

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
Железнодорожного района города Ростова-на-Дону

«Детско-юношеская спортивная школа № 5»

Согласовано:

На заседании научно-методического
совета

Прот. № 1 от 01.09.2021 г.

Утверждено:

Директор МБУ ДО ДЮСШ № 5

Приказ № 156 от 01.09.2021



**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ТРЕНЕРОВ, ТРЕНЕРОВ-
ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И РОДИТЕЛЕЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

МБУ ДО ДЮСШ № 5

**«Роль и значение повышения квалификации
в вопросах педагогической компетентности.
Из опыта работы МБУ ДО ДЮСШ № 5»**

Авторы-составители:

Кутасов С.Е., Соловьева Н.И.,

Беляев А.В., Труфанов А.В.

Ростов-на-Дону

2021

Пояснительная записка

Чтобы оценить роль и значение повышения квалификации в вопросах педагогической компетентности , нужно осознать, как повышение квалификации тренеров и тренеров-преподавателей обеспечивает систему условий эффективного развития профессиональной компетентности педагогического и тренерского состава спортивной школы (на примере МБУ ДО ДЮСШ № 5).

Роль и значение повышения квалификации в вопросах педагогической компетентности.

Характерной чертой любого общества, стремящегося к процветанию, является повышенное внимание к системе образования — от начального до повышения квалификации дипломированных специалистов.

Во все времена человечество стремилось к получению новых знаний и приобретению различных навыков. Так и сейчас, чтобы быть «на плаву» и иметь хорошую работу, нужно обязательно совершенствовать и дополнять свое образование. Ведь просто обладать дипломом недостаточно. Полученные знания еще нужно уметь применять и постоянно обновлять.

Подготовка высококвалифицированного, свободно мыслящего, активно действующего тренера, тренера-преподавателя на современном этапе очевидна для всех. От тренера (тренера-преподавателя) зависит, насколько интересным, насыщенным будет тренировочный и образовательный процесс.

Таким образом, в настоящее время актуальным является поиск таких форм повышения квалификации и их сочетаний, которые в максимальной степени будут способствовать становлению ключевых компетенций педагогов:

- овладение основами педагогической и творческой деятельности (индивидуальная компетенция);
- овладение элементарными способностями по самопроектированию, самореализации и рефлексии (самостроительная компетенция);
- овладение коммуникативной деятельностью по само- и взаимопомощи в общественной жизни (коммуникативная компетенция);
- овладение навыками исследовательской деятельности (поисково-исследовательская компетенция);
- овладение способами составления проектов и программ (проектировочная и программная компетенция).
- компетенции информационных технологий и др.

Реализация компетентностного подхода в системе повышения профессионального мастерства тренера, тренера-преподавателя является неотъемлемой частью модернизации образования, т.к. основой формирования компетенций подрастающего поколения является система тех

компетенций, которые усвоили их педагоги. Очевидно, для успешного применения компетентностного подхода в системе общего и дополнительного образования этот подход должен быть прежде всего реализован в системе повышения квалификации педагогов – специалистов учреждений общего среднего и дополнительного образования.

Построение отвечающей современным требованиям целостной системы непрерывного повышения квалификации педагогов требует качественной перестройки содержания учебного процесса, его форм и методов. В системе повышения квалификации важно не только формирование новых и углубление имеющихся знаний об управлении учебно-воспитательным процессом, но и знания о самом себе, умения оптимально строить общение с коллегами.

Повышение квалификации тренера, тренера-преподавателя обеспечивает систему условий эффективного развития профессиональной компетентности педагога: целостное развитие личности педагога; личное участие педагога в проектировании собственной траектории профессионального развития; социально-психологическая защита педагога в целях сохранения здоровья; создание положительной психологической атмосферы; непрерывность и вариативность образовательных программ; наличие в образовательной программе коллективной, индивидуальной и творческой деятельности; право педагога выбирать учебный вариант. Все это позволит обеспечить динамику роста профессиональной компетентности педагога.

В МБУ ДО ДЮСШ № 5 ведется целенаправленная систематическая работа по повышению квалификации педагогов, которая включает в себя несколько направлений деятельности:

- 1) проведение методических семинаров и практикумов для тренера, тренера-преподавателя. Цель их проведения – повышение профессиональной компетентности преподавателей в вопросах модернизации образования.
- 2) участие в научно-практических конференциях по вопросам физической культуры и спорта. Здесь тренера, тренера-преподавателя делятся своим опытом использования в учебно-воспитательном процессе новых образовательных технологий, форм и методов преподавания; а также участвуют в обсуждении актуальных проблем системы образования.
- 3) педсовет как одна из форм работы тренера, тренера-преподавателя над повышением профессионального мастерства.
- 4) повышение квалификации тренера, тренера-преподавателя через вовлеченность в работу методических объединений (школы и города). На этих встречах педагоги обмениваются новинками в области их предметной (профессиональной) компетенции, обсуждают и ищут пути продвижения каждого педагога и школы.
- 5) повышение квалификации тренера, тренера-преподавателя в ходе работы над темой по самообразованию. Выбор темы по самообразованию часто начинается с определения педагогом проблем в своей профессиональной деятельности и, соответственно, направления её совершенствования. Все

темы, выбранные педагогами, соответствуют школьной методической теме, обсуждаются и утверждаются на заседании МО. Составляется план работы над темой по самообразованию, индивидуальный план работы, выбирается форма отчетности над работой по теме, в конце года демонстрируются результаты работы над темой, проводится анализ работы.

