

**ПРО СИСТЕМУ ВИВЧЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ ЗАСТУПНИКА
ДИРЕКТОРА ПТНЗ З НАВЧАЛЬНО-ВИРОБНИЧОЇ
РОБОТИ У ПЕРЕДАТЕСТАЦІЙНИЙ ПЕРІОД**

Тенденції політичного, економічного, культурного розвитку суспільства потребують нових підходів до професійної компетентності керівників професійно-технічних навчальних закладів. Тому розвиток професійної компетентності заступників директорів з навчально-виробничої роботи спрямований на створення гармонійної цілісної системи на кожному освітньому рівні, яка включала б у себе взаємоузгоджені методи дій та компоненти, які націлені на покращення процесу навчання й виховання учнів. Для реалізації цієї системи потрібен заступник директора з НВР нового типу, який володіє високою інформаційно-аналітичною компетентністю, який здатний об'єктивно оцінювати проблеми, критично мислити та творчо підходити до професійної діяльності.

Сучасність вказує на відсутність системного підходу у вивченні роботи заступників директорів з НВР та на необхідність:

- об'єктивної оцінки професійної діяльності заступника з НВР;
- вдосконалення системи його роботи;
- проведення атестації керівника;
- вивчення його професійного досвіду та ін.

Проблеми розвитку професійної, а також інформаційно-аналітичної компетентності спеціалістів у системі професійної освіти з різних точок зору розглядали науковці А. Верлань, Р. Гуревич, В. Кухаренко, Н. Баловсяк, В. Болотова, А. Кравцова, Н. Морзе, П. Каравелло, Е. Клапаред, Е. Мейман, А. Оробинський, О. Смолянінова, Е. Тарндайк; А. Хуторський.

Так, під час вивчення діяльності заступника з НВР необхідно проводити всебічні дослідження ділянок роботи в цілому та з окремих питань, щоб у кінцевому результаті дати відповідь чи має зміст роботи системний характер.

Об'єктивна оцінка роботи заступника директора з НВР неможлива без його результативності, яка визначається рівнем сформованості різноманітних компетентностей педагогічних працівників та рівнем навчальних і виробничих досягнень учнів. Адже наразі вимоги до результату роботи професійно-технічного навчального закладу висуваються не тільки державними органами, а й самими учнями та їх батьками. Наскільки випускники ПТНЗ зможуть реалізувати себе у самостійному житті, наскільки вони будуть затребувані на ринку праці, залежить репутація та існування навчального закладу.

Тому, **метою статті** є висвітлення особливостей діяльності заступників директорів з НВР в умовах інформаційно-аналітичного супроводу під час вивчення їх системи роботи у передатестаційний період.

Досягнення вищезазначеної мети потребує виконання наступних функцій:

1. Аналітично-прогностичної (здійснення діагностики і спонукання до самодіагностики професійної діяльності);
2. Планування (допомога у формуванні проблеми і очікування результатів);
3. Організаційно-координаційної (консультації щодо розробки програми, організація показу успіхів, підбір літератури);
4. Контрольно-оцінювальної (планування системи контролю ПТНЗ);
5. Регулятивно-коррекційної (рефлексивна оцінка процесу і результатів, вихід на нову проблему);
6. Соціально-психологічної (створення сприятливого мікроклімату, необхідного для продуктивної роботи педагога, стимулювання);

7. Цільової (допомоги у виборі форм реалізації програми самоосвіти) [1, с.48].

Перед заступником директора стоять наступні завдання:

- створити умови для інтелектуального, соціального, духовного розвитку та самореалізації;
- досягти оптимального впливу самоосвіти на розвиток особистості викладача та учня;
- забезпечити максимальну мобілізацію психічних ресурсів особистості з метою забезпечення самовдосконалення.

Керівництво самоосвітньою діяльністю розпочинається зі встановлення напрямку самоосвіти на діагностичній основі з урахуванням результатів моніторингу педагогічної, методичної, психологічної підготовки викладачів. Результати досліджень зберігаються протягом кількох років, що забезпечує неперервне відстеження їх змін та дає змогу прогнозувати розвиток і стан фахового рівня.

Вищезазначені завдання і заходи потребують:

- комплексного підходу до окреслення основних напрямів роботи заступника директора з НВР для визначення рівня професійних компетентностей;
- системного інформаційно-аналітичного супроводу, який можливий у разі відповідної інформаційно-аналітичної компетентності у заступників і педагогічних працівників;
- встановлення відповідності займаній посаді заступником з НВР.

