



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования**

**«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)**

**ФАКУЛЬТЕТ ЗАОЧНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ДИСТАНЦИОННЫХ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
КАФЕДРА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ И ДИСТАНЦИОННОГО
ОБУЧЕНИЯ**

**Совершенствование модели управления
методической службой КГКП «Рудненский социально-
гуманитарный колледж имени И.Алтынсарина»**

Выпускная квалификационная работа

по направлению 44.04.01 Педагогическое образование

код, направление

Направленность программы бакалавриата/магистратуры

«Управление образованием»

Работа допущена к защите

«15» ноября 2016 г.

зав. кафедрой ОТиДО

(название кафедры)

Беликов В.А.

Выполнил (а):

Студент(ка) группы ЗФ-211/169-3-1 (Рд)

Гомонова Вероника Григорьевна

Научный руководитель:

уч. степень, должность

д.п.н., профессор Беликов В.А.

Челябинск

2016

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА I. Теория и практика управления методической службой учреждения технического и профессионального образования	11
1.1. Сущность понятия «методическая служба» учреждения ТиПО, ее специфические особенности	11
1.2 Структурные компоненты модели методической службы.....	23
1.3 Критерии эффективности работы методической службы.....	30
1.4 Организационная структура управления методической службой	33
Выводы по главе 1.....	39
ГЛАВА II. Состояние и проблемы управления развитием методической службой в КГКП «Рудненский социально-гуманитарный колледж имени И.Алтынсарина»	40
2.1 Особенности реализации научно-методической работы в колледже в условиях функционирования Системы менеджмента качества	40
2.2 Проблемы в организации эффективной работы методической службы колледжа	47
Выводы по главе 2.....	59
ГЛАВА III Модель управления методической службой КГКП «Рудненский социально-гуманитарный колледж имени И.Алтынсарина»	61
3.1 Моделирование системы управления методической службой ...	61
3.2 Педагогические условия функционирования экспериментальной модели управления методической службой	75
Выводы по главе 3.....	79
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	81
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	83
ПРИЛОЖЕНИЕ	92

ВВЕДЕНИЕ

В условиях реализации Государственной программы развития образования на 2011-2020 годы, утвержденной Указом Президента Республики Казахстан от 7 декабря 2010 года особое значение приобретает проблема совершенствования подготовки выпускников учреждений системы технического и профессионального образования (далее ТиПО). Система призвана удовлетворить интересы гражданина, потребности рынка труда, а также перспективы развития социальной сферы и экономики. Обеспечить качество подготовки выпускника, их трудоустройство и конкурентноспособность возможно благодаря модернизации содержания обучения, использование в учебном процессе инновационных образовательных технологий, методов и приемов, повышению профессионального мастерства педагога. Для достижения поставленных задач видится необходимой разработка эффективной методической службы в условиях перехода на компетентностную модель подготовки специалиста является создание условий для внедрения и функционирования данной модели в учреждениях системы ТиПО. Модернизация содержания образования, внедрение государственных общеобязательных стандартов образования, профессиональных стандартов, разработка и апробация новых педагогических технологий, авторские программы и учебные пособия, современные проблемы педагогики и психологии становятся проблемой, как для преподавателя, так и методиста, призванного ему помочь. [91, с.12]

Методической службе необходимо на основе адекватной методической модели предоставить преподавателю право выбора индивидуальной траектории профессионального становления, обеспечить методическую поддержку и помощь. Необходимое изменение содержания работы требует поиска новых форм его реализации.

Как следствие для создания эффективной модели управления необходимо проведение научно-педагогических исследований, позволяющих

определить способы ее создания и функционирования. Совершенствование модели управления методической службой колледжа необходимо рассматривать как с точки зрения создания оптимальной модели, так и основных направлений в организации ее работы.

Актуальность темы данного исследования подкрепляется факторами, которые излагаются в Государственной программе развития образования:

- необходимость теоретического обоснования проблемы управления методической службы, так как «неэффективное управление не обеспечивает конкурентоспособность учебных заведений в рыночных условиях»;

- наличие социального заказа на исследование данной темы - правительство Республики Казахстан в Государственной программе развития образования на 2011 - 2020 годы предлагает сосредоточить усилия ученых на решении проблем, связанных с принципиальным обновлением системы научно-методического обеспечения образования – «требует решения вопрос непрерывного обучения и повышения квалификации в течение всей жизни. Экономика и общество, основанные на знаниях, обучение в течение всей жизни - должны стать способами решения проблем конкурентоспособности и использования новых технологий, улучшения социального единства, равных возможностей и качества жизни»;

- необходимость повышения качества организации учебно-воспитательного процесса преподавателями в силу того, что «современная система образования, внедрение инновационных форм и методов обучения предъявляют все более высокие требования к личности и профессиональной компетентности педагогических работников»;

- наличие противоречий между содержанием образования и социальным заказом – «отсутствие на рынке труда профессиональных стандартов, современных квалификационных требований к специалистам не позволяют достичь адекватности содержания подготовки кадров потребностям индустрии и работодателей». [91, с.12]

Таким образом, методическая служба колледжа призвана способствовать разработке и реализации основных стратегий развития, как педагогического персонала, так и заведения в целом.

К проблеме создания эффективной методической службы и ее руководством обращались исследователи в различные периоды становления педагогической науки, но большая часть управленческих аспектов основана на внутришкольном контроле, особенности организации которого изучались Ю.К. Бабанским, Ю.А. Конаржевским, В.П. Панасюком, М.М. Поташником и многими другими.

Общие вопросы организации профессионального образования представлены в трудах А.П.Беляевой, А.А.Вербицкого, А.П.Владиславлева, В.А.Гороховой, Г.П.Зинченко, Ф.Г.Филиппова.

Однако вопросы управления методической службой колледжа исследованы значительно меньше; исследования, как правило, ограничиваются рядом статей специалистов-практиков либо практическими исследованиями при написании монографий. В Республике Казахстан понятие методической службы не рассматривается вообще, исследования сведены к описанию практики работы в определенном направлении работы.

Специалистами-практиками в значительной степени исследованы особенности организации методической работы педагогического коллектива, способы создания методической службы нового типа, ее структурные компоненты и содержание деятельности. Значительный вклад внесен специалистами и ведущими педагогами Назарбаев Университета, большая часть трудов которых нацелена на внедрение менторинга и обновление содержания деятельности методической работы с педагогами методических сообществ и сетевых объединений.

Изменение социально-педагогических условий повлекло исследование методического обеспечения деятельности профессиональных учебных заведений в работах таких специалистов как А.П. Беляева, И.П. Жданова, С.И. Железнякова, И.С. Михнева, А.М. Саранов, Е.Е. Снегирева, А.М. Шеховцов,

Н.А. Шмелева.

Зарубежный опыт организации методической работы освещался в публикациях А.Т. Глазунова, М.В. Кларина, Н.М. Лизуновой, А.М. Новикова, Г.А. Федотовой и других.

В данном диссертационном исследовании предпринята попытка внедрения теоретических аспектов управления методической службой колледжа на основе результатов плодотворной научно-педагогической работы практиков России и Республики Казахстан - С.Б.Есдаулетовой, Е.В.Тюкачевой, А.К.Алмагамбетовой, Л.А.Шинкарецкой, Л.А.Хаукка, Г.П.Валгепеа.

Актуальность и потребность практики в разработке, обобщении накопленного учеными, методистами и педагогами опыта обусловили выбор темы исследования «Совершенствование модели управления методической службой КГКП «Рудненский социально-гуманитарный колледж имени И.Алтынсарина».

Проблема исследования: какова эффективная педагогическая модель управления методической службой КГКП «Рудненский социально-гуманитарный колледж имени И.Алтынсарина», обеспечивающая конкурентноспособность учебного заведения?

Цель исследования состоит в теоретическом обосновании и опытной проверке педагогической модели управления методической службой КГКП «Рудненский социально-гуманитарный колледж имени И. Алтынсарина».

Объект исследования - система методической работы КГКП «Рудненский социально-гуманитарный колледж имени И. Алтынсарина».

Предметом исследования является педагогические условия, обеспечивающие эффективность модели управления методической службой КГКП «Рудненский социально-гуманитарный колледж имени И. Алтынсарина».

Гипотеза исследования. Эффективность управления методической службой обеспечивается педагогическими условиями, адекватными

современным целям профессионального образования, а именно:

- созданием и реализацией модели управления методической службой на основе ее оптимальной структуры;
- внедрением современных достижений педагогической науки в теоретическую и практическую подготовку методистов и педагогов колледжа;
- целенаправленной работой по развитию у педагогических и методических работников мотивации к повышению своего мастерства;
- созданием внутренних регламентов, обеспечивающих функционирование системы управления методической службой колледжа.

В данных условиях создаются оптимальные возможности для управления методической службой в условиях модернизации.

Цель исследования конкретизируется через серию **задач**:

- 1) уточнить сущность и специфику понятия «методическая служба», конкретизировать особенности методической службы;
- 2) определить основные структурные компоненты модели методической службы, разновидности организационной структуры управления методической службой, а также критерии эффективности ее работы на основе теоретического анализа педагогической литературы;
- 3) выявить особенности реализации научно-методической работы в колледже и сформулировать проблемы управления методической службой колледжа;
- 4) смоделировать и научно обосновать систему управления методической службой колледжа.

Методологическую основу исследования составили работы ученых, принадлежащих к различным направлениям и школам, в которых существенное концептуальное значение имеют:

- работы по вопросам профессиональной подготовки;
- философские положения о видах деятельности, теории познания, формировании личности, становлении профессионала;
- методология и методы исследования профессионального образования,

управления подготовкой и повышением квалификации специалистов;

- теории системного и личностно-деятельного подходов к изучению педагогических явлений;

- теория оптимального управления образовательными системами;

- исследования по методической работе.

В исследовании применялись следующие **методы исследования**:

- теоретические: анализ, обобщение и сравнение научной, нормативной, педагогической и методической литературы по теме исследования; изучение и обобщение опыта методической работы колледжа;

- эмпирические: педагогическое наблюдение; опросы (анкеты, беседы, тестирование); оценивание (самооценка, экспертная оценка); анализ результатов педагогической деятельности; констатирующий и формирующий эксперименты;

- статистические: количественная и качественная обработка материалов методами математической статистики.

Научная новизна и теоретическая значимость исследования состоят в том, что в нем: уточнена сущность и специфика понятий «методическая служба», «управление методической службой»; выявлены и решены научно-практические проблемы управления методической службой колледжа; апробирована педагогическая модель эффективной методической службы колледжа.

Материалы и рекомендации, опубликованные по результатам исследования, внедрены в практику методической работы в колледже и могут успешно применяться в других образовательных учреждениях системы ТиПО. По теме диссертационного исследования опубликованы статьи, в которых изложены основные актуальные вопросы диссертации.

Положения, выносимые на защиту:

1. Совершенствование методической службы основывается на устойчивой динамике изменения ее структуры и содержания деятельности, которая отражает потребности педагогического коллектива и

образовательного учреждения в целом.

2. Внедрение педагогической модели управления методической службой обеспечивает оптимальное функционирование и развитие методической службы колледжа для достижения желаемых результатов ее деятельности.

3. В процессе совершенствования методических знаний и умений педагогов как составной части их непрерывного педагогического образования формируется их профессиональная компетентность, от которой в наибольшей степени зависит эффективность образовательного процесса колледжа.

Организация и база исследования. Исследование выполнялось поэтапно с 2013 года по 2016 год. На этапе констатирующего эксперимента (2013–2014 годы) изучалась теория и практика деятельности методической службы, управления методической службой; выявлялись проблемы развития методической службы; анализировались исторические аспекты данной проблемы; обосновывалась актуальность темы исследования; анализировались нормативные и правовые акты в области деятельности методической службы; определялась рабочая гипотеза.

Формирующий эксперимент проводился с 2015 года по 2016 год. На этом этапе осуществлялась теоретическая разработка и опытная реализация программно-методической документации развития методической службы колледжа. На завершающем этапе исследования – контрольном (2016 год) продолжалась экспериментальная реализация диссертационного исследования, проводилась коррекция, была доказана справедливость гипотезы, обобщались этапы опытной работы, формировались выводы, свидетельствующие о решении задач и достижении цели исследования.

Экспериментальная работа проводилась на базе КГКП «Рудненский социально-гуманитарный колледж имени И.Алтынсарина», в исследовании приняли участие педагогические и методические работники колледжа. Всего исследованием было охвачено 62 педагога и работники методической службы.

Апробация и внедрение результатов исследования в практику

осуществлялась в форме обсуждения основных положений и выводов

1) на научно-практических конференциях: областная НПК «Актуальные проблемы в подготовке специалистов системы технического и профессионального образования Костанайской области» - «Модель обеспечения качества образовательных услуг» (2013 г.), международная НПК «И. Алтынсарин и актуальные проблемы развития профессионального образования в эпоху глобализации» (2015 г.), международная НПК «Актуальные вопросы системы ТиПО и перспективы его развития в условиях глобализации» (2016 г.),

2) в статьях, опубликованных в научно-методических журналах: Совершенствование профессиональной компетенции преподавателя – приоритетная задача методической службы колледжа, «Знания и компетенции» (2015 г.), Совершенствование модели развития методической службы колледжа «Передовой педагогический опыт» (2016 г.)

3) на заседаниях сетевого сообщества сертифицированных учителей г.Рудный,

4) на заседаниях педагогического совета.

Результаты диссертационного исследования нашли отражение в учебно-методических пособиях для методических работников, преподавателей и мастеров производственного обучения.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, трех глав, заключения, списка использованной литературы, включающего 97 наименований. Приложение содержит 14 таблиц и 6 рисунков. Общий объем работы 115 страниц.

ГЛАВА I. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА УПРАВЛЕНИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБОЙ УЧРЕЖДЕНИЯ ТЕХНИЧЕСКОГО И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

1.1. Сущность понятия «методическая служба» учреждения ТиПО, ее специфические особенности

Учебно-/ научно-методическая работа всегда являлась неотъемлемой частью деятельности учебных заведений. Интерес к проблеме изучения и совершенствования методической работы всегда проявляли ведущие педагоги и мыслители разных времен. До революции – Н.Ф.Бунаков, В.П.Вахтеров, С.А.Владимирский, П.Ф.Каптерев, П.Ф.Лесгарт, В.В.Розанов, Д.К.Советкин, П.И.Устинов, К.Д.Ушинский и др.; в советские времена Ю.К.Бабанский, А.М.Гельмонт, М.А.Данилов, Н.И.Кравцов, М.И.Махмутов, М.Н.Скаткин, Н.П.Тучнин и др. обращали внимание на необходимость решения проблем методической работы.

В России понятие «методическая служба» появляется в начале 90-х г.г. XX в. в связи с переходом на новое содержание профессионального образования. Формирование и развитие методической службы профессиональных учебных заведений становится предметом пристального внимания со стороны современных исследователей. В Казахстане данное понятие нормативно не закреплено, появилось в научном тезаурусе в 2016 году в связи с программой модернизации современной системы образования.

В результате анализа научной, справочной и нормативной литературы нами выделены ключевые понятия, представляющие собой его содержательную основу. Рассмотрим, прежде всего, сущность понятий «методическая работа», «методическая служба».

В Педагогическом словаре [60, с.452] термин «методическая работа» определяется как «оказание методической помощи учителям и повышение их методической квалификации», в других источниках [7, с.27; 38, с.5; 53, с.7; 63, с.3] – как «деятельность с целью повышения эффективности учебно-воспитательного процесса, качества подготовки квалифицированных рабочих», «целостная система взаимосвязанных мер, действий и мероприятий,

направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого учителя и воспитателя», «разработка и применение на основе педагогической практики совокупности методов и приемов целенаправленной организации учебно-воспитательного процесса, его содержания, методов и форм при изучении определенного предмета или цикла предметов или подготовки рабочих конкретной профессии в системе обучения».

В новых социально-педагогических условиях трактовка методической работы получила несколько другое направление. В Педагогическом энциклопедическом словаре [60, с.141] она характеризуется как «часть системы непрерывного образования преподавателей, воспитателей», целью которой является «освоение наиболее рациональных методов и приемов обучения и воспитания учащихся; повышение уровня общедидактической и методической подготовленности педагога к организации и ведению учебно-воспитательной работы; обмен опытом». По другим определениям, «методическая работа – это система взаимосвязанных мер, направленных на развитие творческого потенциала, профессионального мастерства, педагогического менеджмента и повышение квалификации инженерно-педагогических и методических работников образовательных учреждений» [64,с.1], «... особый вид педагогической, исследовательской, управленческой деятельности, которая направлена на обучение и развитие педагогических кадров, выявление, обобщение и распространение передового педагогического опыта, создание собственных методических разработок для обеспечения образовательного процесса» [46, с.12].

В Правилах организации и осуществления учебно-методической и научно-методической работы, утвержденных Приказом Министерства образования и науки Республики Казахстан от 29 ноября 2007 года N 583 [69, с. 12] понятия «учебно-методическая работа», «научно-методическая работа» разграничены согласно направлениям:

а) учебно-методическая работа - это деятельность организации

образования по обеспечению образовательного процесса психолого-педагогическими, дидактико-методическими и учебно-материальными объектами для достижения его обучающих, воспитательных и развивающих целей;

б) научно-методическая работа - это многоуровневая, многофункциональная система совместной деятельности руководителей, педагогов и структурных подразделений организаций образования, способствующая обеспечению качества образования посредством повышения профессиональной компетентности педагогов и решения инновационных проблем образовательного процесса.

В связи с модернизацией системы образования, с повышением требований к методической работе в практику работы учреждений ТиПО необходимо ввести понятие «методическая служба», основной задачей которой является осуществление сложного в психологическом и организационном отношении перехода от ориентации на внутренние формальные показатели (количество разработанных программ, количество изданных методических рекомендаций, количество проведенных мероприятий и т.п.) к ориентации на достижение конечных и частных целей реализации государственных общеобязательных стандартов образования, т.е. каким образом разработанные программы и рекомендации оказывают влияние на повышение качества образования в целом.

