

**А.М. ТРЕЩЕВ**  
(Астрахань)

**РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
КОМПЕТЕНТНОСТИ ЗАМЕСТИТЕЛЯ  
ДИРЕКТОРА ШКОЛЫ  
ПО ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ  
В МЕЖКУРСОВОЙ ПЕРИОД  
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

*Раскрываются сущность и структура понятия «профессиональная компетентность» заместителя директора школы по воспитательной работе. Научно обосновываются организационно-педагогические условия ее развития в муниципальной системе образования. Процесс ее развития в межкурсовой период основан на идеях обучающейся организации.*

*Ключевые слова: развитие, профессиональная компетентность, организационно-педагогические условия, заместитель директора школы по воспитательной работе, муниципальная система образования, внутрифирменное обучение.*

Развитие воспитательного потенциала общеобразовательных учреждений, создание в них эффективных педагогических систем, достижение качественно новых результатов в духовно-нравственном и гражданском становлении школьников требуют реализации комплекса мер, обеспечивающих повышение профессионального уровня воспитательной деятельности педагогов, непрерывности развития профессиональной компетентности специалистов в области воспитания.

Заместитель директора школы по воспитательной работе – главный педагог-воспитатель, который организует внеклассную воспитательную работу с обучающимися и осуществляет методическое руководство воспитательным процессом. Современная педагогическая ситуация предъявляет новые требования к характеру и содержанию профессиональной деятельности заместителя директора школы по воспитательной работе, к профессионально-субъектной позиции и уровню его профессиональной компетентности в этой сфере.

Сложившийся на сегодняшний день порядок прохождения курсов повышения квалификации, отсутствие преемственности между курсовым и межкурсовым периодами повышения квалификации не обеспечивают не-

прерывность развития профессиональной компетентности заместителя директора школы по воспитательной работе. В этой связи представляется актуальным вопрос не только о поиске эффективных форм, методов, средств развития профессиональной компетентности заместителя директора школы по воспитательной работе в межкурсовой период, но и о создании организационно-педагогических условий, обеспечивающих успешность процесса развития профессиональной компетентности в условиях муниципальной системы образования.

Проведенный в рамках нашего совместно с Храповой М.П. исследования анализ теоретических источников, практики работы учреждений дополнительного профессионального образования и методических служб показал, что целостного, основанного на современных подходах представления о совокупности организационно-педагогических условий, детерминирующих успешное развитие профессиональной компетентности заместителя директора школы по воспитательной работе в межкурсовой период в муниципальной системе образования, не разработано. В связи с этим возникает ряд противоречий между социальными ожиданиями высокой эффективности воспитательной деятельности и реальным уровнем сформированности профессиональной компетентности заместителя директора школы по воспитательной работе; объективной потребностью заместителя директора школы по воспитательной работе в постоянном повышении уровня профессиональной компетентности и низким развивающим потенциалом традиционных видов и форм методической деятельности в муниципальной системе образования; потенциальными возможностями развития профессиональной компетентности заместителя директора школы по воспитательной работе в муниципальной системе образования и необоснованностью организационно-педагогических условий данного процесса в межкурсовой период повышения квалификации.

Сложившиеся к настоящему времени теоретические и практические предпосылки разрешения обозначенных противоречий позволили выдвинуть ряд предположений о том, что развитие профессиональной компетентности заместителя директора школы по воспитательной работе в межкурсовой период в муниципальной системе образования будет успешным по сравнению с массовой практикой,

если развитие профессиональной компетентности заместителя директора школы по воспитательной работе рассматривается руководителями муниципальных органов управления образованием и методических служб как одна из целей непрерывного профессионального образования и повышения квалификации, нуждающаяся в содержательном и организационном обеспечении; определено содержание профессиональной компетентности заместителя директора школы по воспитательной работе как интегративного профессионально-личностного образования, структура которой включает когнитивный, операционно-технологический и личностный компоненты; определены критерии, показатели и уровни развития профессиональной компетентности заместителя директора школы по воспитательной работе; разработана и внедрена в процесс межкурсового повышения квалификации модель развития профессиональной компетентности заместителя директора школы по воспитательной работе, основанная на идеях обучающейся организации и корпоративного обучения; определены ее структурные составляющие; созданы организационно-педагогические условия развития профессиональной компетентности заместителя директора школы по воспитательной работе, понимаемые как объективные возможности, целенаправленно создаваемые в муниципальной системе образования и реализуемые в межкурсовый период повышения квалификации, в совокупности обеспечивающие непрерывность и успешность развития профессиональной компетентности.

В качестве базы для проведения опытно-экспериментальной работы мы выбрали общеобразовательные учреждения муниципального образования «Камызякский район» Астраханской области, методический кабинет отдела образования администрации муниципального образования «Камызякский район».