Один з перших напрямів є *робота заступника з педагогічними працівниками*. Ця ділянка роботи вимагає насамперед високого професіоналізму та комунікативності. Вивчення системи роботи педагогічних працівників – одна з важливих форм внутрішньоучилищного контролю. Водночас це досить велика за обсягом і важлива за значенням ділянка роботи, де протягом навчального року заступник директора з НВР поглиблено працює з викладачами, майстрами виробничого навчання у

напрямі розвитку як професійних так і інформаційно-аналітичних компетентностей.

Надання практичної допомоги з окремих питань в організації навчально-виробничого процесу. Особливо необхідно звертати увагу під час атестації заступників на обсяг проведеної ними роботи з молодими педагогічними працівниками з метою надання практичної допомоги в їх професійному та інформаційно-аналітичному становленні.

Якщо на думку педагогічного колективу в роботі заступника директора з НВР чітко відслідковуються позитивні чи негативні тенденції з реалізації окремих питань навчально-виробничого процесу, то представники колективу мають вивчати їх у системі, щоб з'ясувати причини успіхів і невдач.

Систематична діяльність заступника з НВР як керівника, що включає три групи вмінь – уміння управляти собою і колективом, уміння взаємодіяти у процесі розв'язання різноманітних професійних завдань та уміння аналізувати і прогнозувати тобто мати необхідну інформаційно-аналітичну компетентність.

Робота заступника директора з викладачами, майстрами виробничого навчання, які мають значний досвід роботи у системі ПТО, а саме творче використання у своїй керівній діяльності досвіду педагогічних працівників, творчий підхід до перебудови власної системи управління.

Вивчення заступником з НВР окремих питань роботи:

- стан розвитку інформаційно-аналітичної компетентності педагогічних працівників;
- стан навчально-виробничої роботи та рівень підготовки учнів до виробничої діяльності;
- вивчення досвіду роботи колег регіону та інших областей.

Вивчення системи роботи заступника директора з НВР в цілому найдоцільніше проводити під час підготовки різноманітних звітів чи атестації заступника. Для цього можна відстежити такі питання, як:

- навчально-виробнича та психологічна підготовка;

- якість виконання професійних обов'язків;
- самоосвітня робота і підвищення інформаційно-аналітичної компетентності;
- робота з удосконалення навчально-матеріальної бази ПТНЗ;
- якість ведення документації.

Тому особливу увагу необхідно звернути на поетапність і характеристику дій заступника директора з НВР у передатестаційний період.

1. Розробка програми розвитку професійної компетентності.

Програма розвитку професійної компетентності відповідає посадовій інструкції заступника директора з НВР.

Мета програми розвитку професійної компетентності полягає у формуванні вмінь заступника директора з НВР розкрити найкращі сторони своєї професійної діяльності, окреслити труднощі в реалізації поставлених завдань та намітити шляхи подолання визначених проблем.

Розвиток професійних компетентностей здійснюється протягом усього між атестаційного періоду, що передбачається програмою розвитку професійних компетентностей на період п'ять років. Особливу увагу необхідно звернути на розробку індивідуального проектного плану на навчальний рік, який є одночасно програмою самоосвіти заступника директора з НВР та включає загальні характеристики професійних компетентностей. В індивідуальному річному плані повинні бути чітко окреслені індивідуальні та групові форми роботи у колективі, шляхи підвищення професійної компетентності, а також занотовано позитивні й проблемні аспекти діяльності та шляхи вирішення проблем.

2. Комплектація матеріалів атестаційної справи заступника директора з навчально-виробничої роботи.

- Атестаційна справа (посадова інструкція, характеристика, основні досягнення за останні п'ять років, перспектива діяльності на займаній посаді у розрізі розвитку ПТНЗ).

- Передатестаційний індивідуальний план розвитку на навчальний рік.
- Річна циклограма діяльності (перелік виконуваної роботи за кожний місяць року).
- Звіти перспективного плану у розрізі професійної діяльності заступника з НВР.
- Діючий план перспективної діяльності ПТНЗ.
- Друковані праці управлінського (методичного) спрямування.
- Узагальнення і аналітична обробка професійних досягнень, які напрацьовані заступником за атестаційний період.