Применительно к системе профессионального образования О.Г.Бутузова [12, с.5] пишет, что «методическая служба – это система взаимосвязанных мер, направленных на развитие творческого потенциала, профессионального мастерства и повышение квалификации инженерно-педагогических работников учреждений профессионального образования». Т.А.Сергеева, Н.М.Уварова [75, с.4] дают следующее определение методической службы: «Совокупность различных видов деятельности, направленных на удовлетворение и развитие профессиональных потребностей субъектов практики». На основании этих определений Л.И.Белоусова и

А.Т.Глазунов [7, с.28] рассматривают методическую службу как «основанную на достижениях науки и педагогического опыта совокупность различных видов деятельности, направленных на развитие творческого потенциала педагогов, а в конечном счете - на рост уровня обученности, развитости и воспитанности учащихся, конкурентоспособности выпускников на рынке труда». Очевидно, что само понятие «служба» подразумевает различного вида поддержку педагогов в их профессиональном развитии. Такое определение представляется нам наиболее соответствующим современной методической службе учреждения системы ТиПО.

Изучение научных исследований в области совершенствования методической службы показывает, что создание методической службы нового типа является необходимостью в современных образовательных учреждениях.

Преобразование методической службы в первую очередь зависит от актуализации ее целей и задач. Для определения целей и задач методической службы О.Г.Бутузова, Н.М.Уварова и др. [12, с. 11] рекомендуют следующий алгоритм действий:

- 1) анализ ситуации на предмет выявления затруднений в работе педагогов;
- 2) фиксация потребностей педагогов и управленцев в методической службе;
- 3) формулирование заказа управленцев и педагогов;
- 4) постановка цели, исходя из заказа;
- 5) выделение основных направлений деятельности, адекватных поставленным целям.

В Правилах организации и осуществления учебно-методической и научно-методической работы, функционирующих в РК перед методической службой ставится цель интеграции науки и образования, обеспечение и совершенствование учебного и воспитательного процесса, разработка и внедрение новых технологий обучения, обеспечение повышения квалификации педагогических работников в организациях образования и

соответствующей инфраструктуре.

В свою очередь, задачами учебно-методической и научно-методической работы определены следующие:

- а) научно-методическое обеспечение реализации образовательных программ;
- б) разработка, внедрение новых и совершенствование существующих технологий, методов, средств и форм образовательного процесса;
- в) развитие творческого мышления педагога, обеспечение повышения квалификации и профессионального мастерства педагогических работников, совершенствование научно-методического потенциала педагогического коллектива.

Исходя из проблем, стоящих перед системой ТиПО по повышению качества профессионального образования, а также из потребностей основных заказчиков на методические услуги, О.Г.Бутузова [12, с.11], Т.И.Олифиренко [50, с.18] основными целями и задачами методической службы в новых социально-педагогических условиях называют следующие:

- создание необходимых условий педагогическим работникам образовательных учреждений для подготовки конкурентоспособного специалиста в условиях рынка труда;
- создание системы методических услуг в соответствии с потребностями основных заказчиков (управленцы, педагоги, наука) по основным проблемам реформирования профессиональной школы;
- развитие педагогического творчества и методическое обеспечение повышения квалификации педагогических работников;
- трансляция результатов научных исследований и педагогического опыта в практику работы образовательных учреждений;
- создание условий научно-практической работы педагогам в условиях инновационной деятельности учебного заведения.

Г.И.Горская [7, с.33] считает, что в процессе методической работы

решаются еще и другие задачи: подготовка педагога к освоению им содержания новых программ и технологии их реализации; регулярное ознакомление педагога с достижениями педагогических дисциплин и методики преподавания; обогащение новыми, прогрессивными и более совершенными методами и средствами обучения; совершенствование навыков самообразовательной работы педагога, оказание ему квалифицированной помощи, как в вопросах теории, так и в практической деятельности, в повышении результативности педагогического труда.

В результате глубокого и всестороннего анализа требований, которые необходимо учесть при постановке целей методической службы нового типа, Т.А.Сергеева, Н.М.Уварова, Т.В.Максимченко [75, с.23], конкретными ее целями определяют:

«Первая цель – удовлетворение актуальных потребностей педагогов и руководителей учебного заведения в реализации их профессиональной деятельности.

Вторая – «выращивание» у педагогов потребностей, которые находятся в зоне их ближайшего развития. Другими словами, методическая служба должна не только обслуживать практику профессионального образования, но и способствовать ее развитию.

Актуальнейшая цель современной методической службы – оказание помощи руководству образовательного учреждения в создании педагогического коллектива, способного к инновационной деятельности».

Основополагающим фактором развития методической службы профессионального учебного заведения являются принципы ее деятельности.

По мнению В.Н.Максимовой [38, с. 6-8], основными из них являются следующие: актуальная направленность, научность, целенаправленность и систематичность методической работы, творческая активность, сочетание коллективных и индивидуальных форм; учет индивидуальных особенностей инженерно-педагогических работников.

В новых социально-педагогических условиях, как отмечает

О.Г.Бутузова [12, с.8], основными принципами деятельности методической службы становятся: принцип сравнительного педагогического анализа, позволяющий определить место авторской педагогической идеи в педагогическом процессе, выверить свою позицию в сравнении с другими педагогическими работниками; принцип системного анализа, т.е. вычленение во множестве взаимодействующих элементов тех компонентов, которые необходимы педагогу для подтверждения своей позиции; принцип содержательной индивидуализации и личностной персонализации, выражающийся в создании условий для реализации собственной гипотезы или идеи конкретного педагогического работника.

В своем исследовании А.М.Моисеев [7, с.30] выделяет следующие принципиальные требования: научность; системность; комплексный характер; систематичность, последовательность, преемственность, непрерывность; творческий характер, максимальная активизация педагогов; конкретность; единство теории и практики при всей практической направленности методической работы; оперативность, гибкость, мобильность; создание благоприятных условий для эффективных творческих поисков педагогов.

При проведении сравнительного анализа указанных ранее принципов деятельности методической службы (Таблица 1, Приложение А) необходимо сделать вывод о том, что предлагаемые принципы однородны по своему характеру и необходимы дополнительные критерии для определения оптимальной концепции методической службы системы ТиПО.

Поэтому одним из фундаментальных вопросов методической работы является определение направлений деятельности инновационной методической службы, что позволит решить комплекс поставленных перед ней задач.

В Правилах организации и осуществления учебно-методической и научно-методической работы в Республике Казахстан [69, с.12] учебно-методическая и научно-методическая работа в организациях образования, реализующих образовательные программы технического и

профессионального, образовательные программы послесреднего образования включает следующие направления:

1) организация изучения, анализ и реализация нормативных правовых документов, рекомендаций органов управления образованием; учебно-программной документации, внесение предложений по их совершенствованию;

2) организация изучения новых учебных программ и предложений по их внедрению в учебный процесс;

3) внесение предложений по внесению изменений в стандарты и учебные программы с учетом требований рынка труда;

4) обсуждение итогов текущего, промежуточного контроля, анализ качества знаний, навыков и умений учащихся и разработка предложений по улучшению результатов;

5) организация педагогического наставничества, оказание помощи начинающим педагогическим работникам и мастерам производственного обучения в подготовке и проведении учебных занятий, разработке учебно-методических, научно-методических материалов и внеурочных мероприятий;

6) организация взаимопосещения занятий, проведение открытых уроков и их обсуждение; изучение, отбор и внедрение в практику работы достижений науки и техники, передового опыта в учебно-воспитательной работе и новых технологий обучения;

7) организация и проведение конкурсов профессионального мастерства по специальностям и профессиям, тематических, научных, научно-методических семинаров, конференций и научно-методических совещаний;

8) организация обзоров педагогической, научной, методической литературы, рефератов, докладов, методических разработок и пособий, технических средств обучения и электронно-вычислительной техники;

9) совершенствование работы по педагогике сотрудничества, самоуправлению, привлечению обучающихся к улучшению учебно-воспитательного процесса и к более широкому использованию эффективных

форм организации труда, взаимопроверки и взаимопомощи.

Применительно к системе профессионального образования, А.Е.Терюкова [89] пишет, что направления деятельности методической службы многогранны: «планирование и руководство методической работой; повышение квалификации педагогов; обобщение и распространение передового педагогического опыта; участие во внутриколледжном контроле; проведение диагностики и анализа полученных результатов; оказание помощи молодым педагогам в период их адаптации; обеспечение постоянной связи с научно-/ учебно-методическим центром».

С позиций системного подхода представлены основные направления деятельности методической службы профессионального образования в трудах В.А.Ермоленко, Т.А.Сергеевой, О.Г.Бутузовой, В.А.Скакуна [12, с.17]. По мнению авторов, таковыми являются: стандартизация профессионального образования; научно-методическое обеспечение образовательных стандартов; мониторинг образовательных стандартов; выбор и применение новых педагогических и информационных технологий; использование результатов педагогической науки и педагогического опыта; повышение квалификации и развитие педагогического творчества.

Т.И.Олифиренко [51, с.4-5] классифицирует направления деятельности по их применению: в области содержания профессионального образования; в области форм и методов профессионального обучения и воспитания; в области научно-методического обеспечения нового содержания профессионального образования; в области определения содержания и организации методической работы; в области научно-организационной деятельности.

Таким образом, при детальном сравнении (Таблица 2, Приложение Б) становится ясно, что наиболее полное определение основных направлений деятельности методической службы колледжа дано в нормативном документе, определенном МОН РК. Практически аналогичное представление об основных направлениях деятельности МС представлено и О.Г.Бутузовой [12, с.32-70]:

а. Разработка и совершенствование содержания профессионального образования. «Методическая служба профессионального образования принимает непосредственное участие в реализации требований государственного стандарта и его научно-методического обеспечения. Разработка регионального компонента содержания профессионального образования, рабочей учебно-программной документации, аппарата контроля результатов качества профессионального образования и т.д. потребует от методической службы определенных знаний по основным вопросам стандартизации профессионального образования».

б. Научно-методическое обеспечение образовательных стандартов. «Научно-методическое обеспечение образовательных стандартов – это разработка и создание оптимальной системы учебно-методической документации, учебной и научно-методической литературы и других средств обучения, необходимых для полного и качественного обучения предметам (профессиям) в рамках времени, отведенного учебным планом в соответствии с моделью учебного плана».

с. Совершенствование форм и методов профессионального обучения. Одним из основных направлений деятельности методической службы, по мнению автора, является выбор технологий и средств обучения – как теоретического, так и производственного, а также педагогический контроль качества результатов профессионального образования.

д. Повышение квалификации. Развитие педагогического творчества. «Главным условием качественной перестройки профессиональной школы является существенное повышение психолого-педагогической компетентности ее руководителей и преподавателей». «К передовому педагогическому опыту относятся методы и приемы обучения и воспитания, применяемые педагогическими работниками, инициативы педагогических коллективов образовательных учреждений, обеспечивающие высокое качество профессионального образования в условиях реализации требований государственного стандарта».

Интересна также с точки зрения детального анализа и классификация некоторых методистов основных направлений на виды деятельности, а именно, по мнению О.Г.Бутузовой, Н.М.Уваровой методическая работа представлена следующими видами: педагогическая, собственно методическая, управленческая, научная, экспертная.

В некоторых исследованиях [12, с.6-7; 75, с.27] методисты выделяют следующие виды деятельности службы: технологическая, педагогическая, управленческая, научная.

Технологическая деятельность при этом включает анализ на диагностической основе педагогической деятельности инженерно-педагогических работников, феноменологическое и нормативное описание педагогического труда преподавателей и мастеров производственного обучения, доведение педагогического опыта до уровня педагогической технологии. Технологическая деятельность методической службы направлена на осознание педагогическими работниками необходимости перехода на новые педагогические технологии, позволяющие формировать в соответствии с требованиями образовательных стандартов и рынка труда качественно иного выпускника.

Педагогическая деятельность подразумевает оказание практической помощи педагогическим работникам в совершенствовании педагогического мастерства и повышении квалификации, в развитии творческой инициативы и самообразования, консультирование при разработке научно-методического обеспечения образовательных стандартов, методическое обеспечение повышения квалификации.

Управленческая деятельность связывается с созданием педагогического коллектива, способного к инновационным преобразованиям образовательного процесса в условиях реализации требований государственных общеобязательных стандартов образования, информационного банка данных учебной документации, научной, учебно-методической литературы, организация разработки комплекса методического обеспечения

образовательного процесса, педагогических чтений, семинаров, конкурсов профессионального мастерства.

Научная деятельность включает организацию опытно-экспериментальной работы по апробации новых идей, концепций, программ, экспериментальных площадок по изучению и апробированию учебно-программной документации в условиях стандартизации профессионального образования, проведение научно-практических конференций, оказание помощи администрации образовательного учреждения в работе по мониторингу введения образовательных стандартов в практику работы учреждения образования.

Таким образом, единого определения направлений деятельности методической службы профессионального учебного заведения у ученых нет. В последние годы появились публикации, авторы которых выделяют новые направления. Анализируя деятельность региональной методической службы в условиях реализации стандарта образования, Л.И.Белоусова и А.Т.Глазунов [7, с.49] пришли к выводу, что функции методической службы остаются прежними, но наполняются новым содержанием и технологией реализации; в своем исследовании ученые выделили новые направления деятельности методической службы:

- «научно-методическое обеспечение стандартизации профессионального образования;
- повышение профессионального мастерства инженерно-педагогических работников в связи с необходимостью внедрения образовательных стандартов, развитие педагогического творчества;
- создание условий для научно-практической деятельности педагогов, включение в работу педагогов элементов научного исследования».

1.2 Структурные компоненты модели методической службы

Устройство методической службы определяется ее моделью.

«Модель – отражение реальных объектов или процессов, аккумулирующих в себе наиболее существенные структурные элементы и связи этого реального объекта (процесса)» [75, с.35].

Модель должна удовлетворять следующим требованиям: «... быть адекватной отражаемому объекту (иначе она не выполнит своей функции); должна быть открытой, чтобы иметь возможность гибко реагировать на внешние изменения: либо появлением (устранением) одного из структурных элементов, либо образованием новых связей в структуре и т.д.; должна быть реальной, т.е. построенной с учетом условий «внешней» по отношению к модели среды (можно спроектировать самую идеальную, с точки зрения строения и структуры, модель, но она не будет работать в силу своей фантазийности); должна быть проверяемой на достоверность» [12, с.9].

Для построения модели методической службы образовательного учреждения необходимо:

- определить потребности педагогических работников в методической службе;
- определить задачи конкретного образовательного учреждения в соответствии с проблемами, стоящими перед профессиональной школой, и наметить мероприятия по их реализации;
- определить основные направления деятельности и содержание работы методической службы по реализации поставленных задач повышения качества профессионального образования на конкретный период и на перспективу.

Как далее отмечает автор, «чрезвычайно значимым является существование в системе методической службы структур, непосредственно реализующих задачи, стоящие перед педагогическими коллективами образовательных учреждений в условиях стандартизации профессионального образования, способных взять на себя и функции обеспечения названных выше условий».

Оптимальная модель методической службы колледжа должна быть

построена таким образом, чтобы могли быть реализованы все потребности основных ее заказчиков.

Т.И.Олифиренко [50, с.5] предлагает структуру модели методической службы профессионального учебного заведения, основными структурными компонентами которой являются методический кабинет, научно-методический совет, информационный центр, экспериментальные лаборатории (Рисунок 1, Приложение В).

Проблема построения модели методической службы профессионального образования в современных условиях нашла отражение в работах многих ученых-педагогов [50; 51; 72; 75]. Современные модели методической службы уникальны в каждом учебном заведении и располагают рядом достоинств и недостатков. Единственное, что их объединяет – это цель, связанная непосредственно с разработкой и внедрением образовательной политики, направленной на модернизацию образования.

Сложившаяся практика методической работы показывает, что основные структурные компоненты модели напрямую зависят от организационных форм методической работы, традиционно подразделяемых на коллективные (массовые) и индивидуальные.

Согласно классификации, предложенной А.Е.Терюковой [89], к массовым формам методической работы относятся: совет колледжа; педсовет/методический совет; цикловые комиссии; школа передового опыта; школа молодого педагога; педагогические чтения; конференции.

К индивидуальным формам автор относит: рекомендации; методические разработки; рецензирование методических разработок, пособий; доклады; сообщения; реализацию инновационных методов; систематизацию дидактического материала; беседы – учебу на ФПК; самообразование; проведение открытых занятий; взаимопосещения занятий.

Необходимо отметить, что неотъемлемым элементом методической службы учебного заведения системы ТиПО в первую очередь является методический кабинет. В результате анализа научной литературы и

нормативных документов было выявлено, что практически одинаковую или сходную трактовку на протяжении многих лет получали понятия «педагогический кабинет» и «методический кабинет. Работа педагогического кабинета наделена методическими функциями: «проведение коллективных мероприятий по повышению квалификации педагогических работников, ...обеспечение мастеров, преподавателей и воспитателей учебной и методической литературой, организация выставок по соответствующим разделам методики обучения» [34] и др.

И.П.Позняк и В.В.Малашевич основными функциями педагогического кабинета называют: «оказание помощи мастерам и преподавателям в повышении их общеметодического уровня и педагогического мастерства, в овладении новейшими достижениями науки и техники, передовым опытом» [62]. В.Н.Максимова и Г.С.Белов называют педагогический кабинет «центром методической работы в профтехучилище» [38].

Таким образом, педагогический кабинет можно условно считать частично выполняющим функции методического кабинета, поэтому попытаемся раскрыть смысл этих двух понятий как одного целого.

Правилами организации и осуществления учебно-методической и научно-методической работы установлено, что «методический кабинет - структурное подразделение организации образования, областного (городского) департамента образования по руководству научной и учебно-методической работой». [69, с.12]

Согласно Положению об учебно-методическом кабинете профессионально-технического образования (приложение 2 к приказу Госпрофобра СССР от 7 мая 1987 г. №67) учебно-методический кабинет - «центр научно-методической работы с инженерно-педагогическими кадрами профессионально-технического образования по повышению эффективности подготовки квалифицированных рабочих» [53].