В контексте нашего исследования мы рассматриваем профессиональную компетентность заместителя директора школы по воспитательной работе как интегративное профессионально-личностное образование, включающее совокупность профессионально значимых качеств, психолого-педагогических, управленческих знаний, освоенных профессиональных умений и способов решения профессиональных задач различного уровня сложности, обуславливающих способность с высокой продуктивностью осуществлять профессиональные функции в динамично развивающейся системе его управленческо-воспитательной деятельности. Основными компонентами про-

фессиональной компетентности заместителя директора школы по воспитательной работе являются когнитивный, операционно-технологический и личностный.

Когнитивный компонент включает совокупность психолого-педагогических, управленческих, методических знаний, связанных с реализацией функций управления воспитательной деятельностью; с теорией и практикой организации воспитательной и методической работы.

Операционно-технологический компонент профессиональной компетентности заместителя директора школы по воспитательной работе представлен совокупностью общепедагогических и управленческих умений, проявляющихся во владении современными технологиями и методами решения профессиональных задач различного уровня сложности и позволяющих осуществлять профессиональную деятельность с высокой продуктивностью.

Личностный компонент профессиональной компетентности включает совокупность профессионально значимых личностных качеств специалиста: профессионально-педагогическую направленность, профессиональную мотивацию, профессионально-ценностную ориентацию и педагогические способности.

В ходе нашего исследования были выделены и апробированы критерии развития профессиональной компетентности заместителя директора школы по воспитательной работе: **к о г н и т и в н ы й**, имеющийся объем знаний, связанных с реализацией функций управления воспитательной деятельностью, их качественные характеристики (полнота, прочность, осознанность, системность); **о п е р а ц и о н н о т е х н о л о г и ч е с к и й** – освоенные профессиональные умения и способы решения профессиональных задач различного уровня сложности; **л и ч н о с т н ы й** – сформированность интегральных профессионально значимых личностных качеств (профессионально-педагогическая направленность, профессиональная мотивация, профессионально-ценностная ориентация и педагогические способности).

Логика исследования и анализ результатов сформированности профессиональной компетентности заместителя директора школы по воспитательной работе подвели нас к мысли об использовании шкалы уровневой оценки, включающей четыре уровня: репродуктивный, репродуктивно-творческий, творческо-репродуктивный, творческий. Переход от одного уровня к другому характеризуется изменением содержания компонентов профессио-

нальной компетентности: профессиональных знаний и умений, совершенствованием профессионально значимых личностных качеств и возможностей для проявления субъектности заместителя директора школы по воспитательной работе в воспитательной деятельности и его профессиональной позиции как воспитателя.

Проведенное исследование позволило нам научно обосновать и проверить на практике организационно-педагогические условия, которые способствовали наиболее успешному по сравнению с имеющейся практикой развитию профессиональной компетентности заместителя директора школы по воспитательной работе в муниципальной системе образования: создание внутришкольной системы непрерывного повышения профессиональной компетентности субъектов воспитательной деятельности, основанной на учете возможностей образовательного учреждения как обучающейся организации; создание на муниципальном уровне системы методического обеспечения развития профессиональной компетентности данного специалиста; обеспечение преемственности этапов развития профессиональной компетентности заместителя директора школы по воспитательной работе; формирование мотивационно-ценностного отношения заместителя директора школы по воспитательной работе к развитию профессиональной компетентности; реализация комплексного программно-целевого подхода в организации межкурсового обучения.

Как показало наше исследование, организационное (внутрифирменное) обучение интегрирует два процесса, протекающих во внутришкольной среде: целевого обучения и профессионального развития личности и профессиональной деятельности. Вследствие этого, результатами внутришкольного обучения одновременно являются и результаты обучения, и, косвенно, результаты профессиональной деятельности, точнее, их изменение в результате обучения.

Мы исходили из понимания муниципальной методической службы как особой социально-педагогической системы в личностно-развивающем пространстве постдипломного образования, обеспечивающей развитие профессиональной компетентности педагогов и руководителей образовательных учреждений. А поэтому деятельность муниципальной методической службы строилась на принципах диверсификации, предполагающей многообразие, вариативность образовательных услуг, форм, содержания развития

профессиональной компетентности; личностно ориентированного подхода, учитывающего запросы, потребности, индивидуальный уровень сформированности профессиональной компетентности каждого специалиста; оптимальности форм, методов, содержания развития профессиональной компетентности; открытости и доступности, предполагающих добровольность участия и свободу выбора индивидуальной траектории развития профессиональной компетентности, форм и содержания межкурсового обучения. В качестве структур внутришкольной научно-методической работы, усиливающих образовательный и технологический потенциалы субъектов воспитательной деятельности, были определены методический совет и объединение (кафедра, лаборатория), информационная служба (методкабинет, медиатека и др.), диагностическая служба, ориентированные на использование форм и методов преимущественного активного обучения, среди которых выделяются система постоянно действующих семинаров по актуальным проблемам воспитания; работа временных творческих коллективов педагогов, ориентированных на самообразование по актуальным проблемам развития педагогической теории и практики; педагогические мастерские по распространению передового опыта организации воспитательной деятельности; профессиональные тренинги; деловые (ролевые, имитационные) игры, кейс-методики; формирование портфолио профессиональных достижений; презентация проекта (авторской программы), методической разработки; стажировка по усвоению передового педагогического опыта в области воспитания школьников на базе муниципальных пилотных и экспериментальных площадок.

