

# Модель развития профессиональной компетентности классного руководителя

*М.П. Нечаев*

Входя в европейскую образовательную систему, необходимо учитывать правила и нормы, которые уже определили для себя страны Евросоюза. Подписанные нашей страной болонские соглашения требуют реформирования и затрагивают вопросы содержания образования, и вопросы структуры системы образования, и вопросы независимой оценки результатов работы образовательного учреждения, и фундамент образовательной системы — финансирование.

В материалах модернизации российского образования компетентностный подход провозглашается как одно из важных концептуальных положений деятельности образовательного учреждения.

Введение в профессиональное образование, помимо знаний, умений и навыков, новых образовательных конструктов — компетентностей, компетенций и ключевых квалификаций — научно обосновано учёными стран Европейского Союза в середине 80-х гг.

Понятие «ключевые компетенции» было введено в зарубежной педагогической науке в начале 1990-х гг. Международной организацией труда в квалификационные требования к специалистам в системе последиplomного образования, повышения квалификации и переподготовки управленческих кадров. В середине 1990-х гг. это понятие уже начинает определять требования к подготовке специалистов в профессиональной школе.

В настоящее время много говорится о профессиональной компетентности педагога, которая выражает единство его теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности и характеризует его профессионализм (В.А. Сластенин). Т.Г. Браже профессиональную компетенцию рассматривает как «многофакторное явление, включающее в себя систему знаний и умений учителя, его ценностные ориентации, интегративные показатели его культуры (речь, стиль общения, отношение к себе и своей деятельности, к смежным областям знания)».

Таким образом, профессиональная компетентность определяется как некое подтверждённое право принадлежности к определённой профессиональной группе работников, признаваемое со стороны социальной системы в целом и представителями как этой профессиональной группы, так и других социальных и профессиональных групп. Такое понимание основано на трактовке понятия компетентность, данного в Большой Советской Энциклопедии.

Реализация компетентностного подхода в педагогической практике нам видится:

1. В осознанном создании имитирующих жизненных ситуаций, позволяющих осваивать обучающимися и педагогами разные виды деятельности (учебную, позна-

М.П. Нечаев

**Модель развития профессиональной компетентности классного руководителя**

вательную, трудовую, проектную и др.), что содействует формированию ключевых компетентностей, а также приобретению социального опыта.

2. Во введении технологий компетентностного обучения и воспитания, требующих демонстрации уровней ключевых компетентностей.
3. В обеспечении общественно-государственного управления образовательным учреждением с целью реализации запросов потребителей образовательных услуг и возрастанием ответственности учреждения за результаты деятельности.
4. В обеспечении социального партнёрства образовательного учреждения.
5. Во внедрении новой системы оплаты труда педагогам за «точки прироста», а не абсолютные показатели.
6. В привлечении общественной экспертизы для оценки качества работы образовательного учреждения.
7. В совершенствовании структуры управления образовательным учреждением с учётом провозглашённых приоритетных направлений в образовательной политике и т.д.

В этой связи для реализации *основной миссии школы — подготовка ребёнка к жизни*, — необходимо:

1. Принципиальное *изменение отношений школы с внешней средой*, обеспечивающее: открытость школы; ориентацию школы на потребности местного сообщества; адекватность и своевременность реакции школы на изменения внешней среды; активный поиск социальных партнёров и источников дополнительного ресурсного обеспечения (финансового, информационного и т.п.).
2. Качественное *изменение «внутренней среды» школы* (современные образовательные технологии, уровень профессионализма учителей, организационная культура), обеспечивающее: адаптивность, комфортность и успешность обучения учащихся; освоение педагогами продуктивных образовательных технологий; оптимальное соотношение различных видов деятельности учащихся, их интеллектуальной, эмоциональной и физической активности; развитие толерантности и реализации субъектной позиции всех участников образовательного процесса.
3. *Формирование ключевых компетенций у учащихся и педагогов*, необходимых для обеспечения качества образования.

Хотелось бы отметить те компоненты системы управления качеством образования, которые, на наш взгляд, являются важными для эффективной реализации миссии школы.

Мы проектируем развитие нашей школы как целостной социальной системы, рассматривая такую систему как взаимодействие трёх подсистем, подчиняющихся единой стратегии, но требующих разной тактики в управлении их развитием:



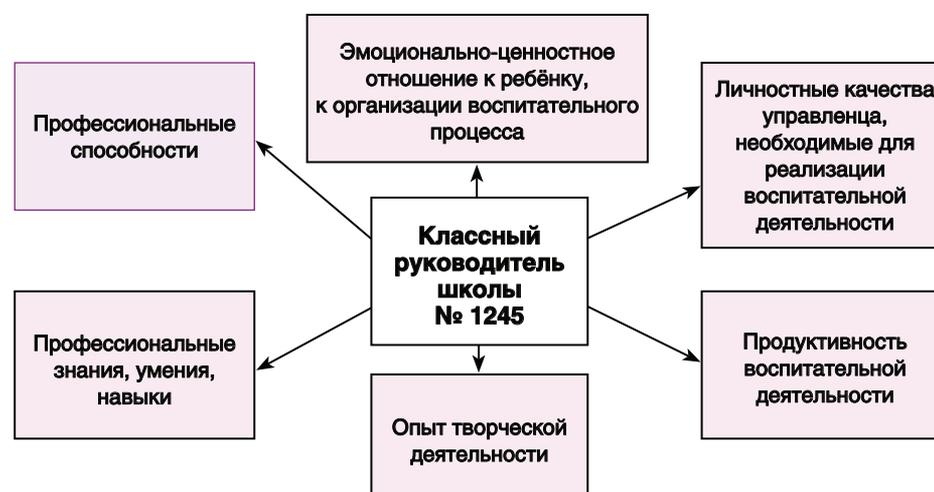
Изучив мнение учёных и практиков о компетентностном подходе в образовании, мы выделили *ключевые социокультурные компетенции учащихся*, характеризующие отношения человека с

миром. Коллективом на педагогическом совете была принята *компетентностная модель выпускника школы № 1245*.

Это позволило нам *сформулировать цели воспитательного процесса для различных возрастных групп на основе ключевых социокультурных компетенций учащихся*. Для каждой ступени обучения эти цели были конкретизированы в локальных целях и задачах.

Перевод основных требований программы развития воспитательной системы образовательного учреждения в реальное школьное пространство осуществляет, прежде всего, классный руководитель. Классный руководитель (воспитатель) — самая важная категория организаторов воспитания в образовательных учреждениях. Он является формальным и фактическим лидером группы, носителем культуры, организатором и участником коллективной творческой деятельности детей, помощником, вдохновителем, наставником, опекуном и другом своих воспитанников. При этом он должен уметь учитывать конкретные условия жизнедеятельности вверенного ему детского коллектива, в соответствии с ними определять воспитательные задачи и средства их достижения, настойчиво и последовательно добиваться реальных результатов в развитии личности школьника. Классный руководитель создаёт условия для эффективных процессов саморазвития, самоопределения, самопознания у своих учеников.

Именно поэтому нам необходим классный руководитель, *который работает не в рамках рецептурной педагогики, а в пространстве концептуальной педагогики* (Н.Л. Галеева). Потребность школы в новом педагоге (педагоге, который не только «учит и воспитывает», а в первую очередь создаёт условия для эффективных процессов саморазвития, самоопределения, самопознания у своих воспитанников; который не паникует от каждого изменения в социальной общественной ситуации, в воспитательных программах и т.д., поскольку владеет навыками профессиональной управленческой деятельности; классном руководителе-методологе и руководителе-управленце) чётко определена и в государственных документах, определяющих приоритеты образовательной политики сегодня. *Качество воспитательного процесса образовательного учреждения, как и эффективность воспитательной системы школы, начинаются, несомненно, с «классного руководителя нового качества»:*



Именно классный руководитель является основным организатором социальной адаптации личности учащегося в образовательном пространстве школы.

М.П. Нечаев

**Модель развития профессиональной компетентности классного руководителя**

Классный руководитель — это педагог-профессионал, являющийся для ребёнка: посредником между обществом и растущей личностью в усвоении основ культуры, выработанной человечеством на протяжении многих столетий; архитектором отношений сотрудничества со всеми субъектами образовательного пространства школы; создателем оптимальной развивающейся микросреды и благоприятного морально-психологического климата в классе; координатором совместных действий педагогов, семьи и социума; творцом повседневной жизнедеятельности детей, незаменимым помощником индивидуального развития каждого ребёнка.

Учитывая всё вышесказанное, именно классный руководитель и его система профессиональных компетентностей были определены нами как та инновационная область, развитие которой должно привести к ожидаемым изменениям всего воспитательного пространства школы.

Развитие профессиональной компетентности классных руководителей нашей школы осуществляется посредством 100% участия в исследовательской деятельности, а именно в трёх городских экспериментальных площадках: «Построение образовательного пространства на основе деятельностного подхода»; «Формирование эстетической среды в контексте социокультурной доминанты воспитательной системы школы (на основе взаимодействия педагогического коллектива, семьи, учащихся)»; «Проектно-исследовательская деятельность в воспитательной системе школы как способ развития познавательных художественно-эстетических интересов школьников».

Играя роль референтной личности для своих воспитанников, т.е. человека, чьи личностные свойства, суждения и поступки являются особенно значимыми для окружающих, образцом для подражания, классный руководитель выполняет следующие функции:

— *статусные (информативные)* — способствует формированию у индивида представления о его месте в социальной структуре, его социальном статусе, эталонах исполнения социальных ролей, соответствующих его статусу. Эти функции помогают «регламентировать» социальные роли;

— *регулятивные (или нормативные)* — помогает личности интерпретировать общепринятые социальные нормы, устанавливающие рамки допустимого и недопустимого, как нормативные эталоны для индивида. Они выступают для индивида критерием оценки своих поступков, т.е. осуществляют социальный контроль и обуславливают определённый тип поведения личности, а порой даже и образ жизни;

— *мировоззренческие (ценностно-оценочные)* — формирует его мировоззрение, ценностные ориентации индивида (определяют установки, ценности, убеждения, идеалы и цели), а также побуждает личность к самовоспитанию. Благодаря этим функциям личность становится способной формулировать свою идеальную референтную группу.