По определению О.Г.Бутузовой, «методический (педагогический) кабинет является: центром методической работы в образовательном

учреждении; центром методической помощи преподавателям и мастерам производственного обучения; местом, где обеспечены условия для подготовки инженерно-педагогическим работникам к занятиям; центром научно-технической и педагогической информации» [12].

Специалистами в результате проведенных исследований выделено три основные группы педагогических (методических) кабинетов учреждений системы профессионального образования [57]:

- 1) инновационные педагогические кабинеты;
- 2) педагогические кабинеты, основным направлением деятельности которых является методическое обеспечение опытно-экспериментальной работы по проблемам повышения качества профессионального образования;
- 3) кабинеты, деятельность которых направлена на совершенствование учебно-воспитательного процесса и развитие педагогического творчества.

Особое место в структуре методической службы занимает методический совет, реализующий ее организационную и управленческую функции. «Методический (учебно-методический, научно-методический) совет - форма коллегиального управления учебно-методической работой организации образования.» [66, с.12] «Методический совет - организационно-управленческий компонент методической службы образовательного учреждения», «...основной орган, обеспечивающий руководство методической работой» [38]. В советское время основные направления работы методического совета обобщены В.Н.Максимовой и Г.С.Беловым: «Методический совет утверждает темы и планы методической работы, организует повышение квалификации инженерно-педагогических кадров и планирует их участие в этой работе на базе ИУУ, ФПК, ИПК, вузов. Методический совет определяет наиболее актуальные направления методической работы по номенклатуре учебно-производственных работ, по порядку аттестации инженерно-педагогических работников, по совершенствованию и развитию обучения и воспитания учащихся и др.» [38].

В новых социально-педагогических условиях методический совет

профессионального учебного заведения получает дополнительные функции: анализ потребностей педагогов и управленцев; проектирование концепции и программы функционирования и развития методической службы образовательного учреждения; анализ эффективности деятельности методической службы и др. [27]; организация мониторинга качества методического обеспечения учебного процесса; планирование, организация экспертизы и рекомендация к изданию учебной, учебно-методической и научно-методической литературы, пособий и других материалов, издаваемых в организациях образования; подготовка рекомендаций по развитию системы менеджмента качества разработка предложений по вопросам развития образования и формированию приоритетных направлений в его реализации [66, с. 12].

В связи с внедрением государственных образовательных стандартов появляется понятие «научно-методический совет». Придание научной направленности деятельности методического совета возникает в связи с необходимостью «...стимулирования педагогов на разработку учебно-методической документации нового поколения; приобщения педагогов и студентов к участию в научно-исследовательской и творческой работе» [61], «создания контрольно-измерительных материалов для проведения, как итоговой аттестации выпускников, так и промежуточной аттестации студентов техникумов и колледжей» [83].

Старейшей формой методической работы и структурным элементом методической службы являются методические комиссии (предметные цикловые методические комиссии).

Работа методических комиссий профессиональных учебных заведений исследовалась многими авторами. Обобщая исследования, отметим следующее:

- однозначного определения понятия «методическая комиссия» авторами дано не было, определения сводятся к характеристике методической комиссии как «объединения преподавателей и мастеров производственного

обучения определенного предмета или родственных предметов (профессий)»; как «одной из важных форм коллективной методической работы» или как «элемента в структуре методической службы с определенными целями и задачами»;

- функции методической комиссии, по мнению исследователей, сводятся к решению методических и педагогических проблем применительно к конкретной группе предметов (профессий).

В Рекомендациях по разработке Положения о предметной (цикловой) комиссии образовательного учреждения среднего профессионального образования приведены определения понятий «предметная комиссия», «цикловая комиссия»: «Предметная комиссия - объединение преподавателей одной и той же учебной дисциплины; цикловая комиссия - объединение преподавателей нескольких учебных дисциплин цикла» [12].

Также можно встретить наравне с понятием «предметно-цикловая комиссия» и равнозначное ему понятие «учебно-методические объединения», которые определены как «объединения субъектов образовательного процесса по отраслевому (группам специальностей, предметов) признаку для внесения предложений и рекомендаций по реализации образовательных программ различных уровней» [66, с.12]

Основными направлениями их деятельности являются: учебно-методическое и учебно-программное обеспечение учебных дисциплин; определение технологий обучения; обеспечение проведения аттестации обучающихся; совершенствование методического и профессионального мастерства преподавателей; изучение, обобщение и введение в образовательный процесс новых педагогических и информационных технологий; организация экспериментально-конструкторской работы.

Исследуя структуру методической службы в условиях конкретного региона или конкретного учебного заведения, авторы [7; 61; 76; 89] констатируют наличие в структурах нетрадиционных элементов, служб поддержки: научно-методический центр (учебно-методический центр); совет

по информационным технологиям; лаборатория новых педагогических технологий; инновационно-методическая лаборатория; лаборатории профессиональной и общеобразовательной подготовки; лаборатория лицензирования, аттестации и аккредитации; творческие (проблемные) группы и др.

В рамках модели методической службы нашли место и проблемные группы. Исходя из значения термина «проблема» (от греч. *problema* - задача) - проблемные группы, по определению О.Г.Бутузовой, «это творческие лаборатории, созданные для решения той или иной проблемы, актуальной для отдельных педагогов или для педагогического коллектива в целом» [12]. Л.И.Белюсова, А.Т.Глазунов под «проблемными группами» подразумевают объединения преподавателей и мастеров производственного обучения, выполняющие научную и технологическую функции методической службы: «они анализируют индивидуальные методические затруднения, совместно исследуют состояние возникшей или предложенной им проблемы, выбирают способы решения проблемы» [7]. Цель создания проблемных групп, как указывает Т.Ю.Ильина, - «профессиональное сближение педагогов, мастеров производственного обучения, выработка позиций, вокруг которых соберутся единомышленники» [25].

Важным структурным компонентом модели методической службы нового типа является экспериментальная лаборатория [12; 57; 75; 76]. Эксперимент (от лат. *experimentum* – проба, опыт) – чувственно-предметная деятельность в науке; в более узком смысле – опыт, воспроизведение объекта познания, проверка гипотез и т.п. [81, 1532]. В некоторых исследованиях структуры методической службы встречается термин инновационная лаборатория.

Экспериментальная (инновационная) лаборатория – проектно-исследовательская структура в рамках методической службы, с ее помощью создаются, апробируются и внедряются образцы новой практики. Основные функции лаборатории следующие: проектирование концепции

образовательного учреждения; разработка программы опытно-экспериментальной деятельности образовательного учреждения; обеспечение опытно-экспериментальной деятельности нормативными и учебно-методическими средствами; диагностика хода экспериментальной работы; «запуск» и научно-методическое обеспечение экспериментальных процессов; научное консультирование педагогов и работников управления, имеющих затруднения в опытно-экспериментальной деятельности; описание и оформление результатов опытно-экспериментальной деятельности.

Методическая служба как открытая система нуждается в постоянном совершенствовании. Повышение качества методической службы можно рассматривать как улучшение деятельности методической службы на основе создания оптимальной ее структуры. Таким образом, совершенствование методической службы нужно рассматривать в двух аспектах: функциональном (изменение деятельности) и структурном (изменение состава, структуры).

Совершенно очевидно, что важнейшим вопросом деятельности методической службы нового типа является определение ее эффективности.

1.3 Критерии эффективности работы методической службы

Эффективность деятельности методической службы определяется на основе критериев (эффект (от лат. effectus – исполнение, действие) – результат, следствие каких-либо причин, действий) [81, с.1556].

Общим критерием оценки всех подсистем является мера соответствия происходящего в них процесса искомому конечному результату, в нашем конкретном случае – качеству профессиональной подготовки выпускников учреждений ТиПО, а также созданию педагогического коллектива инновационного типа.

Оценка качества методической службы зависит от удовлетворения потребностей руководителей и педагогов в методических услугах.

Обеспечить высокую эффективность деятельности методической

службы – это значит достичь заранее предусмотренного, оптимального результата при минимальных затратах общественного труда и времени.

Основные требования системы оценки методической службы следующие: объективность (независимость от воли проверяющего); значимость каждого критерия в оценке; научность (достаточное и четкое научное обоснование критериев, вводимых в качестве основных); практическая направленность (связь с практикой работы профессиональных общеобразовательных учреждений); доступность (возможность исправления критериев в практической деятельности); полнота (всестороннее отражение всех сторон деятельности методической службы); связь оценки критериев деятельности методической службы с целями обучения; диагностичность (возможность по перечисленным критериям поставить однозначный диагноз уровня эффективности методической службы) [12, с.19].

Исследованию эффективности деятельности региональной методической службы посвящена монография Л.И.Белоусовой и А.Т.Глазунова. На основании глубокого и всестороннего анализа работ отечественных и зарубежных авторов, а также на основании экспериментальных данных, полученных в ходе констатирующего эксперимента, ученые пришли к выводу, что «показателем эффективности в образовании является качественный рост образовательного процесса, а критерий эффективности характеризуется как средство, с помощью которого выбираются и измеряются альтернативы наивыгодного решения практических задач в существующих конкретных условиях» [7, с.57].

Авторы определили специфические критерии, с помощью которых можно оценить, измерить эффективность региональной методической службы в условиях реализации стандарта образования.

Эффективность любой педагогической системы вообще и методической службы в частности определяется по конечному результату. В нашем случае – это качество образования, что подразумевает уровни знаний, умений студентов, их развития и воспитанности. Так как качество образования в

новых социально-педагогических условиях регламентируется стандартами образования, Л.И.Белоусова и А.Т.Глазунов выделяют в качестве одного из главнейших критериев эффективности методической службы качество реализации стандарта образования. По их мнению, «этот критерий проявляется в результатах итоговой аттестации выпускников, анализируется на педагогических конференциях и методических секциях по результатам работы учреждений профессионального образования за учебный год».

На основании экспериментальных данных ученые пришли к выводу, что инженерно-педагогические работники нуждаются в специальной подготовке к реализации Государственных образовательных стандартов, освоению технологии их внедрения, разработке учебно-методического комплекса. Такой вывод позволил предложить в качестве следующего критерия эффективности деятельности методической службы профессионализм руководителей, методистов, педагогов и внедрение индивидуализированной системы повышения квалификации педагогических кадров.

Важным критерием, по глубокому убеждению Л.И.Белоусовой и А.Т.Глазунова, является методическая обеспеченность стандарта, так как достаточно полная реализация стандарта возможна только лишь при хорошем научно-методическом обеспечении. «Названный критерий характеризуется тем, насколько полно методическая служба обеспечена нормативной документацией Госстандарта, научно-методической литературой, периодическими изданиями, раскрывающими формы и методы реализации Госстандарта, наличием банка учебно-программной документации по подготавливаемым профессиям».

Еще одним важным критерием эффективности деятельности методической службы, как отмечают авторы, является инновационность образовательного процесса, его направленность на удовлетворение запросов и развитие личности, так как для профессионального учебного заведения большое значение имеет уровень организации образовательного процесса, его постоянное совершенствование. Этот критерий определяется внедрением

новых педагогических технологий, нетрадиционных форм обучения, результативностью образовательного процесса (динамикой роста основных показателей учебного процесса) [7, с.57-63].

Несомненный интерес для нашего исследования представляет модель оценки эффективности методической работы В.М.Лизинского [36], которая включает следующие критерии: положительный психолого-педагогический климат в коллективе; высокая заинтересованность педагогов в творчестве и инновациях; рост удовлетворенности педагогов собственной деятельностью; овладение современными методами обучения и воспитания, педагогическими технологиями; положительная динамика качества обучения и воспитания учащихся; высокий уровень профессиональной самостоятельности педагогов; своевременное распространение передового педагогического опыта; внимание к деятельности педагогов, наличие системы стимулирования развития педагогической деятельности; качественно организованная система повышения квалификации педагогов.

1.4 Организационная структура управления методической службой

В управлении методической службой очень важен комплексный подход, который предполагает широкий спектр деятельности: всесторонний анализ результатов, связей, условий реализации целей и задач; обновление содержания деятельности; разработку эффективных форм, методов, средств, воздействий. Поэтому управление развитием целесообразно рассматривать как систему.

Система управления имеет определенную организационную структуру, т.е. разделена на части (структурные подразделения), для каждой функции в системе управления используется своя технология ее реализации.

В этой связи рассмотрим типы организационных структур управления.

Организационная структура управления – это совокупность органов, между которыми распределены полномочия и ответственность за выполнение

управленческих функций и существуют регулярно воспроизводимые связи и отношения. То есть организационная структура – это способ разделения управляющей системы на части и одновременно ее интеграция в целое.

Существует несколько типов организационной структуры управления развитием методической службы.

Для этого типа характерно наличие двух или более иерархических уровней управления, на каждом из которых руководителю подчиняется группа сотрудников и отношения между руководителем и подчиненными строятся по принципу единоначалия. Руководители наделяются полномочиями решать любые вопросы, возникающие в деятельности подчиненной им группы. В чистом виде линейная структура управления развитием методической службы не существует, но возможна при бюрократическом характере руководителя. Ее суть состоит в том, что наряду с иерархией линейного руководителя существуют функциональные подразделения, которые специализированы на выполнении определенных видов управленческих действий и которые могут принять решение лишь относительно определенного круга специальных вопросов.

Плюсы этой структуры: за счет специализации более качественно решаются определенные задачи, предъявляются сменные требования к разносторонней подготовке руководителей и исполнителей. Минусы: в нестабильных внешних условиях или когда приходится решать много нестандартных задач, требующих совместной работы разных подразделений, она неэффективна; функциональная дифференциация приводит к утрате общих целей.

2. Проектная структура

Основным принципом построения проектной структуры является концепция проекта, под которым понимается любое целенаправленное изменение в системе, например, освоение и производство нового изделия, внедрение новых технологий, строительство объектов и т. д. Деятельность предприятия рассматривается как совокупность выполняемых проектов,

каждый из которых имеет фиксированное начало и окончание. Под каждый проект выделяются трудовые, финансовые, промышленные и т. д. ресурсы, которыми распоряжается руководитель проекта. Каждый проект имеет свою структуру, и управление проектом включает определение его целей, формирование структуры, планирование и организацию работ, координацию действий исполнителей. После выполнения проекта структура проекта распадается, ее компоненты, включая сотрудников, переходят в новый проект или увольняются (если они работали на контрактной основе).

3. Матричная структура возникает при одновременной реализации многих проектов

При матричной структуре происходит наложение специально созданных временных целевых структур на постоянную структуру методической деятельности. Постоянными элементами являются линейные и функциональные подразделения, временными - проектные команды, которые создаются руководителями проектов. Совокупность должностных лиц и подразделений, выполняющих в определенной логической последовательности и определенными методами действия по реализации управленческой функции, а также контролирующих и координирующих эти действия, составляет организационный механизм управления [92, с.87].

Т. И. Сомова, определяя свою концепцию инновационной программы развития [82, с.32], утверждает, что функционирование образовательного учреждения в двух режимах — обычном и инновационном — предполагает различные принципы взаимодействия уровней внутри структуры и вычленяет в структуре инновационного учреждения оптимальное количество уровней:

- уровень 1 — это *уровень стратегического управления*. На этом уровне работают: директор, научный руководитель, совет родителей;

- уровень 2 — это *уровень тактического управления*. На этом уровне работают: заместители директора по учебно-воспитательной, методической работе, воспитательной работе, главный бухгалтер;

- уровень 3 — это *уровень тактико-оперативного управления*. На этом уровне работают: руководители методических объединений, руководители временных творческих групп;

- уровень 4 — это *уровень оперативного управления*. На этом уровне работают учителя-предметники, классные руководители, классные родительские комитеты, службы сопровождения;

- уровень 5 — это *ученическое самоуправление*.

Кандидат педагогических наук Южно-Уральского государственного университета Константин Сергеевич Буров, исследовав образовательную практику [11, с.105], утверждает, что основными моделями организации методической работы в управленческой практике чаще всего становятся следующие традиционные и инновационные модели:

1. Административная (внутриорганизационная, корпоративная) модель (основа – выстраивание административной иерархии «координатор-кураторы» по формальному признаку).

Данная модель наиболее распространена. Методические советы, методические объединения, кафедры образуются на предметной основе, их количество зависит от педагогического состава школы. Планирует, координирует всю работу и организует мероприятия методический совет образовательного учреждения.

2. Межорганизационная (сетевая) модель (основа – выстраивание межорганизационных корпоративных связей). Творческие группы создаются на основе объединения интересов образовательных учреждений, на базе экспериментальных площадок, вузов, институтов повышения квалификации, где рассматривают наиболее актуальные проблемы образования. Признаком является наличие таких мероприятий как конференции, круглые столы, конкурсы, семинары по обмену опытом и т. д.

3. Академическая модель (основа – постоянно действующий семинар).

Постоянно действующий семинар может стать основной формой методической работы.

Главная задача методического совета – согласование режима работы и программы семинара. Наиболее эффективным является сочетание практических и теоретических занятий.

4. Дифференцированная модель (основа – дифференциация по формальному признаку).

Дифференциация может осуществляться, например, по стажу и опыту работы («Школа молодого педагога», «Школа педагогического опыта», «Школа исследователя»), обеспечивать индивидуальный подход и расширять возможности профессионального роста педагогов.

5. Групповая модель (основа – организация методической работы на основе инициативных групп или временных творческих коллективов).

Инициативные группы добровольно возглавляются учителями. В основе их работы – решение актуальной проблемы, проведение эксперимента, апробация инновации, апробация вариантов методического замысла, апробация учебных пособий и т. д.

6. Модель индивидуального профессионально-педагогического самообразования (основа – индивидуальная методическая работа).

Основная роль принадлежит самообразованию учителей. Каждый педагог составляет собственную программу: изучение литературы, посещение семинаров, практикумов, разработка методических материалов и т. д. Администрация через диагностику выявляет запросы и потребности учителей и организует консультации, семинары, конференции, круглые столы, мастер-классы и т. д.

7. Диагностическая модель (основа – мониторинг проблем методической работы).

В этом варианте методический совет диагностирует проблемы учителей, планирует формы повышения квалификации и помогает учителям определиться с выбором программы, которая им необходима.

