

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ  
КОМПЕТЕНТНОСТЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ КАК УСЛОВИЕ  
ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ  
ЗДОРОВЫХ УЧАЩИХСЯ

PROFESSIONAL COMPETENCE OF A TEACHER AS A  
CONDITION FOR IMPROVING THE QUALITY OF PROFESSIONAL  
TRAINING OF HEALTHY STUDENTS

*Аннотация.* Результативность деятельности педагогического коллектива по реализации социального заказа во многом определяется тем, какое качество образования студентов они гарантируют и обеспечивают. Иными словами, можно сказать, что результат деятельности педагогического учреждения – это качество образования здорового выпускника, которое отражается в содержании уровней образованности; творческой готовности к вхождению в образовательную систему региона; понимании актуальных проблем общего и профессионального образования; готовности реализации федеральной и региональной образовательной политики в своей педагогической деятельности; способности обеспечить достаточный уровень образованности своих воспитанников; конкурентоспособности на рынке образовательных

услуг на территории региона.

*Abstract:* The success of an educational system inevitably depends upon the judgement and ability of those who teach... Teaching brings reward and satisfaction but it is a demanding exhausting and sometimes frustrating job. It is hard to do well unless you enjoy doing it. Young teachers who do enjoy their work will show this in their classroom behaviour. They will come to class prepared for the day's lessons and will present lessons in a way that suggests interest and excitement in advanced learning.

*Ключевые слова:* компетенция, педагоги, педагогическая деятельность, педагогический процесс, мотивация, физическое здоровье.

*Keywords:* competence, teachers, pedagogical activity, pedagogical process, motivation, physical health.

Современные изменения, происходящие в образовательной политике РФ, Свердловской области, непосредственно отражаются на функционировании образовательной системы. Особую мобильность в

сложившейся ситуации должны проявлять профессиональные образовательные учреждения, осуществляющие подготовку педагогических кадров.

Результативность деятельности педагогического коллектива по реализации социального заказа во многом определяется тем, какое качество образования студентов они гарантируют и обеспечивают. Иными словами, можно сказать, что результат деятельности педагогического учреждения – это качество образования выпускника, которое отражается в

- содержании уровней образованности;
- творческой готовности к вхождению в образовательную систему региона;
- понимание актуальных проблем общего и профессионального образования;
- готовности реализации федеральной и региональной образовательной политики в своей педагогической деятельности;
- способности обеспечить достаточный уровень образованности своих воспитанников;
- конкурентоспособности на рынке образовательных услуг на территории региона и физическое здоровье выпускников.

Подготовка такого специалиста возможна при наличии определенной образовательной системы и соответствующей ей организации процесса профессиональной подготовки студентов, таким образом качество профессионально – педагогической компетентности выпускника определяется организацией и качеством процесса.

Для того чтобы оценивать качество образования деятельности ОУ, надо установить состав характеристик, которые его отражают, и дают возможность комплексной оценки. Для всего этого необходима мотивация. Это связующий компонент управления, посредством которого человеческая энергия преобразуется в определенное поведение, ожидаемым результатом последнего являются эффективные совместные действия, реализующие планы и цели ОУ.

The success of an educational system inevitably depends upon the judgement and ability of those who teach... The art and craft of teaching is so diverse that no such paragon would be likely to exist. Then, continuous monitoring is essential, with a fixed objective and a formal assessment of the results (not a mark only), explained and discussed beforehand.

Известно, что управление любым процессом строится на оценке ситуации и результатов любых управленческих действий и решений. Сегодня ни одна из форм контроля получения знаний и подготовки выпускников образовательных учреждений и педагогов не

ориентирована на оценку как поэтапную, так и конечную качества образования.

Для того чтобы оценивать качество образования (деятельности образовательного учреждения), надо установить состав характеристик, которые его отражают и дают возможность комплексной оценки. Качество - это многофакторное явление, и, следовательно, его характеризует множество параметров.

Весь комплекс характеристик можно представить в 5 группах: профессиональные знания, готовность к профессиональной деятельности, способность выпускников реализовать как личность на рынке труда, структура индивидуально-профессиональных качеств, самосознание профессионализма и группа дополнительных качеств, отражающих общекультурный потенциал успешной деятельности образовательного учреждения в целом.

Для повышения качества подготовки специалистов в педагогическом колледже важно создать комплекс организационно – педагогических условий.

Наиболее важными из них является:

- 1) повышение уровня профессионально – педагогической компетентности преподавателей;
- 2) обновление содержания образования и учебно – научно – методического комплекса;
- 3) реорганизация структуры управления с изменением его функций;
- 4) регулярное проведение мониторинговых исследований;
- 5) осуществление экспертизы качества образовательного процесса и качества подготовки выпускников.

