



**Развитие профессиональной
компетентности классного
руководителя как фактор
повышения качества
воспитания учащихся.**



Аграрно-индустриальный колледж
«АИК» г.Атбасар





**«В деле обучения и воспитания,
во всем образовательном деле ничего
нельзя улучшить,
минуя голову преподавателя»
К.Д. Ушинский**





С недавних пор вопрос о ключевых профессиональных компетенциях стал предметом широкого обсуждения. Особенно актуальна эта проблема звучит сейчас в связи с модернизацией Казахстанского образования. Не секрет, что формирование и развитие учащихся, в первую очередь, предполагает высокий уровень профессиональной компетенции самих педагогов.





**При рассмотрении проблемы
повышение компетентности
классного руководителя в сфере
воспитательной деятельности
целесообразно ответить на два
вопроса:**

«Зачем?» и «Как?»





Зачем современные учебные учреждения вступили на путь модернизации, обновления содержания образования? Дело в том, что в своём подавляющем большинстве выпускник традиционного колледжа имеет знания, но не способен применить их на практике при решении конкретных ситуаций, возникающих в жизни.





Основной задачей деятельности педагога стала задача подготовки выпускника, готового к роли гражданина, способного найти своё место в жизни, быстро адаптироваться к стремительно изменяющимся условиям современного общества, обладающего определённым набором компетенций. А также подготовить профессионально-квалифицированного работника(сотрудника.)





Для того, чтобы ответить на вопрос «Как повысить профессиональную компетентность классного руководителя в сфере воспитательной деятельности?», необходимо определиться с самим понятием компетентность.





Согласно словарю С. И. Ожегова, общее понятие «компетентный» определяется как «осведомлённый, авторитетный в какой-либо области» .

Выделяют четыре вида профессиональной компетенции педагога:
коммуникативная, информационная, регулятивная, интеллектуально-педагогическая.





Опыт анализа деятельности
успешных классных руководителей
показал наличие **четырёх базовых**
вариантов деятельности классных
руководителей:





Классный руководитель – организатор. Это классный руководитель – умелый организатор коллективной деятельности студентов, развивающий увлечённость ребят общими делами, интересами коллектива. Его «конёк» – организация конкурсов, праздников, классных часов, походов, соревнований.





Классный руководитель – психолог. Это классный руководитель, стремящийся развивать в классе доброжелательный микроклимат, понимающий взаимоотношения студентов и умеющий регулировать и развивать их общение и отношения, в том числе средствами психологических игр и тренингов.





Поддерживающий классный руководитель. Это классный руководитель, стремящийся поддерживать самых разных студентов: от одарённых и активистов до «трудных» и имеющих проблемы в интеллектуальном развитии. Он умеет строить с ними доверительные отношения, регулировать их отношения с одноклассниками и учителями, помогать в решении их учебных и жизненных проблем.





Классный руководитель – ***социальный организатор***. Это классный руководитель, стремящийся увлечь школьников социально-направленной общественной деятельностью. Он умеет развить в ребятах социальные интересы и стремления, ориентирует их на участие в социальных проектах и других общественно-полезных делах.





Таким образом, классный руководитель должен уметь на высоком уровне, комплексно и творчески решать сложные профессиональные задачи, поскольку востребован не просто как учитель-предметник, а педагог-исследователь, педагог-психолог, умеющий проводить мониторинг, диагностику, прогнозировать результат, творчески применять известные и разрабатывать авторские идеи, методические приемы.





Алгоритм работы по повышению профессиональной компетенции классных руководителей:

1. Диагностика проблем педагогов в воспитательной деятельности и уровня их профессиональной компетенции, которая включает в себя:
 - 1.1. методика изучения уровня профессионализма классных руководителей;
 - 1.2. методика выявления резервных возможностей качества воспитательной работы классного руководителя;
 - 1.3. диагностика изучения профессиональных ориентиров педагогов в сфере воспитания;
 - 1.4. диагностика успешности педагога;
 - 1.5. диагностика изучения затруднений в деятельности классных руководителей.
2. Анализ результатов диагностики.
3. Выбор способа решения проблем.
 - 3.1. Работа МО классных руководителей (заседания, конференции, семинары – работа творческих групп, круглые столы, обмен опытом)
 - 3.2. 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).





Такой подход способствует
достижению создания
адаптивной образовательной
среды, способствующей
творческому развитию
педагога и его
профессиональной
компетенции.