8. Проектная модель (основа – организация методической работы на основе актуальных задач).

Управление осуществляется через организацию творческих групп, которые призваны решить актуальные задачи содержательно-методического, диагностического, контрольно-оценочного характера. Такой группе делегирован большой круг управленческих компетенций. План каждой группы составляется на основе годового плана работы образовательного учреждения с учетом проблематики тематических педагогических советов, в подготовке которых группа может принять активное участие.

О.Н. Боровик, представляя опыт работы методической службы по развитию профессиональных компетенций в инновационном образовательном учреждении [9, с.166], выдвигает структурно-функциональную модель методической службы и описывает ее с точки зрения миссии, цели, задач, принципов, функций, направлений деятельности, условий эффективности, критериев и показателей результативности деятельности; выделяет также направления деятельности по развитию профессиональных компетенций.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1

В результате проведенного ретроспективного анализа литературы по проблеме исследования уточнены сущность и специфика понятия «методическая служба», конкретизированы особенности методической службы. Определены основные (традиционные и нетрадиционные) структурные компоненты модели методической службы, разновидности организационной структуры управления методической службой, а также критерии эффективности работы методической службы на основе теоретического анализа педагогической литературы.

Реализация различных моделей методической службы дает возможность осуществлять научно-методическое сопровождение дифференцированно, что весьма важно для развивающегося образовательного учреждения, кроме того, использование разных моделей можно совмещать в одном образовательном учреждении.

В результате проведенного обзора по предмету исследования можно сделать выводы: несмотря на разносторонность исследований, отраженных в научной литературе, понятие «методическая служба» как и проблема ее комплексного совершенствования на территории Республики Казахстан специально не исследовались; тема настоящего исследования Казахстанскими учеными не разработана. Большинство авторов работали в области изучения содержания, форм и методов организации методической работы. Однако принципиальные проблемы совершенствования методической службы, связанные с происходящими в системе образования изменениями, учеными исследовались не достаточно.

ГЛАВА II. СОСТОЯНИЕ И ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБОЙ В КГКП «РУДНЕНСКИЙ СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЙ КОЛЛЕДЖ ИМЕНИ И.АЛТЫНСАРИНА»

2.1 Особенности реализации научно-методической работы в колледже в условиях функционирования системы менеджмента качества

Наряду с понятием «управление» в сфере образования в последние годы все чаще используется понятие «менеджмент». Введение этого понятия в категориальный аппарат педагогики связано с необходимостью дистанцироваться от традиционных представлений об управлении, которые раскрывались в таких характеристиках, как целенаправленное одностороннее

воздействие субъекта на объект управления, влияние управляющей системы на управляемую с целью перевода последней в качественно новое заданное извне состояние. Понятие менеджмента предполагает в первую очередь ориентацию на интересы и потребности человека или процесса.

По мнению большинства современных ученых, специалистов, руководителей различных уровней управления, XXI век станет веком качества во всех его проявлениях: от качества продукции, труда, процессов до качества жизни. Общепризнанной гарантией устойчивого качества является наличие в образовательном учреждении системы менеджмента качества, отвечающей международным требованиям. Только хорошо организованные и хорошо управляемые организации обладают способностью поставлять для потребителя продукцию и услуги требуемого качества.

С 2008 года в КГКП «Рудненский социально-гуманитарный колледж имени И. Алтынсарина» внедрена Система менеджмента качества применительно к образовательному процессу. Определены основные и вспомогательные процессы системы менеджмента качества, характерные для образовательной деятельности колледжа. Разработана структурно-функциональная модель управления. Описан характер взаимодействия основных процессов.

Созданная в учреждении система менеджмента качества строится на процессном подходе и методологии «всеобщего управления качеством». Важной особенностью используемых в практике управления стандарта является то, что он предъявляет требования не к качеству продукции напрямую, а к системе управления организацией, на основе установленных в этих стандарте критериев качества продукции (услуг).

Весомым подтверждением эффективности внедренной системы менеджмента качества является её сертификация. Внедренная в колледже SMK проходит процедуру ресертификации с 2009 года. В 2016 году Сертификат соответствия был подтвержден Казахстанским центром качества.

В Рудненском социально-гуманитарном колледже имени И. Алтынсарина выработана модель, нацеленная на обеспечение качества образовательных услуг, которая позволяет организовать систему управления образовательным процессом наиболее эффективно.

Организация процесса управления качеством образования в колледже основывается на следующей трехступенчатой модели:

- 1) абитуриент;
- 2) менеджмент ресурсов и процессов;
- 3) выпускник.

Менеджменту ресурсов администрация колледжа уделяет огромное внимание, как первостепенному фактору, влияющему на последующее качество выпускника. Для эффективного управления качеством предоставляемых услуг необходимо принимать во внимание как материальные, так и человеческие ресурсы.

Современная система образования, внедрение инновационных форм и методов обучения предъявляют все более высокие требования к личности и профессиональной компетентности педагога.

На данный момент общая численность преподавателей колледжа - 92 человека. Преподаватели с высшей и первой категорией, в том числе магистры - 51,6% сотрудников, что соответствует общим по республике показателям суммарной доли преподавателей с высшей и первой категорией. Из числа молодых преподавателей – 13 магистрантов по курсу «Управление образованием». Количество преподавателей с почетными званиями – 10.

С целью повышения качества образовательных услуг с 2001 года в систему работы колледжа внедрена «Информационно-аналитическая система управления образовательным процессом колледжа», зарегистрированная в 2004 году в Комитете интеллектуальной собственности Министерства юстиции РК.

«Управлять людьми - значит учитывать их достоинства, превращая в возможности» - основной лозунг в развитии кадрового потенциала нашего

колледжа.

Примечателен тот факт, что четверть педагогического коллектива колледжа – выпускники колледжа разных лет, что в свою очередь говорит о высоком уровне теоретической и практической подготовки специалиста.

В колледже проводится планомерная кадровая политика, направленная на снижение текучести кадров, повышение профессионального уровня работников, создание условий труда, решение социальных вопросов.

Колледж стремится к постоянному улучшению своей деятельности для достижения высокого качества предоставляемых услуг.

Методическая служба колледжа осуществляет свою деятельность на основании процедур внедренной в 2008 году Системы менеджмента качества, регламентирующих основные направления деятельности «Учебно-методическая работа», «Научно-исследовательская работа», «Повышение квалификации».

Процедуры разработаны с целью управления методическим обеспечением учебного процесса, научно-исследовательской деятельностью и постоянного повышения квалификации преподавательского состава колледжа в КГКП «Рудненский социально-гуманитарный колледж имени И. Алтынсарина». Основаны на Приказах Министерства Республики Казахстан и локальных актах принятых к руководству в колледже. Каждая из процедур обеспечена положениями и формами.

Основная цель методической службы - методическая поддержка научно-исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности педагогов.

Цель в свою очередь конкретизируется через серию задач:

1) Развитие современной системы управления, гарантирующей высокое качество образования, формирование в коллективе культуры качества. Срок постоянно.

2) Непрерывное внедрение и эффективное использование образовательных инноваций в рамках проведения как аудиторных, так и

внеаудиторных занятий. Обобщение опыта работы в данном направлении. Срок постоянно.

3) Формирование профессиональной компетенций у преподавателей и студентов колледжа посредством проведения конкурсов профессионального мастерства, недель педагогического мастерства. Срок постоянно.

4) Формирование исследовательской культуры педагогов и студентов в ходе научно-практических конференций, семинаров, тренингов, публикации в СМИ. Срок постоянно.

5) Создание условий для повышения профессионального уровня сотрудников колледжа, мотивации и роста профессионального мастерства персонала посредством создания и реализации системы рейтинговой оценки труда. Срок постоянно.

Методическая служба колледжа целенаправленно и поступательно работает над формированием в коллективе культуры качества. Коллектив целенаправленно, на протяжении нескольких лет, работает над реализацией методической темы «Повышение качества подготовки будущих специалистов на основе использования инновационных технологий в условиях колледжа». Система научно-методической работы в колледже направлена на повышение профессиональных компетенций педагога. Каждый педагог работает над методической проблемой, результатом которой являются публикации в научно-методических журналах или подготовка методического пособия.

Реализация направлений учебно-методической работы осуществляется через деятельность пяти предметно-цикловых комиссий (ПЦК).

Проводится целенаправленная работа по апробации и внедрению в процесс обучения современных педагогических технологий. Преподаватели предметно-цикловых комиссий работают по освоенным педагогическим технологиям. По итогам работы над определенной технологией проводится серия открытых уроков и проблемных семинаров. Так, в рамках областного семинара Методического объединения заместителей директора по НМР/методистов колледжей «Педагогический анализ во внутриколледжном

управлении» проведена серия уроков и внеклассных мероприятий, получившая высокую оценку участников семинара. С 2015 года преподаватели колледжа – члены сетевого сообщества сертифицированных учителей города, что позволяет вести работу по диссеминации имеющегося опыта работы по внедрению инновационных технологий среди основных социальных партнеров колледжа.

Преподавателем информатики Павлючковым С.С. проведена серия методических семинаров местного и городского уровня на тему «Использование технологий Microsoft Power Point для эффективной работы в учебно-воспитательном процессе», подготовлено выступление на Республиканский семинар «Технологии и решения Microsoft» (г.Астана) на тему «Использование инновационных технологий в Рудненском социально-гуманитарном колледже имени И.Алтынсарина».

В рамках проведения международной недели информатики 7 преподавателей получили Международный сертификат компьютерной грамотности. Педагоги колледжа приняли также участие в глобальном мероприятии, посвященном Международной неделе информатики «Час кода», целью которого является популяризация основ программирования среди населения «от 4 до 104».

Преподаватели колледжа развивают возможности интерактивного дистанционного обучения посредством блогосферы.

С целью диссеминации педагогического опыта использования инновационных методов обучения молодежи на основе национальных ценностей, а также обсуждения проблем подготовки конкурентоспособного специалиста в 2015 году проведена международная научно-практическая конференция «Алтынсаринские чтения-2015» на тему «Ибрай Алтынсарин и актуальные проблемы развития профессионального образования в эпоху глобализации».

Система научно-методической работы в колледже направлена на повышение профессиональной компетентности педагога.

С целью стимулирования внедрения инновационных технологий, а также профессионального и личностного роста преподавателей колледжа методической службой колледжа ежегодно проводятся конкурсы «Лучший преподаватель колледжа», «Самый классный классный», «Моя лучшая презентация урока», «Кластер о колледже». Данные конкурсы позволяют активизировать творческий потенциал преподавателей, стимулировать преподавателей к посещению и анализу проведенных мероприятий, повысить общую исследовательскую культуру.

Преподаватели колледжа – участники конкурсов международного, республиканского, областного уровней.

Жайлаубаева И.Ж. – первое место в областном конкурсе «Лучший педагог-новатор», второе место в республиканском конкурсе «Выдающийся учитель». Гомонова В.Г. – второе место в областном конкурсе «Лучший методист года». Бектас Р.М. – третье место в республиканском конкурсе «Выдающийся учитель». Гиматдинова Г.П., Турагулова Б.Т. – призеры республиканского конкурса «Моя лучшая презентация урока».

Международный уровень участия в конкурсных программах присущ преподавателям Павлючкову С.С. (Глобальный форум «Инновации в образовании»), Чернышевой Е.П. (мега-битва «Лучший город КЗ»). Турагулова Б.Т., Дубовая Т.В. – призеры международного конкурса «Нестандартный урок». Хан Т.Н. – неоднократный победитель различных республиканских и международных конкурсов.

В международных и республиканских конкурсах с методическими разработками уроков и внеклассных мероприятий ежегодно принимают участие преподаватели и студенты колледжа, что свидетельствует о высоком методическом уровне их профессиональной компетенции.

Профессиональному росту педагогов колледжа способствует международное сотрудничество.

С 2009 года колледжем заключен договор о сотрудничестве с Челябинским педагогическим колледжем. В течении ряда лет в

международном конкурсе «Паруса мечты», который проходит на базе данного колледжа, студенты специальности 0101000-Дошкольное воспитание и обучение регулярно занимают почетные призовые места.

Участие в научно-практических конференциях различного уровня дает преподавателям возможность обобщить накопленный педагогический опыт.

В 2014-2015 учебном году на базе Рудненского социально-гуманитарного колледжа успешно прошли областная конференция «Ұстаз тағылымы-мұғалім мәртебесін көтерудің алғышарты», посвященная 100-летию К.Байназарова, международная научно-практическая конференция «Алтынсаринские чтения – 2015» на тему «Ибрай Алтынсарин и актуальные проблемы развития профессионального образования в эпоху глобализации», посвященная 75-летию учебного заведения, в 2016 году - областная научно-практическая конференция, посвященная 175-летию И.Алтынсарина.

Педагоги колледжа сотрудничают со СМИ республиканского, областного и городского уровня. В 2016 году статьи преподавателей колледжа вошли в сборник «Передовой педагогический опыт» республиканского научно-методического журнала «Методист». С 2005 года колледж является коллективным членом Казахской академии образования им. И. Алтынсарина. В рамках сотрудничества осуществляется исследование педагогического наследия великого педагога. Важную роль в этом играет поисковая деятельность активистов музея колледжа и всего коллектива преподавателей и студентов.

2.2 Проблемы в организации эффективной работы методической службы колледжа

Изучение состояния и проблем методической работы учебного заведения системы технического и профессионального образования в данном диссертационном исследовании проводилось на основе фактических данных, выявленных в этой связи в КГКП «Рудненский социально-гуманитарный

колледж имени И.Алтынсарина».

Прежде всего, необходимо отметить, что методическая работа в колледже на протяжении 75 лет существования учебного заведения имела различные формы своего выражения. Первоначально методическая работа в колледже реализовывалась под руководством заместителя директора по учебной работе и непосредственно преподавателями. Значительно позже в училище появился методист, основными функциями которого были повышение квалификации педагогического состава училища. В 2008 году в связи с возросшим количеством контингента учащихся, а, следовательно, и количества педагогов введена должность заместителя директора по научно-методической работе. Должные обязанности методиста на данном этапе становления модели методической службы достаточно не стабильны, разнятся год от года: это и контроль выполнения курсовых работ, и внедрение системы менеджмента качества. В 2014 году на момент начала эксперимента должные обязанности заместителя директора по НМР и методиста достаточно размыты, зачастую дублируют друг друга.

Организация методической работы в колледже основывается на нормативных документах, разработанных в целях обеспечения ее эффективности. Должностные обязанности заместителя директора по НМР, методиста, заведующих отделениями и председателей предметно-цикловыми комиссиями определены согласно Приказу Министра образования и науки Республики Казахстан «Об Утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц» от 13 июля 2009 года №338. [67, с.12]

Модернизация содержания образования, внедрение государственных общеобязательных стандартов образования, профессиональных стандартов, разработка и апробация новых педагогических технологий, авторские программы и учебные пособия, современные проблемы педагогики и психологии становятся проблемой, как для преподавателя, так и методиста, призванного ему помочь.

Методической службе необходимо на основе адекватной методической модели предоставить преподавателю право выбора индивидуальной траектории профессионального становления, обеспечить методическую поддержку и помощь. Необходимое изменение содержания работы требует поиска новых форм его реализации.

Возрастает роль методического работника не только в повышении профессионализма педагогов, но и в развитии учебного заведения, так как именно методическая служба может, проанализировав и выявив на диагностической основе все достижения, определить сильные стороны учебного заведения, которые послужат его дальнейшему развитию.

В качестве основных респондентов при проведении констатирующего этапа эксперимента нами были определены основные потребители методической службы (а именно педагогические и руководящие сотрудники), потребности которых являются основанием для определения основных направлений деятельности методической службы. Основным методом исследования послужил анкетный опрос на основе Google платформы, результаты которого дополнялись данными полученными в беседе с педагогами. В ходе исследования применялись также методы педагогического наблюдения и изучение материалов документации. Основой для проведения анкетного опроса послужили материалы, разработанные Институтом развития профессионального образования (г.Москва), авторские методики, разработанные современными учеными и практическими работниками, специалистами колледжа.

Цель данного этапа исследования - проанализировать существующую систему методической работы для проектирования эффективной методической службы через последовательно формулируемые ответы на вопросы (Приложение Ж).

Рассмотрим некоторые данные констатирующего эксперимента.

93,3% опрошенных респондентов считают существующую систему методической работы в колледже удовлетворительной. 53,3% респондентов

считают, что методическая работа в колледже спланирована с учетом диагностики и анализа учебно-воспитательного процесса.

Спланированная методическая работа соответствует запросам преподавателей: 53,3% - полностью, 46,7 % - частично.

Не все преподаватели четко представляют организационную структуру методической службы колледжа, о чем свидетельствуют их ответы. В качестве основных структурных элементов существующей методической службы колледжа преподаватели указали: УМС колледжа и методический кабинет, зам директора по НМР, методист, методист по практике, председатели ПЦК, творческие группы, школа молодого педагога, школа пед мастерства, ПЦК, ПЦК классных руководителей. Никто из преподавателей не видит себя в качестве структурной единицы методической службы.

Согласно ответам респондентов 66,7% преподавателей активно задействованы в работе предметно-цикловых комиссий, Школы молодого педагога – 26,1%, Школы педагогического мастерства – 41,7%, творческих групп – 16%.

80 % преподавателей уверены, что среди форм методической работы способствующих повышению их методического мастерства главной формой является самообразование.

На вопрос «Какой должна быть новая методическая служба?» преподаватели определяют основную функцию методической службы как информационно-просветительскую, а именно вооружение педагогов колледжа знаниями о новейших достижениях психолого-педагогической науки, практики, передовом педагогическом опыте: зарубежном, отечественном, региональном. В качестве рекомендуемых форм преподаватели хотели бы участвовать в работе сетевых сообществ, онлайн-конференциях, повышать свой уровень педагогического мастерства в общении с известными педагогами страны.