The success of an educational system inevitably depends upon the judgement and ability of those who teach... Teaching brings reward and satisfaction but it is a demanding, exhausting and sometimes frustrating job. It is hard to do well unless you enjoy doing it. Young teachers who do enjoy their work will show this in their classroom behaviour. They will come to class prepared for the day's lessons and will present lessons in a way that suggests interest and excitement in advanced learning. Few of those engaged in training teachers would conceive of a teacher who would be ideal for all and any teaching circumstances. The art and craft of teaching is so diverse that no such paragon would be likely to exist. What is possible, however, is to conceive of an ideal which is redefined in terms of the particular kinds of teaching situations the teacher actually proposes to engage in. Such an "ideal" young teacher would possess personal qualities, research skills and abilities, technical abilities and professional understanding of the following kinds:

- 1) Personal qualities. These include both inherent qualities and other qualities acquired through experience, education, or training. Equally, it is

obvious that the young teacher must be intelligent, have a non-discouraging personality, and display emotional maturity. Among the acquired qualities are to be included a wide experience of life, an adequate level of personal education and sufficient command of the subject he (or she) is teaching.

2). Technical researches. These are of three types: first, ability to discern and assess the progress and difficulties of his (her) pupils, an unhesitating control of teaching in the class so as to maximize the role of learning; secondly, a fluent and responsible grasp of classrooms skills and techniques; and thirdly, a “creative familiarity” with the syllabus and materials being used in the class.

3). Professional understanding. This refers to a sense of perspective that sees the teacher’s own particular task in relation to all types of teaching situations, to an awareness of trends and developments in methods of teaching, and to an acceptance that it is in his (her) professional duty to go on improving his (her) professional efficiency throughout his (her) career.

A good and young researcher:

keeps in contact with the parents of his or her pupils and lets them participate in the life of the school (in a primary or secondary school);

is able to maintain discipline and order;

lets the students share his or her own life with all its ups and downs;

works hard to remain up-to-date in his or her subject;

openly admits when he or she has made a mistake or does not know something;

is interested in his or her students, asks them about their homes and tries to help where possible;

makes the students work hard and sets high standards;

is friendly and helpful to his or her colleagues;

uses a lot of different materials, equipment and teaching methods to make his or her lessons interesting;

helps the students to become independent and organize their own learning.

And the last idea: what very busy people usually have to make is a list of things to do. Having completed all the tasks for a day (week, month, etc.), a young teacher usually feels satisfaction; which is an important motivating factor itself. Teachers write their plans for an academic year, forgetting to write a similar syllabus for their students, young teachers don’t think about research work, don’t use research skills. Students will learn what they are doing, and what for, too, in simple words. The latter usually come to work for money, but as they get there, other factors begin influencing their work. It is much the same with children. They have to go to school for all their winnings; but they also want to have interesting lessons, fair and immediate appraisal, and a feeling of taking part in something important. The role of the young teacher from this point of view is to set a list of tasks to fulfil, clearly and

explicitly present the demands explaining what is expected at the end, and to bring the standards to the knowledge of students. Then, continuous monitoring is essential, with a fixed objective and a formal assessment of the results (not a mark only), explained and discussed beforehand. Students should be involved into collaborative activities at every lesson; games are of real help. Have fun all through the lesson.

Можно проанализировать основные характеристики качеств деятельности образовательных учреждений с позиции предмета их оценки и исследования и методов оценки.

Каждая из характеристик может быть оценена целым набором различных методов. Главными из них являются: тестирование на компьютере, деловая игра (в виде компьютерной программы), анализ кейсов, ролевая игра. Кроме того, можно использовать анализ накопительной информации (оценки, участие в учебном процессе, выбор дисциплины, самостоятельная работа), социометрия, исследование, результаты самооценки профессиональной подготовки, проектирование стратегий, кланов, концепций, программно-аналитическая оценка письменных работ. Все эти методы находятся в определенной связи и системе, дополняют друг друга и конкретизируют.

Качество преподавания, а, следовательно, и деятельности образовательного учреждения в целом в значительной мере зависит от регулярного и достаточно качественного повышения квалификации и компетентности преподавателей.

Учитывая современные потребности развития образования, сегодня наибольшей продуктивной формой повышения квалификации являются системные мастер-классы, семинары, научно практические конференции.

Для всего этого необходима мотивация. Это связующий компонент управления, посредством которого человеческая энергия преобразуется в определенное поведение, ожидаемым результатом последнего являются эффективные совместные действия, реализующие кланы и цели образовательного учреждения.

