувати своїх учнів.
4. Творчість учителя — це лише побажання, йо­го реальна діяльність повністю зарегламенто­вана.
5. Краще провести урок, використовуючи готові методичні рекомендації, аніж щось вигадувати самому.
6. Для успіху роботи в школі важливо оволодіти технологією навчання, аніж розкривати себе як особистість учням.
7. Учень подібний до глини, за бажання із нього можна ліпити все, що завгодно.
8. Виконуй точно всі вказівки адміністрації, і у тебе буде менше клопоту.
9. Хороша дисципліна — запорука успіху в на­вчанні та вихованні.
10. Навчальний заклад повинен навчати, а сім’я — виховувати.
11. Використовуючи поняття «успішність», «дис­ципліна», «зовнішній вигляд», можна дати точну і ґрунтовну характеристику учневі.
12. Покарання — не кращий захід, але воно необ­хідне.
13. Хороший той учень, який добре навчається.
14. У ПТНЗ набагато частіше зустрічаються не ду­же розумні діти, ніж здібні.
15. Суворий учитель зрештою виявляється кра­щим, аніж не суворий.
16. З учнями не слід ліберальничати, інакше вони «сядуть на голову».
17. Юнаки у школі потребують більшого контр­олю, ніж дівчата.
18. Підтримувати слід тільки ту ініціативу учнів, яка відповідає поставленим педагогом завдан­ням.
19. Хороший той учитель, який уміє контролюва­ти поведінку учнів.
20. Необхідно враховувати індивідуальні здібності учнів.
21. Основну відповідальність за поведінку і ви­ховання учнів несе сім’я, а не школа.
22. Якщо учень дружить, із «поганими» учнями, бажаємо ми цього чи ні — його поведінка стане гіршою.
23. Завдання в учня одне — добре навчатися.
24. Краще учня зайвого разу посварити, аніж перехвалити.
25. Здається, батьки висувають завищені вимоги до школи.
26. У конфліктних ситуаціях найчастіше має рацію учитель (він досвідченіший), аніж учень.
27. Головне завдання учителя — реалізувати ви­моги програми навчання.
28. Які батьки, такі й діти.
29. Слово вчителя — закон для учня.
30. «Двійка» не тільки негативна оцінка, але й важливий засіб виховання.

Обробка результатів. Додайте отримані бали.

101 бал і вище — виражена орієнтованість на навчально-дисциплінарну модель взаємодії пе­дагога із учнями;

91-100 балів — помірна орієнтованість на навчально-дисциплінарну модель;

81-90 балів — помірна орієнтованість на особистісну модель взаємодії;

80 балів і нижче — виражена орієнтованість на особистісну модель взаємодії з учнями.

Отже, чим більша сума балів, тим вища орі­єнтованість учителя на навчально-дисциплінарну модель взаємодії з учнями.

Методика «Визначення орієнтованості педагогів на навчально-дисциплінарну або особистісну модель взаємодії з учнями» показала, що педагогічний колектив має діаметрально протилежні погляди на модель взаємодії з учнями.

Як видно з діаграми 50% колективу орієнтуються на навчально-дисциплінарну модель взаємодії з учнями, 50% - на особистісну модель взаємодії. Висновок: в закладі недостатньо створено умов для саморозвитку вихованців.

**Рішення педагогічної ради:**

1. Педагогічним працівникам закладу:
	1. Систематизувати свою педагогічну діяльність в портфоліо або в педагогічному кейсі. До 30.05.2012
	2. В план самоосвіти включити питання технології особистісно-орієнтованого уроку. На 2012/2013 навчальний рік
	3. Впроваджувати технологію особистісно-орієнтованого уроку. З 2012/2013 навчального року
2. Керівникам методоб’єднань:
	1. В плани методоб’єднань включити питання вивчення технологій особистісно орієнтованого навчання та виховання. На 2012/2013 начальний рік.
	2. Оформити зразки застосування методів, прийомів, що належать до особистісно орієнтованих технологій в папку «На допомогу вчителю: особистісно орієнтовані технології». До 15.08.2012
3. Практичному психологу Мельниченко Г. В.

Вивчити освітні та суспільні потреби учнів з метою врахування їх для підвищення мотивації навчання. До 15.08.2012

1. Контроль за виконанням рішення педради покласти на директора НВК Дідик Л. Я.