На вопрос анкеты «Затруднения и основные пути их преодоления» 36,4% преподавателей признаются, что испытывают затруднения в

профессиональной деятельности. 70% опрошенных преподавателей испытывают затруднения в научно-исследовательской работе. В качестве основных затруднений преподаватели определили проблемы с самоменеджментом, организацией работы по повышению качества образовательного процесса, внедрением новых образовательных технологий.

Для выявления характера трудностей преподавателям было предложено задание, в ходе которого в результате ранжирования были выявлены основные проблемы в организации методической работы, связанные с разработкой авторских технологий (63,6%), созданием авторских разработок (54,5%), что свидетельствует о том, что преподаватели находятся на этапе становления своего педагогического мастерства, но нуждаются в методической помощи при оформлении своего педагогического опыта. 45,5% преподавателей испытывают затруднения и нуждаются в квалифицированной помощи при разработке комплексно-методического обеспечения предмета; учебно-программной документации; в связи с проведением открытых уроков, с выбором и применением новых педагогических технологий в образовательном процессе.

Данные анкетного опроса показали, что индивидуальные затруднения педагогов разные, что объясняется неодинаковым уровнем их профессионального мастерства, интересов, интеллекта. Разные также и их потребности в услугах методической службы.

Опрос методических работников (методиста, заведующих отделениями) показал, что чаще всего они стремятся добиться цели, опираясь либо на имеющиеся инструкции, либо на собственные представления и не всегда учитывая при этом потребности педагогов. Имеют место случаи, когда методист реализует цели управленческих структур (проконтролировать, регламентировать, информировать, снабдить), а педагогу необходима «первая методическая помощь». Работникам данного уровня трудно определить приоритетные цели своей деятельности, так как работа их многоаспектна и трудозатратна по времени.

К инновациям, активно внедряемым в образовательный процесс, не все методические работники колледжа также оказались готовы. Адаптироваться в меняющихся условиях не помогает даже приобретенный в течение многих лет опыт работы. Методисты испытывают потребность в дополнительных курсах повышения квалификации, позволяющих безболезненно адаптироваться к изменяющимся условиям.

При этом функции методического работника остаются «размытыми», неконкретными. По данным анкетирования, респонденты считают методическую работу интересным, важным делом (100%). В то же время, уровень удовлетворенности своей деятельностью оценили как средний (25,0%) и низкий (75,0%). Такое противоречие, на наш взгляд, может быть разрешено только реформированием методической службы, так как традиционная методическая служба не соответствует развивающейся педагогической практике.

Вторую группу потребителей услуг методической службы сегодня составляют работники управления. Так же, как и в случае с педагогами, их потребности порождены трудностями, с которыми они сталкиваются в своей работе.

Результаты анкетирования руководящих работников колледжа показали, что они не ищут методической помощи, но испытывают затруднения в следующих ситуациях: разработка концепций, проектов и программ преобразования колледжа и отдельных его структур - 90%; создание педагогического коллектива, способного к инновационной деятельности - 80,0%. Необходимо также отметить тот факт, что основным недостатком руководящих работников является недостаточный стаж работы: пятеро из семи руководящих работников, включая директора колледжа и заместителя директора по УМР, имеют стаж работы от 2 до 5 лет, что безусловно сопряжено с трудностями профессионального становления и необходимостью дополнительной методической поддержки.

В настоящее время для работников управления колледжа актуальна

проблема адаптации учебного заведения к новым социально-педагогическим условиям с учетом перспективных тенденций развития рынка труда, актуальных тенденций модернизации образования. Руководящие работники реально столкнулись с необходимостью преобразования колледжа. Это в свою очередь потребовало осмысления идей, на которых должно строиться учебное заведение, оформление их в концептуальные материалы, разработку стратегических проектов и программ преобразования колледжа. Все это - новые задачи для руководителя учебного заведения, и именно их решение вызывает наибольшие трудности у директора и администрации колледжа. Итак, ведущая потребность руководящих работников колледжа состоит в разработке концепции, стратегического проекта и программы преобразования колледжа в качественно новый тип образовательного учреждения.

А это возможно только при наличии педагогического коллектива, согласованного как по целям, так и по способам их достижения, коллектива, способного к инновационной деятельности, ибо только через нее возможен переход в качественно новое состояние. Формирование коллектива такого типа вызывает большие затруднения у руководителей. Отсюда еще одна актуальная потребность - создание в колледже педагогического коллектива инновационного типа.

Кто же помогает педагогическим и руководящим работникам колледжа в преодолении возникающих трудностей, к кому, в первую очередь, они обращаются за помощью? Приведем сводные данные анкетного опроса. Чаще всего – 63,6% - педагоги обращались за помощью к заместителю директора по УМР. К коллегам-преподавателям – 9,1%. К источникам Интернет – 27,3%.

В большинстве случаев преподаватели, минуя услуги работников методического уровня, пытались решить проблемы самостоятельно, используя специальную литературу, научные разработки. Таким образом, большинство опрошенных преподавателей предпочитает решать возникающие в педагогической деятельности проблемы, выдвигая в качестве основного довода в первую очередь занятость, доступность ресурсов

Интернета, не всегда квалифицированную помощь со стороны методических работников.

Исходя из того, что система методической работы в профессиональном образовательном учреждении включает в себя следующие основные блоки:

- 1) разработка и совершенствование содержания профессионального образования;
 - 2) научно-методическое обеспечение образовательных стандартов;
 - 3) совершенствование форм и методов профессионального обучения;
 - 4) повышение квалификации, развитие педагогического творчества [27],
- для определения содержания работы подразделений методической службы колледжа мы использовали сводную диагностическую карту (Таблица 3, Приложение И).

Анализ присутствия методических вопросов проводился на основе изучения планов работы подразделений методической службы и отчетов об их выполнении.

Из 47 важных методических вопросов в работе подразделений методической службы колледжа 7 полностью отсутствуют. 22 вопроса обнаружены в работе только одного из ее подразделений. Лишь 1 вопрос нашел достаточно полное отражение в деятельности всех основных элементов методической службы колледжа. Анализ присутствия методических вопросов в работе подразделений методической службы колледжа показал, что большая часть важнейших вопросов методической работы находится в ответственности заместителя директора по учебно-методической работе, работа остальных структурных подразделений осуществляется изолировано друг от друга, взаимосвязи носят формальный характер. Поэтому такая методическая служба не может быть востребованной основными потенциальными потребителями ее услуг - педагогами и руководящими работниками колледжа.

Успешность методической работы определяется не количеством запланированных и выполненных методических мероприятий, не наличием в учебном заведении единой методической темы. Она неотделима от

успешности образовательного процесса. По аналогии с тем, что «эффективность образования - это оценочная категория, характеризующая результаты образовательной деятельности по критерию их соответствия поставленным целям» [29], эффективность методической службы - это оценочная категория, характеризующая результаты методической работы по критерию их соответствия поставленным целям.

Оценку деятельности существующей методической службы колледжа мы произвели на основе тщательного анализа ее состояния за три года работы, а также анкетирования педагогических и руководящих работников колледжа, бесед с ними, воспользовавшись критериями оценки результативности методической работы образовательного учреждения, разработанными В.М.Лизинским [36]:

1. рост удовлетворенности педагогов собственной деятельностью;
2. положительный психолого-педагогический климат в коллективе;
3. высокая заинтересованность педагогов в творчестве и инновациях;
4. овладение современными методами обучения, педагогическими технологиями;
5. положительная динамика качества обучения;
6. высокий уровень профессиональной самостоятельности педагогов;
7. своевременное распространение передового педагогического опыта;
8. внимание к деятельности педагогов, наличие системы стимулирования развития педагогической деятельности;
9. качественно организованная система повышения квалификации педагогов.

В ходе исследования были использованы методики, представленные в педагогической литературе [41, 42, 43].

1. Уровень удовлетворенности педагогов собственной деятельностью

Средний показатель уровней удовлетворенности педагогического коллектива по всем критериям составил: высокий - 41,4%; средний – 51,3%;

низкий – 7,27.

Вместе с тем, низший балл среди высокого уровня удовлетворенности получили следующие критерии:

1. Организация образовательного процесса, его ритмичность, плановость, обеспеченность, безопасность для здоровья – 20%

2. Возможности участия в управлении колледжем, выработке и принятии ключевых решений, касающихся его развития, доступность информации, имеющейся в колледже — 6,7%.

3. И если первый из вопросов напрямую связан с недостаточным уровнем организации учебного процесса, то второй коррелирует с проблемой организации деятельности методической службы.

2. Психолого-педагогический климат в коллективе

Анализ полученных ответов позволяет сделать вывод о том, что одним из ведущих качеств в коллективе педагоги выдвигают открытость (11,1 баллов), что в свою очередь дает основания утверждать, что педагоги смогут наладить оптимальные взаимодействия при изменении структуры работы методической службы колледжа. Вместе с тем, администрации необходимо обратить внимание на уровень ответственности, который определяют педагоги самостоятельно (8,57 баллов), что, как правило, сопряжено с трудностями в организации и внедрении инноваций.

3. Заинтересованность в творчестве, инновациях

Исходя из полученных в результате анкетирования данных, необходимо сделать вывод о преимущественно среднем уровне заинтересованности педагогических работников в творчестве, инновациях (60,4% респондентов). Педагогам колледжа характерен высокий уровень потребности в самообразовании, но вместе с тем они отмечают свой низкий уровень участия как опытно-экспериментальной работе, так и в оформлении передового педагогического опыта.

4. Овладение современными методами обучения, педагогическими

технологиями

60,84% респондентов считают свой уровень овладения современными методами обучения, педагогическими технологиями средним. Среди западающих и требующих дальнейшей разработки вновь выходят вопросы связанные с разработкой своей методики диагностики, использованием диагностики при создании мотивации, постановкой учебной задачи, организации действий по ее решению и контролю, разработкой новых программ, их научном обосновании и экспериментальной проверкой, умении профессионально грамотно описать и оформить свой опыт. Эти вопросы ни у одного из респондентов не получили высшего балла. Вместе с тем, 54,5% преподавателей отметили низкий уровень исследовательской, экспериментальной работы в своей профессиональной деятельности.

5. Динамика качества обучения

5.1. Определение изменения качества обучения по результатам государственных квалификационных экзаменов

Выявлена положительная динамика качества обучения студентов: по результатам государственных квалификационных экзаменов качество обучения имеет тенденцию ежегодно возрастать (2013-14 – 81,5%, 2014-15 – 83,4%, 2015-16 – 83,5%).

5.2. Определение изменения качества обучения по результатам защиты курсовых проектов (работ).

Относительный рост показателей защиты курсовых работ объясняется в первую очередь введенной в действие с 2014 года процедурой нормативного контроля, осуществляемой заместителем директора по УМР. Работы стали гораздо более качественными, содержательными и практико-ориентированными.

6. Уровень профессиональной самодеятельности педагогов

Общая сумма баллов равна 58,3, что соответствует высокому уровню и свидетельствует об активной самодеятельности в коллективе.

7. Распространение передового педагогического опыта

Определяя свое отношение к инновационной деятельности, педагоги указывают в качестве причин своего отношения: а) потребность в творчестве; б) осознание происходящих перемен в обществе; в) положительная оценка творческих возможностей коллег.

Большая часть педагогов (85,7%) относит себя к категории «Педагог», что говорит о том, они обладают основами профессии, применяют известные в науке и практике технологии, методики и приемы. Имеют положительную результативность и эффективность.

В определении уровня новаторства учителей в коллективе 50% преподавателей считают, что они интересуются новшествами, но не внедряют их вслепую, рассчитывают целесообразность нововведения. Считают, что новшества следует внедрять сразу после того, как их успешно опробовали в идентичных условиях.

В качестве основного барьера, препятствующего освоению инноваций, 66,7% преподавателей указывают на чувство страха перед отрицательными результатами.

8. Внимание к деятельности педагогов, наличие системы стимулирования педагогической деятельности

На вопрос анкеты о социальных гарантиях и защищенности педагогов, к которым относятся дополнительные льготы и выплаты, премирование, услуги, лишь 20% педагогов ответили, что их уровень удовлетворенности соответствует высокому, 66,7% преподавателей отмечают средний уровень удовлетворенности.

9. Качество системы повышения квалификации педагогов

Организация повышения квалификации преподавателей в колледже основывается на перспективном плане повышения квалификации педагогических работников колледжа (1 раз в 5 лет), который ежегодно выполняется в стопроцентном объеме. Многие преподаватели повышают квалификацию по собственной инициативе на основе дистанционных курсов

повышения квалификации. В показателях по прохождению курсов квалификации заметна значимая положительная динамика.

Курсы в рамках международных проектов в 2014 г. - директор Колледжа, в 2015 г. – 5 преподавателей специальных дисциплин.

В колледже продолжается внедрение практики прохождения дистанционных курсов повышения квалификации посредством сайтов открытых университетов (национальный открытый университет ИНТУИТ, Томский ГУ, Университет Торонто): 2013-14 – 2 человека; 2014-15 – 17 человек; 2015-16 – 25 человек.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2

Проведенное исследование результативности методической работы в колледже выявило ее достаточный уровень. Полностью удовлетворены собственной деятельностью 41,5% педагогов, в основном (частично) – 51,3%, не удовлетворены – 7,2%. Уровень развития коллектива – средний. Коллективу присущ высокий уровень самодеятельности, но вместе с тем, в результате исследования обнаружено, что только 14,3% педагогов проявляют высокую заинтересованность в творчестве и инновациях, 60,4% педагогов внедряют новое с большой осторожностью. Современными методами обучения, педагогическими технологиями в совершенстве владеют 14,4% педагогических работников, частично – 60,84%, в незначительной степени – 27,8%. Исходя из полученных в результате анкетирования данных, необходимо сделать вывод о преимущественно среднем уровне заинтересованности педагогических работников в творчестве, инновациях (60,4% респондентов), что объясняется в первую очередь достаточно молодым возрастом педагогического коллектива, который находится на этапе адаптации, они отмечают свой низкий уровень участия как в опытно-

экспериментальной работе, так и в оформлении передового педагогического опыта, но вместе с тем, педагогам колледжа характерен высокий уровень потребности в самообразовании.

Вместе с тем, выявлена положительная динамика качества обучения студентов: по результатам государственных квалификационных экзаменов качество обучения имеет тенденцию ежегодно возрастать (2013-14 – 81,5%, 2014-15 – 83,4%, 2015-16 – 83,5%).

Наряду с недостатками существуют и позитивные элементы: относительно молодой состав, как педагогического коллектива, так и управленческого корпуса, развитие учебного заведения (появление новых специальностей, увеличение контингента), наличие индивидуальных наработок и статей преподавателей в областных и республиканских газетах и журналах, обобщение педагогического опыта в рамках научно-практических конференций, систематическое повышение квалификации и обучение педагогических работников в магистратуре и др.

Анализ полученных ответов позволяет сделать вывод о том, что педагоги смогут наладить оптимальные взаимодействия при изменении структуры работы методической службы колледжа.

Исследование показало, что при осуществлении процесса совершенствования методической службы в колледже потенциал образовательного учреждения полностью не используется. В соответствии с гипотезой, деятельность методической службы можно вывести на уровень ее соответствия новым целям профессионального образования, если создать и реализовать модель управления развитием методической службы; создать оптимальную структуру методической службы; обеспечить использование современных достижений педагогической науки в теоретической и практической подготовке педагогических, методических работников; обеспечить проведение целенаправленной работы по развитию у педагогов и методических работников мотивации к овладению новыми профессиональными знаниями и умениями; создать оптимальные условия для

функционирования методической службы в режиме развития.

Эффективная деятельность методической службы колледжа позволит обеспечить предоставление педагогам права выбора индивидуальной траектории профессионального развития, личностно-ориентированной методической поддержки. Наличие мобильной методической службы является необходимым условием развития колледжа, так как именно методическая служба может, проанализировав и выявив на диагностической основе все достижения, определить сильные стороны образовательного учреждения, которые послужат его дальнейшему развитию.

ГЛАВА 3 МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНИЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБОЙ КГКП «РУДНЕНСКИЙ СОЦИАЛЬНО-ГУМАНИТАРНЫЙ КОЛЛЕДЖ ИМЕНИ И.АЛТЫНСАРИНА»

3.1 Моделирование системы управления методической службой

Термин «моделирование» в современной трактовке означает процесс создания модели-прототипа, прообраза предполагаемого или возможного объекта, его состояния [52, 165]. Моделирование является одним из основополагающих этапов педагогического проектирования. По словам В.В.Краевского [33, 7], вся научная работа в области педагогики в известном смысле есть работа по обоснованию педагогических моделей.

Процесс построения содержания деятельности методической службы сложный и многомерный, однако, он облегчается применением деятельностного подхода: определением содержания деятельности, исходя из спрогнозированных целей, лаконично задуманным планом.

Проведенное исследование результативности методической работы послужило основой для формирования концепции развития методической службы колледжа.

На основании проведенного анкетного опроса методической службой выделен ряд актуальных вопросов, послуживших основой для формирования заказа методической службе колледжа.

1. Особенности педагогического менеджмента, роль самоменеджмента в развитии педагога (Возможности участия в управлении колледжем, выработке и принятии ключевых решений, касающихся его развития, доступность информации, имеющейся в колледже)
2. Административная и исполнительская дисциплина и ответственность, профессиональный стандарт педагога
3. Открытость и доступность информации как основное требование СМК
4. Организация самообразования – один из эффективных способов повышения квалификации
5. Педагогическое проектирование как один из способов обобщения педагогического опыта
6. Использование диагностики при создании мотивации в учебном процессе
7. Постановка учебной задачи, организация действий по ее решению и контролю
8. Разработка новых программ, их научное обоснование и экспериментальная проверка
9. Овладение современными методами обучения, педагогическими технологиями
10. Исследовательская, экспериментальная работа в профессиональной деятельности педагога
11. Способы оптимизации учебно-воспитательного процесса
12. Организация научно-исследовательской работы студентов

Также необходима системная работа с методическими работниками.