Исполнение вышеобозначенных функций требует создания определённых организационных условий, обеспечение которых и возлагается на классного руководителя:

1. Формирование единого воспитательного пространства.
2. Организация жизнедеятельности вверенного ему детского коллектива.
3. Координация жизнедеятельности отдельной группы учеников (класса) с жизнедеятельностью общешкольного коллектива педагогов и детей.
4. Создание максимально благоприятных организационных условий учебно-познавательной деятельности группы учеников для успешности каждого учащегося.
5. Обеспечение участия детей группы в разнообразной внеклассной деятельности школьного коллектива, обеспечивающей разносторонность развития.
6. Построение системы предупреждения отклоняющегося поведения учащихся как профилактики девиантных, асоциальных и суицидальных проявлений у воспитанников.
7. Установление связи с родителями и взаимодействии с семьёй на основании единой заботы о максимальном развитии каждого учащегося.

8. Ведение документации, отражающей процесс развития личности каждого ученика группы и коллектива в целом.

9. Педагогическое наблюдение, рабочее диагностирование воспитанности детей и соответствующее педагогическое корректирование физического и духовного развития каждого ученика вверенной группы.

Основой организации воспитательного процесса в нашей школе являются индивидуальные программы саморазвития классных руководителей. Главное при этом непрерывный процесс творческого развития.

В этой связи мы выделяем следующие основные направления работы с классными руководителями:

1. Профессиональная и личностная диагностика классных руководителей.
2. Управление развитием методического объединения классных руководителей.
3. Методическая учёба классных руководителей.
4. Психолого-педагогическое сопровождение и консультирование.

Именно классный руководитель и его профессиональная компетентность являются системообразующим элементом воспитательной системы образовательного учреждения, развитие которой должно привести к ожидаемым изменениям всего воспитательного пространства школы. А положительная динамика мастерства воспитателей безошибочно свидетельствует об эффективности воспитательного процесса в учебном заведении, являясь важным показателем его качества. С этой целью нами разработан диагностический комплекс для изучения профессиональных качеств классного руководителя на основе следующих методик: «Наш руководитель» (для учащихся класса — воспитанников классного руководителя), «Стиль педагогического руководства» (для классных руководителей (воспитателей), педагогов), «КОСКОМ 2».

Методическое объединение классных руководителей во главе с заместителем директора по воспитательной работе регулярно обсуждает итоги проводимого анализа уровня воспитанности школьников, ставит актуальные вопросы состояния воспитания в школе, при решении возникающих проблем воспитания обращается к научно-педагогической литературе и, не возлагая на школьника вину за его низкое развитие, старается создавать новые методики и определять адекватные средства для содействия социальному, физическому и духовному развитию каждого ученика.

Администрация школы использует различные стимулы успешной деятельности классных руководителей. Все успехи педагогов отмечаются как на официальном, так и на неформальном уровне (признание, радость, рост авторитета), что, конечно же, положительно влияет на эмоциональную атмосферу в школе.

Учитывая, что эмоциональный комфорт повышает эффективность педагогической деятельности, в школе делается всё, чтобы она была успешной. Для классных руководителей и учителей проводятся методические учёбы, научно-практические семинары, круглые столы. Они участвуют в работе конференций, проведении семинаров различных уровней, обмениваются опытом, получают новую информацию, а также совместно разрабатывают новые воспитательные технологии.

Уровень и качество результатов экспериментальной деятельности по реализации компетентностного подхода к управлению качеством воспитания подтверждаются положительной динамикой изменений во всех направлениях развития воспита-

*М.П. Нечаев*

**Модель развития профессиональной компетентности классного руководителя**

тельной системы школы. Так, например, уровень воспитанности учащихся школы за последние три года повысился на 16%, а уровень семейного воспитания — на 12%. По результатам самооценки коммуникативных умений 85% классных руководителей имеют высокий уровень и 15% средний уровень коммуникативных умений. А по «рейтингу компетентных лиц» (принимали участие шесть человек из администрации школы и председатель методического объединения классных руководителей) 94% классных руководителей имеют высокий уровень и 6% средний уровень коммуникативных умений. Имеют место положительная динамика роста творческой активности учащихся за последние три года на 38% и положительная динамика роста творческой активности учителей, руководителей научных обществ и объединений за последние три года на 19%.

Таким образом, мы можем сказать, что созданная и реализуемая в школе система развития профессиональной компетентности классных руководителей является, во-первых, субъект-развивающей, а во-вторых, гарантирует не только повышение качества воспитательного процесса, но и обеспечивает условия для его устойчивого, полноценного развития.

---

***Нечаев М.П.,***

*доцент кафедры управления развитием образовательных систем Московского института открытого образования, кандидат педагогических наук, г. Москва  
E-mail: mpnechaev@mail.ru*