Процесс мотивации включает:

- установление и оценку неудовлетворенных потребностей членов педагогического коллектива, родителей, учащихся и их потребностей;
- формулировку целей, направленных на удовлетворение потребностей;
- определение действий, необходимых для удовлетворения потребностей;

Но как оценить смотивированность участников образовательного процесса? Как рассчитать эффективность? "Эффективное" означает

действительное, результативное и происходит от слова "эффект", то есть действие. Эффектом обладает любое взаимодействие, имеющее какой то результат.

Эффективность характерна не для всякого взаимодействия, а лишь для целенаправленного; следовательно, отражает степень достижения преследуемых целей.

Эффективность - это всегда определенное соотношение (результата с целями или результата с затратами на его получение), то есть величина относительная.

$$\text{эффективность} = \text{эффект} / \text{затраты}$$

Различные методы управления мотивацией педагогического персонала в образовательном учреждении должны ориентироваться на эффективность требуемых материальных финансовых затрат и организационных целей.

Кроме затрат на рабочую силу при оценке экономической эффективности использовался показатель (коэффициент) смотивированности персонала в образовательном учреждении от этой деятельности. Этот результат и является источником эффекта, который может принимать различную форму и оцениваться различными показателями.

Эффект смотивированности может найти свое выражение в следующем виде:

- увеличение количества выпускников, востребованных в дальнейшем на рынке труда и рынке образовательных услуг;
- удовлетворенность трудом (мотивационный эффект), если работа с педагогами строилась на учете социальных моментов в трудовых отношениях в образовательных учреждениях;
- относительная экономия средств при сокращении сроков обучения педагогического персонала, курсовой подготовки, повышения квалификации, благодаря подбору профессионально подготовленных работников;
- участие в конкурсах, олимпиадах, викторинах не только на городском уровне, работа с классом;
- повышение знаний в области своего предмета, отношение к своему предмету, чувство нового в работе, умение планировать учебную работу; знание психологии - педагогических основ обучения, педагогической тактики, индивидуальный подход, умение оценить качество знаний, умений и навыков у учащихся.

*Библиографический список*

1. Зеер, Э. Ф. Становление личностно-ориентированного образования / Э.Ф. Зеер. Текст: непосредственный //Образование и наука. Изв. Урал о науч.-образоват. центра РАО. 1999. №1. С. 112 – 122.

2. *Программа модернизации педагогического образования: Приказ МО РФ от 01.04.03 г., №1313//Вестник образования. 2003. №.5. Текст: непосредственный.*
3. *Разорина, Л. Н. Специфические особенности проблемы / Л.Н. Разорина. Текст: непосредственный //Стандарты и качество. 2017. № 8. С. 76 – 82.*
4. *Субетто, А. И. Качество образования: проблемы оценки и мониторинга / А.И. Субетто. Текст: непосредственный // Стандарты и качество. 2012. № 2. С. 62 – 66.*

УДК 373.5

Ширинкина О.А., Комлева С.В.  
Shirinkina O.A., Komleva S.V.  
Гимназия №25, г. Ревда, Россия  
gymnasium №25, Revda,. Russia  
Российский государственный профессионально-педагогический  
университет, г. Екатеринбург  
Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg  
shirinkina.olg@yandex.ru

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ ПРОЕКТИРОВАНИЯ И  
ЗДОРОВЬЕСБЕРЕЖЕНИЯ ПРИ ОБУЧЕНИИ МОНОЛОГИЧЕСКОЙ  
РЕЧИ НА УРОКАХ АНГЛИЙСКОГО ЯЗЫКА  
THE USE OF DESIGN TECHNOLOGIES AND HEALTH CARE IN  
TEACHING MONOLOGIC SPEECH ON THE LESSONS  
OF THE ENGLISH LANGUAGE

*Аннотация.* Изучение иностранного языка у многих учащихся вызывает стресс, повышает уровень тревожности. Ребенок не всегда понимает, что говорит учитель, что написано в учебнике, волнуется, когда приходится отвечать на уроке устно. Метод проектов позволяет добиться успеха в выстраивании монолога. Хорошо подготовленный доклад придает ученику уверенности, позволяет преодолеть психологические барьеры в изучении английского языка.

*Annotation.* Learning a foreign language causes stress and increases the level of anxiety in many students. The child does not always understand what the teacher says, what is written in the textbook, and is worried when it is necessary to answer verbally in the lesson. The project method allows you to succeed in building a monologue. A well-prepared report gives the student confidence and allows them to overcome psychological barriers in learning English.

*Ключевые слова:* проектная деятельность, английский язык, ученик, здоровье, монолог, речь.

*Keywords:* project activities, English language, student, health, a monologue, a speech.

Планируемый результат метода проектов – развитие коммуникативно-содержательных умений. Создание на уроках