Методические работники в свою очередь выделили основные вопросы, требующие системного подхода в изучении:

1. Программно-методическое обеспечение образовательного процесса колледжа, обновление содержания образования, внедрение инновационных технологий и методик;
2. Разработка учебно-методических документов;
3. Прогнозирование образовательных и воспитательных процессов;
4. Разработка и организация внедрения комплексной системы управления учебно-воспитательным процессом колледжа;
5. Создание банка данных передового педагогического опыта, прогрессивных методик, новых технологий обучения;
6. Создание банка данных учебно-методической литературы;
7. Редакционно-издательская деятельность;
8. Участие в работе структурных подразделений методической службы.

Таким образом, содержание потребностей двух групп субъектов профессионального образования - педагогических и руководящих работников - является основанием при формулировке целей методической службы нового типа.

Цель методической службы - методическая поддержка научно-исследовательской и опытно-экспериментальной деятельности педагогов, методических и руководящих работников.

Цель в свою очередь конкретизируется через серию задач:

1. Развитие современной системы управления, гарантирующей высокое качество образования, формирование в коллективе культуры качества. Срок постоянно.
2. Непрерывное внедрение и эффективное использование образовательных инноваций в рамках проведения как аудиторных, так и внеаудиторных занятий. Обобщение опыта работы в данном направлении. Срок постоянно.

3. Формирование профессиональной компетенции у преподавателей и студентов колледжа посредством расширения спектра повышения квалификации (внешняя, внутренняя, дистанционная форма), проведения конкурсов профессионального мастерства, недель педагогического мастерства. Срок постоянно.

4. Формирование исследовательской культуры педагогов и студентов в ходе научно-практических конференций, работы творческих групп, проведения семинаров, тренингов, публикации в СМИ. Срок постоянно.

5. Создание условий для повышения профессионального уровня сотрудников колледжа, мотивации и роста профессионального мастерства персонала посредством создания и реализации системы рейтинговой оценки труда. Срок постоянно.

Проектируемая модель методической службы призвана объединить в единое целое цель, задачи, содержание и методы, формы и средства, способствующие развитию методической службы и педагогов при их непосредственном взаимодействии.

Методическая служба колледжа на начало эксперимента включает структурные элементы, взаимосвязь которых носит «вертикальный» характер. Подобное устройство страдает следующими недостатками:

1) в колледже отсутствует единый центр, координирующий работу цикловых методических комиссий;

2) работа цикловых методических комиссий осуществляется изолировано друг от друга, взаимосвязи носят формальный характер;

3) отсутствуют структурные подразделения, где педагоги могли бы осуществлять творческую деятельность в соответствии с потребностями колледжа и личными профессиональными;

4) обратная связь между «низшим» и «высшим» звеньями модели осуществляется на этапе планирования и отчетности;

5) отсутствуют подразделения поддержки: информационной, психологической и др.

За основу при проектировании модели Методической службы были взяты основные направления, определенные Системой менеджмента качества. В результате вместо существующей долгие годы линейной модели методической службы (Рисунок 6, Приложение К), которая дает представление о функциональных обязанностях лишь заместителя по УМР и методиста и не отражает зоны ответственности всех членов Методической службы, была создана иная структура, позволяющая реагировать на изменения в учебно-воспитательном процессе, а также запросы основных заказчиков (Рисунок 7, Приложение К). Такая структура видится как структурно-функциональная или матричная структура управления развитием. При данной структуре происходит наложение специально созданных временных целевых структур на постоянную структуру методической деятельности. Постоянными элементами являются линейные и функциональные подразделения, временными - проектные команды, которые создаются руководителями проектов. Для решения инновационных задач создаются новые субъекты: временные (краткосрочные) и постоянные (долгосрочные), обеспечивающие развитие методической службы, развивающее обучение, воспитание. Достигнув цели, отдельные субъекты прекращают свою деятельность, процессы в этом звене останавливаются. Их место занимают другие со своими идеями и заданиями.

Приведенная управленческая структура отражает стабильный характер режима заданного функционирования методической службы. Организационная структура в режиме функционирования имеет четкие определения по уровням, субъектам управления с их обязанностями, правами, ответственностью и связями. Такая система управления направлена на реализацию имеющихся целей и задач. Она способствует укреплению как горизонтальных, так и вертикальных связей.

В настоящей модели субъекты четырех уровней управления, тесно

взаимодействуя, решают свои, для уровня значимые, задачи преобразований. Они имеют одинаковую ценность и важность для развития всей методической службы. Взаимодействие субъектов основано на этических отношениях субординации и координации согласно общепринятым обязанностям, правам и ответственности (личной и коллективной) педагогических работников.

У созданной в результате моделирования структурно-функциональной модели Методической службы в ходе эксперимента были обнаружены как преимущества, так и недостатки, которые стали предметом рассмотрения на следующем этапе (Рисунок 8, Приложение К)

В модели целостной структуры управления методической службой, разработанной в рамках эксперимента, отражены внутренние элементы системы управления и введены субъекты внешней среды, выступающие в качестве социального заказчика на методические услуги. В их число вошли: социальные партнеры (предприятия и организации, вузы, общеобразовательные школы), проявляющие свой интерес в получении и предоставлении социальных заказов; методисты регионального научно-методического центра, заинтересованные в формировании базы данных педагогических достижений работников колледжа, организации конференций по обмену опытом, конкурсов педагогического мастерства; педагогические новаторы, желающие получить помощь в экспериментальной проверке научных знаний, внедрении апробированных научных знаний в практику образования; наконец, сами студенты, которые являются главными и непосредственными заказчиками на получение соответствующего профессионального образования того или иного уровня и специальности. Весь этот социум в комплексе создает условия для жизнедеятельности методической службы колледжа.

В рамках исследования было осуществлено проектирование организационной структуры системы управления развитием методической службы с целью эффективного функционирования методической службы колледжа и ее устойчивого развития.

Следующим этапом в моделировании стала разработка нормативных документов, регламентирующих работу методической службы.

С 2008 года в КГКП «Рудненский социально-гуманитарный колледж имени И. Алтынсарина» внедрена Система менеджмента качества применительно к образовательному процессу.

Методическая служба колледжа осуществляет свою деятельность на основании процедур внедренной в 2008 году Системы менеджмента качества, регламентирующих основные направления деятельности «Учебно-методическая работа», «Научно-исследовательская работа», «Повышение квалификации», «Планирование учебного процесса», «Управление кадрами». В реализации процедур «Учебно-методическая работа» и «Планирование учебного процесса» служба взаимодействует с учебным сектором, в «Управлении кадрами» - с инспектором по кадрам.

Данные процедуры разработаны с целью управления методическим обеспечением учебного процесса, научно-исследовательской деятельностью и постоянного повышения квалификации преподавательского состава колледжа в КГКП «Рудненский социально-гуманитарный колледж имени И. Алтынсарина». Основаны на Приказах Министерства Республики Казахстан и локальных актах, принятых к руководству в колледже. Каждая из процедур актуализирована, обеспечена положениями и формами.

Процедура «Учебно-методическая работа» основывается на положениях и методических рекомендациях:

1. Положение об учебно-методической работе;
2. Положение об учебно-методическом совете;
3. Положение о предметно-цикловой комиссии;
4. Положение о разработке рабочих учебных программ и календарно-тематических планов;
5. Положение о кабинетной системе;
6. Положение о курсовой работе;
7. Методические рекомендации о типах занятий;

8. Методические рекомендации по составлению методических разработок;

9. Методические рекомендации по созданию учебно-методического комплекса дисциплины;

10. Методические рекомендации по составлению индивидуального плана.

Значительно преобразован и введен в действие План по организации учебно-методической работы. Введены в действие методические рекомендации по составлению методических разработок, учебно-методического комплекса, индивидуального плана педагога.

На основе процедуры «Научно-исследовательская работа» разработаны положения и внутренние регламенты:

1. Программа развития Научного общества студентов;
2. Комплексная программа внедрения методической темы колледжа;
3. Положение о научном обществе студентов;
4. Положение о конкурсе на лучшую научно-исследовательскую работу;
5. Положение о научно-практической конференции студентов;
6. Положение о творческой группе преподавателей;
7. Методические рекомендации по организации самообразования, педагогического проектирования;

Процедура «Повышение квалификации преподавательского состава» значительно доработана за счет введения внутренних форм повышения квалификации. Основные локальные акты для данной процедуры:

1. Положение о Школе молодого педагога;
2. Положение о наставничестве;
3. Положение о Школе педагогического мастерства;
4. Положение об экспертной группе аттестационной комиссии;
5. Положение о конкурсе методических разработок преподавателей;
6. Положение о конкурсе профессионального мастерства педагогов;

7. Положение о конкурсе предметно-цикловых комиссий;
8. Положение о рейтинговой оценке педагога.

Введена форма «Диагностической карты роста педагога», позволяющая выявить формы методической работы, способствующие педагогическому становлению и росту педагога.

«Положение о рейтинговой оценке педагога» является существенным регламентом в управлении персоналом и определении эффективности работы персонала и учитывается при стимулировании и экспертной оценке при проведении аттестации педагогов.

Стратегическое и тактическое планирование, а также планирование, контроль и коррекция учебного процесса реализуется на заседаниях педагогического и учебно-методического совета. В колледже разработан и реализуется План стратегического развития, основанный на реализации основных направлений Государственной программы развития образования. Значительно доработан план работы педагогического и учебно-методического совета, отработан алгоритм подготовки творческих групп к проведению коллегиальных форм управления деятельностью коллектива.

Формирование творчески работающего коллектива единомышленников

Для коррекции состояния психолого-педагогического климата в коллективе разработан План психологической поддержки, основными формами в котором являются психолого-педагогические практикумы, дни психологической разгрузки, общие методические дни.

Выделены 9 культурных норм, влияющих на успешность и качественное изменение в организации:

1. коллегиальность;
2. экспериментирование;
3. инициативность, большие надежды, высокие стремления;
4. доверие и конфиденциальность;
5. осязаемая поддержка;
6. понимание и одобрение;

7. признание успехов;
8. умение отстаивать то, что важно для организации;
9. открытые, честные отношения.

Методическая служба в данном направлении нацелена на создание комфортных условий для работы, организацию мероприятий с целью формирования коллектива единомышленников, формирование положительного отношения в педагогическом сообществе к творчески работающим коллегам, распространение опыта творчески работающих педагогов, совершенствование системы стимулирования и поощрения творчески работающих педагогов, привлечение педагогов к конкурсному движению.

Совершенствование системы управления методической службой

Методическая работа проводится по единому плану и скоординирована через единую методическую проблему. Во взаимосвязи с единой методической темой решаются и другие педагогические проблемы: личностно-ориентированное обучение и воспитание обучающихся, совершенствование качества обучения и профессиональной подготовки обучающихся через внедрение в образовательный процесс Государственных общеобязательных стандартов образования, использование современных педагогических и профессиональных технологий, информатизация и компьютеризация образовательного процессов, мониторинг качества обучения и профессиональной подготовки и др.

Система методической работы в колледже является самостоятельной развивающейся и управляемой целостностью, состоящей из ряда компонентов. Управление методической работой, с одной стороны сохраняет ее целостность, с другой - позволяет изменять, влиять на действие ее компонентов.

В колледже выделен единый методический день для проведения различных коллективных и индивидуальных форм методической работы.

Для целенаправленной проработки вопросов, обозначенных преподавателями колледжа в качестве проблемных при проведении диагностики, создаются методические журналы в электронном виде и на печатной основе. В целях систематизации имеющегося и разрабатываемого материала методической службой создана папка «Служба201» в локальной сети и открытая группа в социальной сети Контакт, отражающая основные направления деятельности службы с регламентирующими работу инструктивными письмами, локальными положениями и формами документации.

Новое содержание управления методической работой становится движущей силой, позволяющей преобразовывать методическую деятельность из функционирующей в развивающую. Планирование и организация методической работы позволяет приобщить каждого педагога к общему делу и выполнить собственную осознанную миссию в методическом и образовательном процессах. При планировании методической работы колледжа педагоги вносят свои предложения, советы, рекомендации.

Основными формами организации методической деятельности являются заседания структурных подразделений, инструктивно-методические совещания для педагогов, психолого-педагогический практикум, круглые столы, педагогические чтения, конференции, мастер-классы, недели педагогического мастерства и др.

Содержание деятельности методической службы колледжа.

Для достижения поставленных целей необходимо создать гибкую методическую службу, содержание работы которой носит комплексный характер и включает всего пять направлений деятельности: технологическое, педагогическое, научное, экспертное, управленческое, а также соответствует основным процедурам Системы менеджмента качества.

Технологическая деятельность - это собственно методическая деятельность. Она является специфической для методической службы. Сущность этой деятельности состоит в том, что методические работники

анализируют педагогическую деятельность и технологически оформляют ее в виде педагогического опыта. Грамотное и правильное оформление педагогического опыта делает его технологичным и на этом основании пригодным для трансляции в деятельность других педагогов. Основные задачи:

1. Проведение анкетирования, обработка результатов мониторинга профессиональных и информационных потребностей преподавателей;
2. Анализ состояния и результатов деятельности структурных подразделений, определение направлений ее совершенствования;
3. Составление карт инновационной деятельности преподавателей обобщающих передовой педагогический опыт.
4. Изучение, обобщение и распространение передового педагогического опыта;
5. Проведение мероприятий, направленных на распространение результатов опытно-экспериментальной и инновационной деятельности преподавателей.
6. Организация защиты в областном Совете по экспертизе и лицензированию педагогических инициатив и инноваций методических сборников, учебно-методических комплексов, регистрация учебно-методических пособий в Республиканской книжной палате.

Педагогическая деятельность методической службы включает:

- работу с профессиональным сознанием педагогов, направленную на осмысление ими необходимости культуры качества, внедрения инновации стимулирующих рост качества предоставляемых услуг;
- оснащение педагогов теми методами и средствами, которые помогают им снять индивидуальные затруднения;
- трансляцию педагогами педагогического опыта коллег.

Педагогическая деятельность методической службы, как правило, заключается в проведении тематического и индивидуального консультирования педагогов, молодых специалистов и вновь пришедших

преподавателей по всем вопросам учебной, методической, воспитывающей, социальной, инновационной, экспериментальной и др. деятельности; консультации в период подготовки к лицензированию, аттестации; Организация деятельности Школы молодого специалиста, Школы правовых знаний значительно оптимизируют процесс адаптации и снимают основные затруднения педагогов.

Технологическая и педагогическая деятельность регламентирована процедурой «Повышение квалификации персонала» и реализуется методистом колледжа совместно с членами предметно-цикловых комиссий.

Научная деятельность методической службы обусловлена наличием заказа на помощь научного характера, связанная с созданием педагогами авторских разработок, адаптацией типовых программ к условиям конкретного учебного процесса колледжа. Методические работники поставлены перед необходимостью научного курирования работы педагогов по созданию авторских разработок (программ, пособий). В развитии научного направления заинтересованы также работники колледжа, занимающиеся научно-исследовательской деятельностью.

1. Информирование преподавателей об инновационных процессах в образовательной системе РК;
2. Ознакомление педагогических работников с новинками педагогической, психологической, методической и научно-популярной литературы; новинками медиатеки, эпистемотеки;
3. Подготовка и проведение методических семинаров по проблемам внедрения инновационных педагогических технологий, методам научного исследования в системе образования с приглашением учителей-практиков;
4. Апробация новых учебных программ, УМК и технологий,
5. Разработка учебно-методического оснащения УВП.

Экспертная деятельность методической службы напрямую сопряжена с научной деятельностью, а также оценкой деятельности педагогических кадров.

Экспертно-диагностическая деятельность в колледже сводится к:

1. проведению технической и содержательной экспертизы учебно-планирующей документации структурных подразделений;
2. организации и проведению экспертизы деятельности педагогических работников, как колледжа, так и учителей школ города;
3. организация и проведение экспертизы проектных и исследовательских работ учащихся, поданных для участия в конкурсах.

Существующая рейтинговая система оценивания труда педагогов усовершенствована и внедрена в Карты диагностики педагогической деятельности преподавателей колледжа. Отличительной чертой данной рейтинговой оценки является график активности преподавателя, который позволяет увидеть рост или спад в педагогической деятельности преподавателя в разные промежутки его профессиональной деятельности, а не сравнивать его с другими сотрудниками, что порождает враждебность и работает на разобщение, а не на сплочение коллектива.

Научное и экспертное направление деятельности регламентированы процедурами СМК и осуществляются при непосредственном контроле заместителя директора по учебно-методической работе через заседания Учебно-методического совета, а также тематические семинары и интерактивные сессии.

Управленческая деятельность методической службы. В рамках этого направления методическая служба выступает проектантом учебно-воспитательного процесса, а также его контролером. Управленческая деятельность методической службы включает ресурсное обеспечение учебно-воспитательного процесса. В рамках данного направления осуществляется также и организационная работа, традиционная для методической службы: организация педагогических чтений, конференций, других методических мероприятий на уровне города и области.

Организация деятельности методической службы колледжа.

Таким образом, для создания эффективной системы методической

службы колледжа на основании произведенного анализа и разработки основных концептуальных положений необходимо распределить полномочия и ответственность за выполнение управленческих функций, а также определить регулярно воспроизводимые связи и отношения.

Управление развитием методической службы колледжа реализуется органами управления методической службы колледжа, ее структурными подразделениями.

Для совершенствования методической службы руководящими и методическими работниками регулярно организуется контроль в целях оказания методической помощи и коррекции. Объектами контроля являются:

1. Кадровое обеспечение методической службы.
2. Повышение квалификации педагогов.
3. Методическое обеспечение образовательного процесса.
4. Совершенствование содержания образования.
5. Работа с передовым педагогическим опытом.
6. Научно-методическая работа педагогов.
7. Работа структурных подразделений.

Педагогический анализ данных направлений регулярно представляется на заседании Педагогического совета. Экспертиза внутреннего управления развитием методической службы обеспечивает системный контроль, позволяет проводить глубокий анализ, способствует оказанию действенной помощи руководителям.

В рамках исследования было осуществлено проектирование организационной структуры системы управления развитием методической службы с целью эффективного функционирования методической службы колледжа и ее устойчивого развития.

Представленная модель управления методической службой КГКП «Рудненский социально-гуманитарный колледж имени И.Алтынсарина» отражает педагогические цели, задачи, условия эффективности, структурные компоненты и способы функционирования, обуславливающие рост качества и

эффективности педагогической модели управления методической службой, обеспечивающей конкурентноспособность учебного заведения.