Процесс развития профессиональной компетентности заместителя директора школы по воспитательной работе мы строили через последовательность трех взаимосвязанных этапов: информационно-ориентировочного, направленного на диагностику имеющегося уровня профессиональной компетентности заместителей директоров школ по воспитательной работе и имеющихся у них затруднений, выбора оптимального варианта содержания, методов, средств и форм организации процесса развития их профессиональной компетентности; процессуально-деятельностного, предполагающего вовлечение заместителей директоров школ по воспитательной работе в активную обучающую деятельность согласно комплексной программе развития профессиональной компетентности; рефлексивно-

обобщающего этапа, заключающегося в саморегуляции поведения и деятельности, осознании и оценке специалистом своих профессиональных действий, актуализации личностных качеств.

Основываясь на том, что мотивация является действенным фактором активного вовлечения личности в процесс познания, мы выделили основные направления работы с заместителями директоров школ по воспитательной работе: формирование положительных мотивационных установок на развитие профессиональной компетентности; формирование знаний, умений по профессиональному самосовершенствованию; актуализация потребности развития профессиональной компетентности в процессе профессиональной деятельности. Заместители директоров школ по воспитательной работе активно включались в работу научно-практических и методических конференций, принимали участие в организации мастер-классов, педагогических мастерских, конкурсов профессионального мастерства: «Фестиваль педагогических идей», «Лучший школьный организатор».

Программно-целевой подход в организации межкурсового обучения позволил нам определить комплекс конкретных мероприятий по развитию профессиональной компетентности заместителей директоров школ по воспитательной работе, которые нацелены на их индивидуальные образовательные маршруты и ориентированы на разные уровни развития профессиональной компетентности.

Разработанная нами «Комплексная программа развития профессиональной компетентности заместителей директоров школ по воспитательной работе в межкурсовой период» состояла из четырех модулей. Развитие репродуктивного уровня профессиональной компетентности заместителей директоров школ по воспитательной работе в процессе освоения первого модуля «Воспитательная деятельность: нормативный, содержательный, технологический, личностно-развивающий аспекты» потребовало методического обеспечения процесса развития профессиональной компетентности в рамках постоянно действующего профессионально-педагогического семинара «Школа организаторов». Второй модуль «Приоритетные направления воспитательной работы» включал в себя практико-ориентированные семинары по приоритетным направлениям воспитательной деятельности: «Здоровье», «Общение», «Гражданственность», «Досуг», «Семья», «Современные воспитательные технологии». Третий модуль

«Управление инновационными процессами в сфере воспитания» реализовывался в рамках методического объединения заместителей директоров школ по воспитательной работе и был направлен на изучение сущности и специфики инновационных процессов в сфере воспитания; воспитательной системы как эффективно-го способа организации воспитательного процесса в образовательном учреждении. Четвертый модуль «Педагогическое исследование в сфере воспитания» способствовал реализации потребности заместителей директоров школ по воспитательной работе в организации экспериментальной и научно-исследовательской работы в сфере воспитания.

Проведенное исследование подтвердило выдвинутую гипотезу, позволило решить поставленные задачи и достигнуть цели исследования.

Основные перспективы дальнейшего исследования мы связываем с применением полученных результатов в организации и оптимизации педагогического процесса в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров.

В дальнейших исследованиях предполагается детальное уточнение закономерностей, механизмов и факторов развития профессиональной компетентности заместителя директора школы по воспитательной работе; совершенствование содержания образовательных программ межкурсового обучения; разработка современных технологий развития профессиональной компетентности; создание новой системы оценки уровня ее сформированности.

### *Professional competence development of school vice-principal for educational work at training period*

*There is revealed the essence and structure of the notion "professional competence" of school vice-principal for educational work. There are substantiated the organizational and pedagogic conditions for professional competence development of school vice-principal for educational work in the municipal system of education. The process of professional competence development of school vice-principal for educational work at training period is based on the ideas of educational organization.*

*Key words: development, professional competence, organizational and pedagogic conditions, school vice-principal for educational work, municipal system of education, in-house education.*