6) создание портфолио каждого педагога. Чтобы увидеть динамику профессионального развития педагога, составить объективные суждения о его профессиональной деятельности, создается портфолио тренера, тренера-преподавателя, которое представляет совокупность индивидуальных достижений педагога. Регулярное и системное заполнение портфолио (ежеквартально) помогает тренеру, тренеру-преподавателю систематизировать и анализировать свою работу. Является хорошим ориентиром при составлении аргументированного аттестационного заявления и самоанализа деятельности педагога.

7) поддержка молодых учителей. Организации работы с молодыми специалистами, наставничество. Цель: обеспечение прохождения этапа первоначального освоения специальности и новых функциональных обязанностей с минимальными психологическими трудностями, создание условий для максимально быстрого включения молодых педагогов и вновь прибывших специалистов в образовательный и тренировочный процесс образовательного учреждения.

8) курсы повышения квалификации тренера, тренера-преподавателя. При большой загруженности тренера, тренера-преподавателя в настоящее время очень актуальными становятся дистанционные курсы повышения квалификации – учиться, не выходя из дома.

9) сетевое взаимодействие тренера, тренера-преподавателя в Интернете. Эффективны возможности сети Интернет для формирования у педагогов их профессиональных компетенций: участие в виртуальных круглых столах, обсуждение размещенных материалов на сайте Сети творческих педагогов и т.д.

10) Диссеминация педагогического опыта через публикации педагогов в научных, методических сборниках и изданиях.

11) Участие в городских, региональных конкурсах, семинарах, конференциях тренера, тренера-преподавателя.

Эффективность образования всегда зависела от уровня подготовки педагогов. Процесс информатизации образования предъявляет высокие требования к профессиональным качествам и уровню подготовки педагога, его профессиональной компетентности.

Существуют определенные квалификационные характеристики тренера, тренера-преподавателя, общие требования к нему, должностные и функциональные обязанности.

А какие качества тренера, тренера-преподавателя могут указывать на то, что он является профессионально компетентным – знающим, осведомленным, авторитетным в какой либо области и уровень его компетентности соответствует требованиям современной педагогики?

Профессиональная деятельность тренера, тренера-преподавателя за последние годы претерпела значительные изменения. Многие проблемы современного образования (повышение профессионального уровня тренера, тренера-преподавателя, освоение новых образовательных технологий, переход от принципа “Образование на всю жизнь” к “Образованию через всю жизнь”) сегодня оказываются на прямую связанными с информационно-коммуникационными технологиями. Тренер, тренер-преподаватель сегодня должен обладать так называемой “двойной компетенцией”, т.е. помимо традиционных профессиональных знаний иметь современные знания и навыки работы с информационными технологиями, высокую информационную культуру, что в свою очередь, требует изменения всего компонентного состава и структуры традиционной методической системы. Одной из главных задач современного образования является формирование информационной компетентности. На наш взгляд, центральное место в формировании информационной компетентности занимает информационная среда образовательного учреждения.

Заключение.

Предполагается, что компетентность интегрирует в себе 3 аспекта – когнитивный (занятия), операционный (способы деятельности и готовность к осуществлению деятельности) и аксиологический (наличие определенных ценностей). Это объясняется тем, что компетентный специалист является индивидуальностью, обладающей способностью осознавать собственные ценности, сопоставлять, оценивать себя и иное, проектировать будущее.

Информационная образовательная среда не может возникнуть стихийно. Ее формирование – это целенаправленный управленческий процесс. Большая работа в этом направлении ведется и в нашей школе. Повышается

информационно-коммуникационная грамотность тренера, тренера-преподавателя через обобщение опыта использования тренера, тренера-преподавателя на своих занятиях. Это происходит, например, по таким видам работ: как тесты на проверку знаний, умений, навыков, презентации к открытым занятиям, составление планов самостоятельной работы занимающихся и проведение онлайн-занятий.

Литература.

1. Ершова А.А., Воробьев Г.А., Фомина Т.П. Система повышения квалификации кадров. /Журнал. Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. Выпуск №3/2012 ГРНТИ: 14 — Народное образование. Педагогика ВАК РФ: 13.00.00/.
2. В. И. Кнорринг. Теория, практика и искусство управления. Учебник для вузов по специальности "Менеджмент". — 2-е изд., изм. и доп. — М.: Издательство НОРМА (Издательская группа НОРМА—ИНФРА • М). 2001 — 528 с.
3. Научная библиотека КиберЛенинка:
<http://cyberleninka.ru/article/n/metodicheskie-aspeky-programmy-povysheniya-kvalifikatsii-uchiteley-matematiki#ixzz463ixHrVX>