3.2 Педагогические условия функционирования экспериментальной модели управления методической службой

Системообразующим фактором управления, обеспечивающим стабильное функционирование и упорядоченное развитие системы, является цель. Цель отражает потребность и стремления в достижении будущего результата. Главная цель управления методической службой заключается в обеспечении ее эффективного функционирования и устойчивого развития, что, в свою очередь, необходимо для эффективного функционирования и устойчивого развития образовательного учреждения.

Следовательно, для определения эффективности разработанной модели методической службы необходима содержательная экспертиза, способная выделить особенности разработки, внедрения и оптимального функционирования данной системы.

Структура системы управления рассмотрена нами с помощью аспектного анализа (содержание деятельности; совокупные педагогические условия, способы, средства, воздействия; средства и ресурсы; механизмы реализации решений; роль данной задачи).

Анализируя основные критерии проведенной экспертизы, необходимо сделать вывод о том, что на основе ретроспективного анализа литературы по исследуемому вопросу, членами Учебно-методического совета колледжа разработано содержание деятельности методической службы, дополнена нормативно-правовая база локальными актами (положениями и методическими рекомендациями). На основе методики П.И.Третьякова разработана концепция развития методической службы колледжа. Работы в данном направлении основывались на взаимодействии всех субъектов методической службы с целью развития проектируемой системы.

В вопросе подбора и расстановки кадров методической службы совместно с инспектором по кадрам произведен пересмотр должностных инструкций в соответствии с профессиональным стандартом «Техническое и профессиональное образование (педагогическая и методическая деятельность)». Распределены функциональные обязанности и степень ответственности за порученное дело. Для работников методической службы разработана система непрерывной подготовки в форме еженедельной «познавательной странички управленца». Стимулирующим воздействием служат материальное и моральное поощрение, возможность получить желаемое образование, повысить квалификацию. Главным педагогическим условием реализации цели данного сектора управления является создание в коллективе благоприятных материальных основ для творчества, обеспечивающих постоянное стремление людей к самореализации и самоутверждению. Материальная достаточность и чувство нужности дела, которым занимается работник, дополняется возникновением доброжелательных отношений с коллегами. В результате этого формируется самодостаточное, конструктивное морально-психологическое состояние сотрудников колледжа.

Управление экономическим обеспечением требует определенных педагогических условий. С точки зрения МТБ, все руководящие работники обеспечены персональными компьютерами, принтерами, множительной техникой. В колледже нет единого методического или учительского кабинета, члены предметно-цикловых комиссий обеспечены индивидуальными помещениями, оснащенными персональными компьютерами с выходом в общую локальную сеть, в распоряжении педагогов колледжа также информационный центр, имеющий доступ в широкополосный Интернет. Созданы условия материального стимулирования деятельности педагогов на основе рейтинговой оценки. Большую роль в достижении цели сыграли стимулированные воздействия в виде наград, денежных доплат, надбавок к заработной плате, премий, благодарностей.

Разработка и реализация новых педагогических технологий обучения, воспитания, развития учащихся – главное направление деятельности, способствующее достижению конечной цели, а именно подготовке конкурентоспособного специалиста. Главным педагогическим условием является создание творческой атмосферы, стимулирование мотивации к познанию, самообразованию, обобщению опыта работы. Поступательная работа в данном направлении способна соединить воедино интересы и стремления всех педагогов. Преследуя данные цели, были разработаны диагностические материалы по определению педагогами основных аспектов затруднений, на основе которых составлены планы самообразования, включающие следующие направления: 1) Овладение учебным предметом; 2) Овладение эффективными способами обучения; 3) Изучение материала, необходимого для воспитательной работы; 4) Овладение эффективными способами воспитания; 5) Изучение материала, необходимого для работы с родителями; 6) Овладение приемами выявления результатов своей педагогической деятельности.

Самым актуальным направлением в работе современной методической службы является установление взаимовыгодных отношений с заинтересованными субъектами внешней социально-экономической среды. Организована работа по установлению взаимовыгодных отношений с социальными партнёрами (ВУЗы, общеобразовательные школы), проявляющими интерес в получении и предоставлении социальных заказов; методистами регионального научно-методического центра, заинтересованные в формировании базы данных педагогических достижений работников колледжа, организации конференций по обмену опытом, конкурсов педагогического мастерства; педагогами-новаторами, желающими получить помощь в экспериментальной проверке научных знаний, внедрении апробированных научных знаний в практику образования.

Приняты необходимые организационные меры по заключению взаимовыгодных договоров по организации методической работы с

Костанайским государственным педагогическим институтом, Костанайским государственным университетом, Костанайским социально-техническим университетом, Рудненским индустриальным институтом, Челябинским государственным педагогическим университетом, Университетом Российской академии образования, Челябинским педагогическим колледжем №2. Организована работа по обмену опытом в рамках сетевого сообщества сертифицированных учителей города.

5) ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 3

1. При проектировании модели управления методической службой особое внимание было уделено вопросу моделирования структуры управления на основе следующих принципов:

- структурная модернизация управления основана на социальном заказе основных потребителей;

- перестройка системы управления начинается со структурно-функциональных нововведений;

- основные звенья структуры и их непрерывные связи определяются через распределение прав и полномочий персонала, разделение общего процесса управления на подсистемы, функции и стадии управления;

- система управления проходит регулярный внутренний аудит;

- реализация функций управления на всех субъектных уровнях должна обеспечиваться делегированием полномочий, которое позволяет проявить творческое мышление и инициативу в выборе управленческих решений.

2. Основные принципы при планировании в процессе управления: единство цели и условий их осуществления; единство долгосрочного и краткосрочного планирования; обеспечение комплексного характера планирования. Планирование управленческих действий осуществляется на основании индивидуальных планов методической работы педагогов, планов

подразделений методической службы, годового плана, перспективного плана развития методической службы в виде Концепции развития методической службы.

3. Организация работы методической службы в режиме развития должна включать инновационные преобразования во всех ее подразделениях и включать направления: педагогическое – обучение методических и педагогических работников; технологическое – работа с педагогическим опытом; исследовательское – научно-методическая, экспериментальная работа; экспертное – проведение экспертизы педагогической деятельности; управленческое – управление методической работой.

4. Результаты педагогического анализа выделенных направлений необходимо регулярно подвергать внутренней экспертизе. Экспертиза внутреннего управления развитием методической службы обеспечивает системный контроль, позволяет проводить глубокий анализ, способствует оказанию действенной помощи руководителям.

5. Количественный и качественный анализ результатов эксперимента полностью подтверждает выдвинутую ранее гипотезу о том, что эффективность управления методической службой обеспечивается педагогическими условиями, адекватными современным целям профессионального образования.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Результат данного педагогического проекта дает основание утверждать, что модернизация всей системы технического и профессионального образования требует модернизации и системы методической поддержки педагогического персонала. В поддержке методической службы нуждаются все основные заказчики: руководящие и методические работники, педагоги и студенты.

Данный проект был направлен на предвидение эффективного функционирования и развития методической службы и является средством научного познания педагогической деятельности путем сравнения идеальной модели с педагогической практикой.

В ходе построения модели методической службы был сделан вывод, что деятельность методической службы будет эффективной и адекватной новым целям профессионального образования при соблюдении определенных условий, что подтверждает выдвинутую гипотезу. Средством повышения эффективности методической службы является наличие системы управления процессом ее развития.

На основании ретроспективного анализа теоретической научной и методической литературы сделано заключение о том, что большая часть исследований в данной сфере представлена научно-методическими статьями педагогов-практиков, методическими наработками методических работников Институтов повышения квалификации, рядом диссертационных исследований.

При построении педагогической модели методической службы колледжа использовались уже имеющиеся результаты педагогической науки в инновационных преобразованиях. Однако к моменту начала данного исследования не было обнаружено ни одной системы управления методической службой колледжа идеально отражающей все педагогические условия ее развития в конкретных условиях базы исследования. Эта проблема

нуждалась в научной разработке и систематизации уже имеющихся разрозненных данных.

Анализ состояния и проблем методической службы с учетом исторического опыта методической работы в отечественной образовательной системе дает возможность констатировать, что вопросы совершенствования методической работы были актуальны во все периоды развития образования, оставаясь тесно связанными с конкретной ситуацией. Передовой опыт в организации методической работы позволил глубже изучить данную проблему.

На основе проведенного анализа литературы была определена программа решения существующих проблем:

- определены структурные компоненты (традиционные и нетрадиционные) методической службы колледжа, критерии эффективности ее деятельности;
- созданы оптимальные условия для осуществления процесса развития методической службы колледжа;
- создана система управления развитием методической службы колледжа;
- разработана концепция развития методической службы колледжа;
- создана и апробирована инновационная модель методической службы колледжа;
- реализовано повышение квалификации (внутреннее и внешнее) методических и педагогических работников колледжа;
- подведены итоги экспериментальной работы по развитию методической службы колледжа; полученные результаты позволяют говорить о действительно эффективном характере данного процесса.

Данный педагогический проект может служить основой для комбинирования самых разнообразных вариантов методической службы с учетом условий конкретного образовательного учреждения.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Андриади И.П. Основы педагогического мастерства. – М.: Академия, 1999. -173 с.
2. Асланова С.Н. Проектирование технологий управления развитием методической службы регионального профессионального колледжа: Автореф. дисс. ...канд. пед. наук. – Ставрополь, 2005. – С.175
3. Афанасьева Т.П., Елисеев И.А., Немова Н.В. Аттестация педагогических и руководящих кадров в образовании. – М., 1996. – 58 с.
4. Багашев С. А. Организационно-педагогический ресурс руководителя по управлению развивающимся образовательным учреждением: Автореф. дисс. ...канд. пед. наук. – Тверь, 2012. – 28 с.
5. Баландина Т.М. Социология управления: учебное пособие. – Саратов, 2016. – 224 с.
6. Батышев С.Я. Научная организация учебно-воспитательного процесса. – 3-е изд. – М., 1980. – 456 с.
7. Белоусова Л.И., Глазунов А.Т. Эффективность деятельности региональной методической службы. – М., 2000. – 166 с.
8. Бозымбаев Б. Профессиональный рост педагога ТиПО как условие повышения качества обучения // Менеджмент в образовании. – 2014. - №3. – с.7
9. Боровик О.Н. Методическая служба как фактор развития компетентности педагога // Ярославский педагогический вестник – Том II (Психолого-педагогические науки) – № 3 – 2010. - с. 166
10. Булгакова Н.В. Информационные основы научно-педагогической деятельности. – Витебск., 2012. – 92с.
11. Буров К.С. Направленность управления методической работой на обеспечение качества образовательного процесса // Вестник ЮУрГУ. Серия «Образование. Педагогические науки». – 2013. - №1. – с.105-114
12. В помощь методическому работнику профессионального

образования (справочные материалы) / Под ред. Бутузовой О.Г. – М.: Изд-во ИРПО, 1997. –98 с.

13. Габдуллин Г.Г. Организационно-педагогические основы управления общеобразовательной школой. – Казань, 1985. – 107 с.

14. Гин А.А. Приемы педагогической техники: Свобода выбора. Открытость. Деятельность. Обратная связь. Идеальность: Пособие для учителя. – М.: Вита – Пресс, 1999. – 88 с.

15. Гончаренко Т.В. Система методического обеспечения непрерывного многоуровневого профессионального образования: Автореф. дисс. ...канд. пед. наук. – Екатеринбург, 1997. – 22 с.

16. Дерябин П.Д. Влияние профессионально важных качеств руководителя на социально-психологический климат в трудовом коллективе // Акмеология. – 2011. - №4. – с. 115

17. Железнякова С.И. Ориентация и установки учителей на инновационную деятельность: Автореф. дисс. ... канд. пед. наук. – Екатеринбург, 1997. – 19 с.

18. Загвязинский В. И., Атаханов Р.Методология и методы психолого-педагогического исследования. – М., 2005. – 208 с.

19. Загвязинский В.И. Методология и методика социально-педагогического исследования. – М.: Новая школа, 1993. – 48 с.

20. Загвязинский В.И. – Образовательная стратегия и образовательная политика // Образование и наука. – 2005. - №2. – с. 3-9

21. Закон Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 года № 319-III. // Казахстанская правда. – 2007. – с. 12

22. Закон Российской Федерации «Об образовании». Учительская газета. –1996. - №5. – С. 1-10.

23. Зверева В.И. Организационно-педагогическая деятельность руководителя школы. – М.: Новая школа, 1997. – 87 с.

24. Зотова В.Д. Система научно-методической деятельности педагогического коллектива в профессиональном лицее: Автореф. дисс. ...

канд. пед. наук. – СПб., 1998. – 26 с.

25. Ильина Н. Ф. Становление инновационной компетентности педагога в региональном пространстве непрерывного образования: Автореф. дисс. ...доктор. пед. наук. – Красноярск, 2014. – 53 с.

26. Ильина Т.Ю. Проблемные группы ИПР // Профессиональное образование. – 1999. - №11. – С. 20-21.

27. Кабанова В.С. Модель конкурентоспособного учителя в системе инновационного развития образования // Акмеология. – 2011. - №4. – с. 134

28. Кларин М.В. Инновационные модели обучения в зарубежных педагогических поисках. – М.: Арена, 1994. – 224 с.

29. Конаржевский Ю.А. Анализ урока. – М., 2000. – С. 298.

30. Конаржевский Ю.А. Менеджмент и внутришкольное управление. – М., 1999. – С. 77-164.

31. Конаржевский Ю.А. Педагогический анализ УВП и управление школой. – М., 1997, ч.1.

32. Краевский В.В., Бережнова Е.В. Методология педагогики: новый этап. – М., - 2006. – 400 с.

33. Краевский В.В. О проблеме соотношения педагогической науки и педагогической практики. / Новые исследования в педагогических науках. – 1971. - №9. – С. 5-68.

34. Кравцов Н.И. Содержание методической работы в системе профессионально-технического образования. – М.: Высшая школа, 1977. – 342 с.

35. Лазарев В.С., Афанасьева Т.П. и др. Руководство педагогическим коллективом: модели и методы. – М.: ЦСЭИ, 1995. – 72 с.

36. Лизинский В.М. О методической работе в школе. – М.: Центр «Педагогический поиск», 2001. – 160 с.

37. Макарова Т.Н., Макаров В.А.. Организация деятельности методического объединения в школе. - М.: Центр «Педагогический поиск», 2010. - 160 с.

38. Максимова В.Н., Белов Г.С. Управленческо-педагогическая деятельность руководителя профтехучилища: методический аспект. Учебное пособие. – Ленинград, 1990. – 96 с.
39. Маркова А.К. Психология профессионализма. – М., 1996.
40. Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Изд-во «Дело», 1988. – 799 с.
41. Михайлов Г.М. Личность руководителя и условия успешного управления. / Народное образование. – 2002. - №1. – С. 105-110.
42. Мойсеев А.М. Качество управления школой: каким оно должно быть.– М.: Сентябрь, 2001. – 160 с.
43. Монахов В.М. и др. Методы оптимизации. / В.М. Монахов, Э.С. Беляева, Н.Я. Краснер. / Пособие для учителей. – М.: Просвещение, 1978. – 175 с.
44. Морозова Н.И. Методическое обеспечение процесса производственного обучения в учебных заведениях среднего профессионального обучения: Автореф. дисс. ... канд. пед. наук. – Екатеринбург, 2000. – 23 с.
45. Назмутдинов В.Я., Яруллин И.Ф. Управленческая деятельность и менеджмент в системе образования личности. – Казань: ТРИ «Школа», 2013. – 360 с.
46. Немова Н.В. Управление методической работой в школе. – М., 1999. –С. 12.
47. Новиков А.М. Научно-экспериментальная работа в образовательном учреждении. – М., - 1998. – 134 с.
48. Новиков А.М. Методология образования. – М., - 2006. – 488 с.
49. Новиков Д.А. Статистические методы в педагогических исследованиях. – М., - 2004. – 67 с.
50. Олифиренко Т.И. и др. Модель методической службы профессионального образования (методические рекомендации). – М., 1997. – 48 с.

51. Олифиренко Т.И., Новик Р.Л. Организация и содержание методической работы в профессиональных учебных заведениях (методические рекомендации). – М., 1993. – 70 с.

52. Общая и профессиональная педагогика: учебное пособие. / Под ред. В.Д.Симоненко. – М.: Вентана-Граф, 2006. – 368 с.

53. О повышении роли методической работы в системе профессионально-технического образования. Приказ Госкомитета СССР по профессионально-техническому образованию №67 от 7 мая 1987 г. – М., 1987. – 27 с.

54. Основные критерии оценки деятельности методиста профессионального образовательного учреждения. Методические рекомендации. – М., 1995. – 14 с.

55. Остапенко А.А. Моделирование многомерной педагогической реальности: теория и технологии. - М.: Народное образование; НИИ школьных технологий, 2005. - 384 с.

56. Отвагина Н.Е. Методическое обеспечение непрерывного развития педагогических кадров в профессиональном учебном заведении инновационного типа: Автореф. дисс. ... канд. пед. наук. – Екатеринбург, 1999. – 26 с.

57. Оформление педагогического кабинета образовательного учреждения начального профессионального образования. / Сост. Олифиренко Т.И. – М., 1997. – 140 с.

58. Педагогика. / Под ред. В.А. Сластенина. – М., 2002. – 39 с.

59. Педагогика: Учебное пособие для студентов педагогических учебных заведений. / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, А.И. Лещенко, Е.Н. Шиянов. – М.: Школа-Пресс, 1997. – 74 с.

60. Педагогический энциклопедический словарь. – М.: Научное издательство «Большая Российская энциклопедия», 2002. – 528 с.

61. Подхомутников Н.А. О роли научно-методического совета в совершенствовании образовательной системы колледжа. // Среднее

профессиональное образование. – 2002. - №7. – С. 39-40.

62. Позняк И.П., Малашевич В.В. Организация и методика обучения в профтехучилищах.- Минск: Вышэйшая школа, 1983.