Цей етап передбачає обов'язковий інформаційно-аналітичний підхід до діагностування власних професійних напрацювань. Виявлені проблеми повинні бути усунені до початку експертизи створеної комісії.

3. Експертиза професійної компетентності заступника директора з НВР.

Експертизу проводить створена комісія з числа керівних кадрів ПТНЗ, методистів Навчально-методичного центру та представників департаменту освіти. На основі конкретних результатів комісія робить висновки про можливості та конкретні перспективи розвитку заступника директора з НВР, про можливі труднощі й умови їх подолання, про необхідність застосування певних ресурсів. Може виникати необхідність щодо доповнення й одержання нових даних про заступника директора.

4. Загальне оцінювання професійної діяльності.

Оцінка діяльності заступника директора з НВР має стати фактором, який стимулює його професійний розвиток. Тому заступникові директора з НВР необхідно бути переконаним в об'єктивності оцінки; сприймати оцінку як корисну для себе; знати, що потрібно зробити, аби усунути визначені недоліки; бажати їх усунути; бути впевненим, що йому буде надана потрібна допомога.

5. Складання звіту, прийняття управлінського рішення на засіданні атестаційної комісії.

Відбувається на основі аналізу результатів, і є завершальним етапом діагностування професійної компетентності заступника директора з НВР. Звіт повинен містити мотивовану експертну оцінку, тобто думку, судження експерта про предмет експертизи. Отже, основна мета звіту полягає у визначенні чітких рекомендацій, що сприятимуть підвищенню рівня професійної компетентності заступника директора з НВР, оптимальному оновленню змісту професійної компетентності. Експертні висновки є основою для прийняття атестаційною комісією відповідного конструктивного управлінського рішення.

Також, важливу роль у вивченні системи роботи заступника директора з НВР відіграє узагальнення його роботи згідно розробленого у ПТНЗ плану перспективного розвитку закладу на три роки. При цьому заступник, який атестується виступає на педагогічній нараді та на засіданні атестаційної комісії зі звітом плану перспективного розвитку ПТНЗ..

Характеристика заступника директора з НВР, що атестується, завершується конкретними пропозиціями щодо його кваліфікаційного рівня чи педагогічного звання. Атестаційна комісія прагне, щоб оцінка роботи заступника була об'єктивною, повною, кваліфікованою, щоб сприяла вдосконаленню його адміністративної діяльності і всього навчально-виробничого процесу ПТНЗ.

Заступник директора професійно-технічного навчального закладу з навчально-виробничої роботи, повинен постійно працювати над розвитком власних професійних здібностей:

- комунікативності, що включає гарне ставлення до педагогічних працівників, учнів та їх батьків;
- професіоналізму, який передбачає системне оновлення сучасними інформаційно-виробничими матеріалами;
- динамізму – здатності до вольового впливу й логічного переконання;
- емоційної стійкості – здатності володіти собою, намагатись бути зразком для педагогічних працівників;

- оптимістичного прогнозування результатів діяльності педагогічного колективу;

- здатності до прогнозування шляхом системного впровадження інформаційно-аналітичної діяльності.

Інформаційно-аналітичне мислення людини, яка працює з педагогічними працівниками, частково характеризується такими рисами, які він має у собі системно формувати й розвивати:

- уміння бачити і передбачати необхідне в отриманій інформації;

- уміння передбачати кілька варіантів і вибирати оптимальний (варіативність мислення);

- уміння знаходити нові варіанти розв'язання проблеми з урахуванням обставин, які виникли;

- уміння конструювати нестандартні побудови для досягнення потрібного результату;

- уміння передбачати наслідки з урахуванням отримання аналітичних результатів та приймати відповідні рішення тощо.

Оновлення і реорганізація системи освіти вимагає системного проведення різноманітних форм навчально-виробничої й інформаційно-аналітичної роботи, засвоєння інновацій, які відповідають спрямованості конкретного навчального закладу та подолання формалізму в професійній діяльності заступника директора з НВР.

Вивчення системи роботи заступників директорів з навчально-виробничої роботи сприяє розкриттю їх потенціалу, окресленню рекомендацій і порад яких вони потребують та як наслідок вдосконаленню організації навчально-виробничої діяльності.

Література:

1. Великанова А. В. Вопрос о профессиональных компетентностях педагога и новые подходы к аттестации и повышению квалификации работников образования / А. В. Великанова. – Самара, 2003. – 130 с.