63. Положение о методической работе в профессионально-техническом учебном заведении. – М., 1982. – 15 с.

64. Положение о научно-методической организации начального профессионального образования. Примерные должностные обязанности методиста научно-методической организации начального профессионального образования. – М.: ИРПО, 1998. – 14 с.

65. Пономарев Я.А. Психология творчества и педагогика. – М.: Просвещение, 1976. – 187 с.

66. Приказ и.о. Министра образования и науки Республики Казахстан от 21 декабря 2007 года N 644. «Об утверждении Типовых правил деятельности методического (учебно-методического, научно-методического) совета и порядок его избрания» // Казахстанская правда. – 2007. – с.12

67. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 13 июля 2009 года №338 «Об Утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц». // Казахстанская правда. – 2009. – с.12

68. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 27 января 2016 года № 83 «Об утверждении Правил и условий проведения аттестации педагогических работников и приравненных к ним лиц, занимающих должности в организациях образования, реализующих программы технического и профессионального, послесреднего образования». // Казахстанская правда. – 2016. – с.12

69. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 29 ноября 2007 года N 583. Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 13 декабря 2007 года N 5036 «Об утверждении Правил организации и осуществления учебно-методической и научно-методической работы» // Казахстанская правда. – 2007. – с.12

70. Профессионализм методиста, или Один в пяти лицах: Методическое пособие. / Под ред. Т.А. Сергеевой. – М.: ИРПО; ПрофОбрИздат, 2002. – 224 с.
71. Психолого-педагогический словарь. / Автор-составитель В.А. Мижериков. – Ростов-н/Д.: Феникс, 1998. – 272 с.
72. Роденкова Т.Н. Организация деятельности методических центров в новых условиях хозяйствования. – М., 1992. -29 с.
73. Рубанова Н.С. Квалификация методиста и ее роль в профессиональной деятельности преподавателя
74. Сергеева В.П. Управление образовательными системами. Программно-методическое пособие. – М., 2001. – 160 с.
75. Сергеева Т.А., Уварова Н.М. Как создать методическую службу нового типа (методические рекомендации для методиста-технолога педагогического труда). – М., 1995. – 64 с.
76. Сергеева Т.А., Уварова Н.М., Максимченко Т.В. Как создать эффективную методическую службу. Методические рекомендации. – М.: Интеллект-Центр, 2003. – 80 с.
77. Симонов В.П. Педагогический менеджмент: 50 НОУ-ХАУ в управлении подсистемами. – М., 1999. – С.55.
78. Слостенин В.А., Подымова Л.С. Педагогика: инновационная деятельность. – М.: Магистр, 1997. – 165 с.
79. Соболева Е.А. Создание мотивационной среды в образовательном учреждении для повышения эффективности работы педагогов // Экономика и социум. – 2015. - №6. – с. 7-14
80. Советский энциклопедический энциклопедия, 1981. – С. 1077.
81. Советский энциклопедический энциклопедия, 1982. – С. 1059.
82. Сомова Т.И., Концепция инновационной программы развития. // Все для администратора школы. – 2015. – с.32
83. Сосонко В.Е. Учебно-методическое и организационное обеспечение контроля качества подготовки специалистов. // Среднее

профессиональное образование. – 2002. - №7. – С. 19.

84. Социология управления. / Под ред. В.И.Башмакова, Р.В.Ленькова. – М.:Юрайт, 2014. – 40с.

85. Среднее профессиональное образование. Сборник нормативных правовых документов. / Сост. П.Ф. Анисимов и др. – М.: Научно-методический центр среднего профессионального образования. – М., 1999. – 176 с.

86. Степанов С.В. Модернизация технологического обеспечения образовательного процесса в системе подготовки менеджеров образования. - // Народное образование в XXI веке: Материалы международной юбилейной научно-практической конференции. – М.: МПУ, 2001. – Вып. 1. – С. 45-46.

87. Степанова А.М. Научно-методическое обеспечение учебного процесса в системе многоуровневой подготовки специалистов: Автореф. дисс.... канд. пед. наук. – Воронеж, 2000. – 22 с.

88. Терентьев В.К. Истины управления: взгляд на основы менеджмента. –М., 2002. – 48 с.

89. Терюкова А.Е. Организация методической службы. // Среднее профессиональное образование. – 2002. - №8. – С.38.

90. Троцкая О.А. Организационная деятельность методиста по обучению преподавателей техникума конструированию учебно-методического обеспечения профессионального модуля Автореф. дисс. ... канд. пед. наук. – Омск, 2016. – 23 с.

91. Указ Президента Республики Казахстан от 7 декабря 2010 года № 1118 «Об утверждении Государственной программы развития образования Республики Казахстан на 2011 - 2020 годы» // Казахстанская правда. – 2010.- №238 - с. 12

92. Управление развитием школы. / Под ред. М.М. Поташника и В.С. Лазарева. – М.: Новая школа, 1995; гл. 3.

93. Фоменко С.Л. Профессиональное становление педагогического коллектива как коллективного субъекта деятельности Автореф. дисс. ... канд.

пед. наук. – Екатеринбург, 2008. – 21 с.

94. Фоменко С.Л. Концепция и модель профессионального становления и развития педагогического коллектива современной школы Автореф. дисс. ... доктор. пед. наук. – Москва, 2012. – 52 с.

95. Хавроничев В.И. Управленческое решение: поиск и реализация. // Директор школы. Экспресс-опыт. – 1999. – Вып.1.

96. Шакуров Р.Х. О создании благоприятного социально-психологического климата в коллективе педагогов. – Минск: Высшэйшая школа, 1980. – 97 с.

97. Шамова Т.И., Третьяков П.И., Капустин Н.П. Управление образовательными системами. – М.: Владос, 2002. – 214 с.

Таблица 1 – Сравнение принципов функционирования методической службы

В.Н.Максимова	О.Г.Бутузова	А.М.Моисеев
актуальная направленность		единство теории и практики
научность	принцип сравнительного педагогического анализа	научность
целенаправленность и систематичность методической работы	принцип системного анализа	системность, систематичность, последовательность, преемственность, комплексный характер, непрерывность
творческая активность		творческий характер, максимальная активизация педагогов; создание благоприятных условий для эффективных творческих поисков педагогов
сочетание коллективных и индивидуальных форм		
учет индивидуальных особенностей инженерно-педагогических	принцип содержательной индивидуализации и личностной персонализации	оперативность, гибкость, мобильность

работников		
		конкретность

Приложение Б

Таблица 2 - Основные направления учебно-/ научно-методической работы: сравнительный анализ существующих классификаций

Правила организации и осуществления учебно-методической и научно-методической работы	А.Е.Терюкова	В.А.Ермоленко, Т.А.Сергеева, О.Г.Бутузова, В.А.Скакун
1) организация изучения, анализ и реализация нормативных правовых документов, рекомендаций органов управления образованием; учебно-программной документации, внесение предложений по их совершенствованию		стандартизация профессионального образования;
2) организация изучения новых учебных программ и предложений по их внедрению в учебный процесс;		научно-методическое обеспечение образовательных стандартов;
3) внесение предложений по внесению изменений в стандарты и учебные программы с учетом требований рынка труда;	участие во внутриколледжном контроле;	мониторинг образовательных стандартов;
4) обсуждение итогов текущего, промежуточного контроля, анализ качества знаний, навыков и умений учащихся и разработка предложений по улучшению результатов;	проведение диагностики и анализа полученных результатов;	
5) организация педагогического наставничества, оказание по-	оказание помощи молодым	

<p>мощи начинающим педагогическим работникам в подготовке и проведении учебных занятий, разработке учебно-методических, научно-методических материалов и внеурочных мероприятий;</p>	<p>педагогам в период их адаптации;</p>	
<p>б) организация взаимопосещения занятий, проведение открытых уроков и их обсуждение; изучение, отбор и внедрение в практику работы достижений науки и техники, передового опыта в учебно-воспитательной работе и новых технологий обучения;</p>	<p>повышение квалификации педагогов; обобщение и распространение передового педагогического опыта;</p>	<p>использование результатов педагогической науки и педагогического опыта; повышение квалификации</p>
<p>7) организация и проведение конкурсов профессионального мастерства по специальностям и профессиям, тематических, научных, научно-методических семинаров, конференций и научно-методических совещаний;</p>		<p>развитие педагогического творчества.</p>
<p>8) организация обзоров педагогической, научной, методической литературы, рефератов, докладов, методических разработок и пособий, технических средств обучения;</p>	<p>«планирование и руководство методической работой; обеспечение постоянной связи с научно-методическим центром».</p>	
<p>9) совершенствование работы по педагогике сотрудничества, самоуправлению, привлечению обучающихся к улучшению учебно-</p>		<p>выбор и применение новых педагогических и информационных технологий;</p>

воспитательного процесса		
--------------------------	--	--

Приложение В

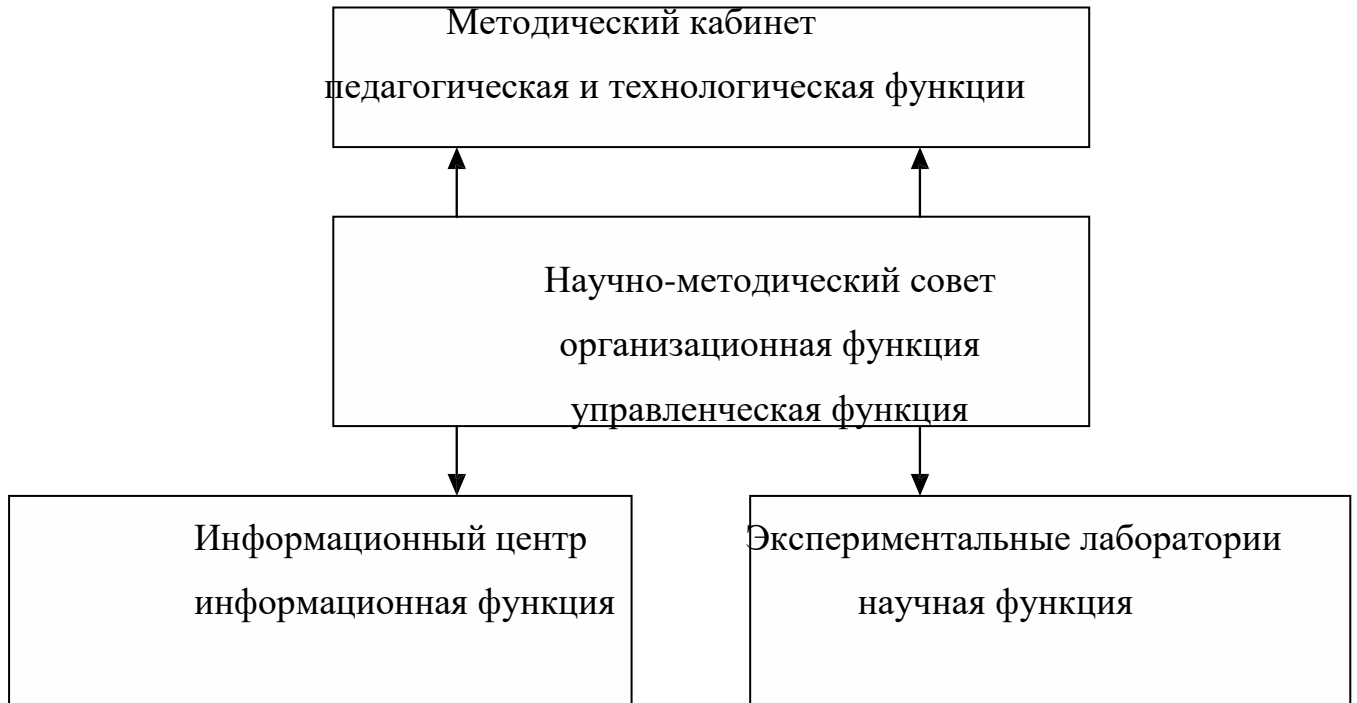
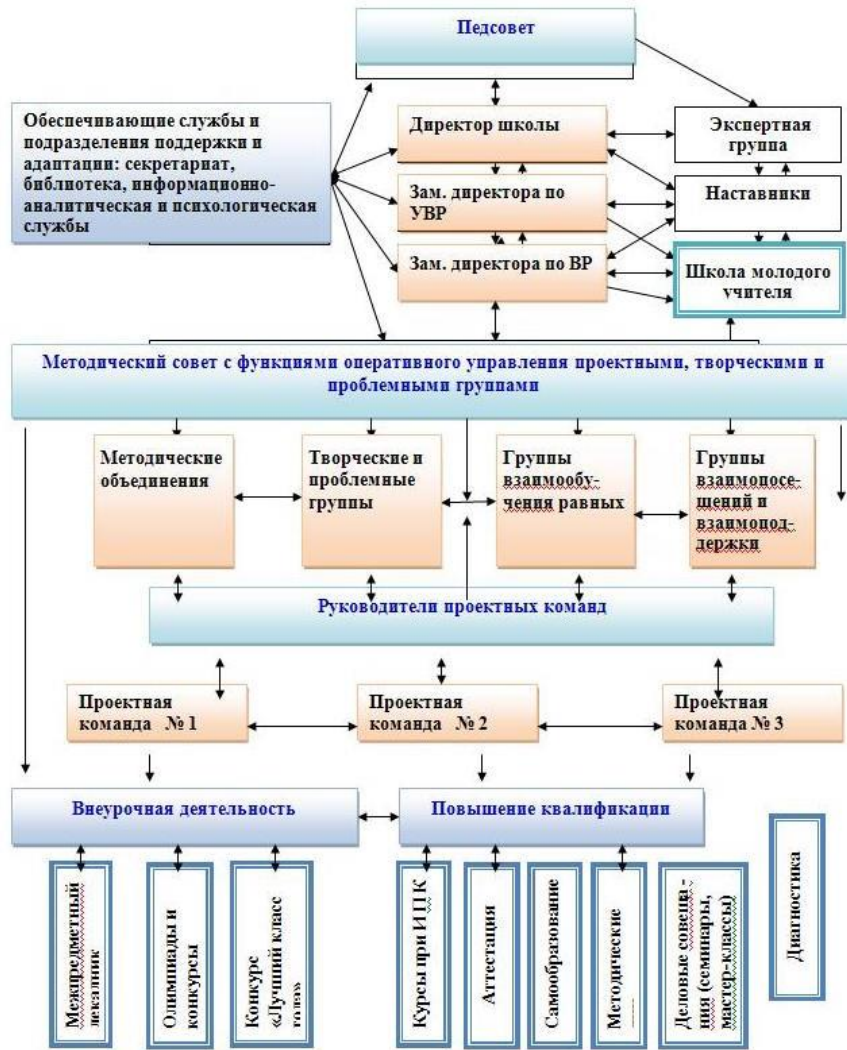


Рис. 1. Структура модели методической службы профессионального образовательного учреждения Т.И. Олифиренко

Рисунок 2 – Линейная структура управления



Рисунок 3 – Проектная структура управления



Продолжение Приложения Г

Рисунок 4 – Матричная структура управления

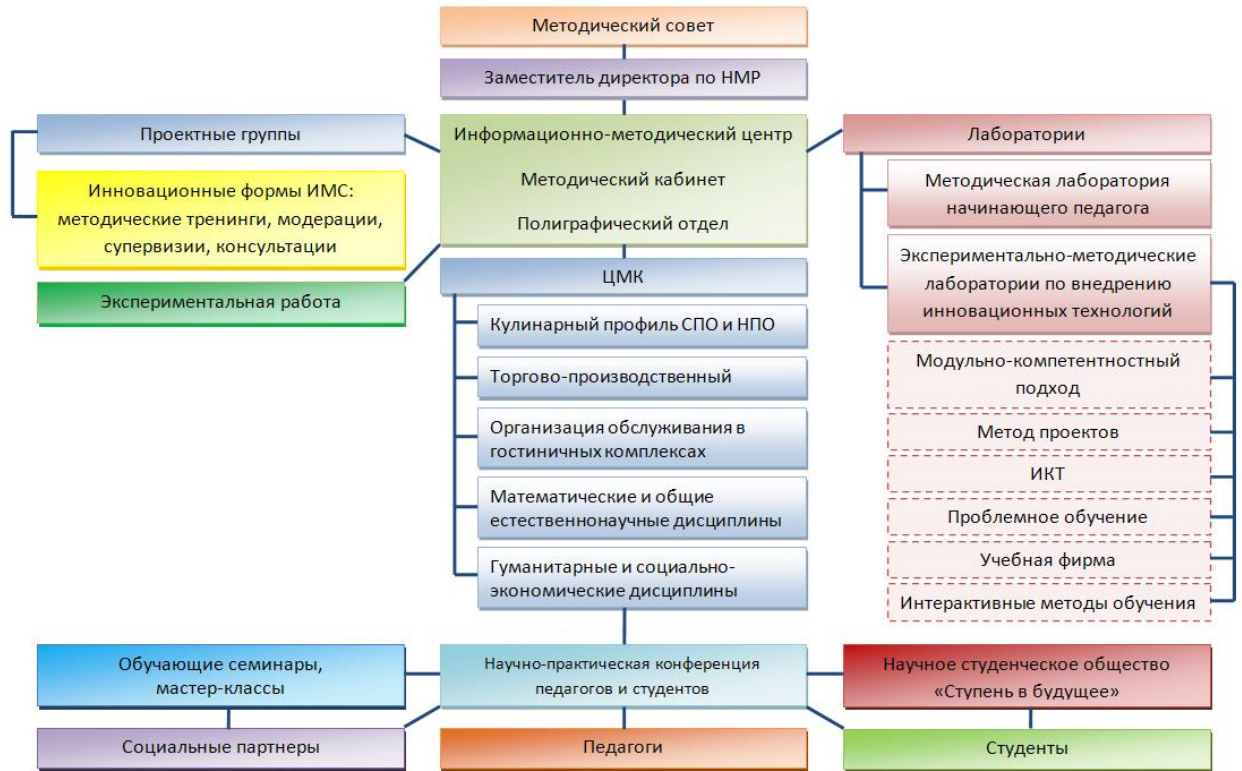
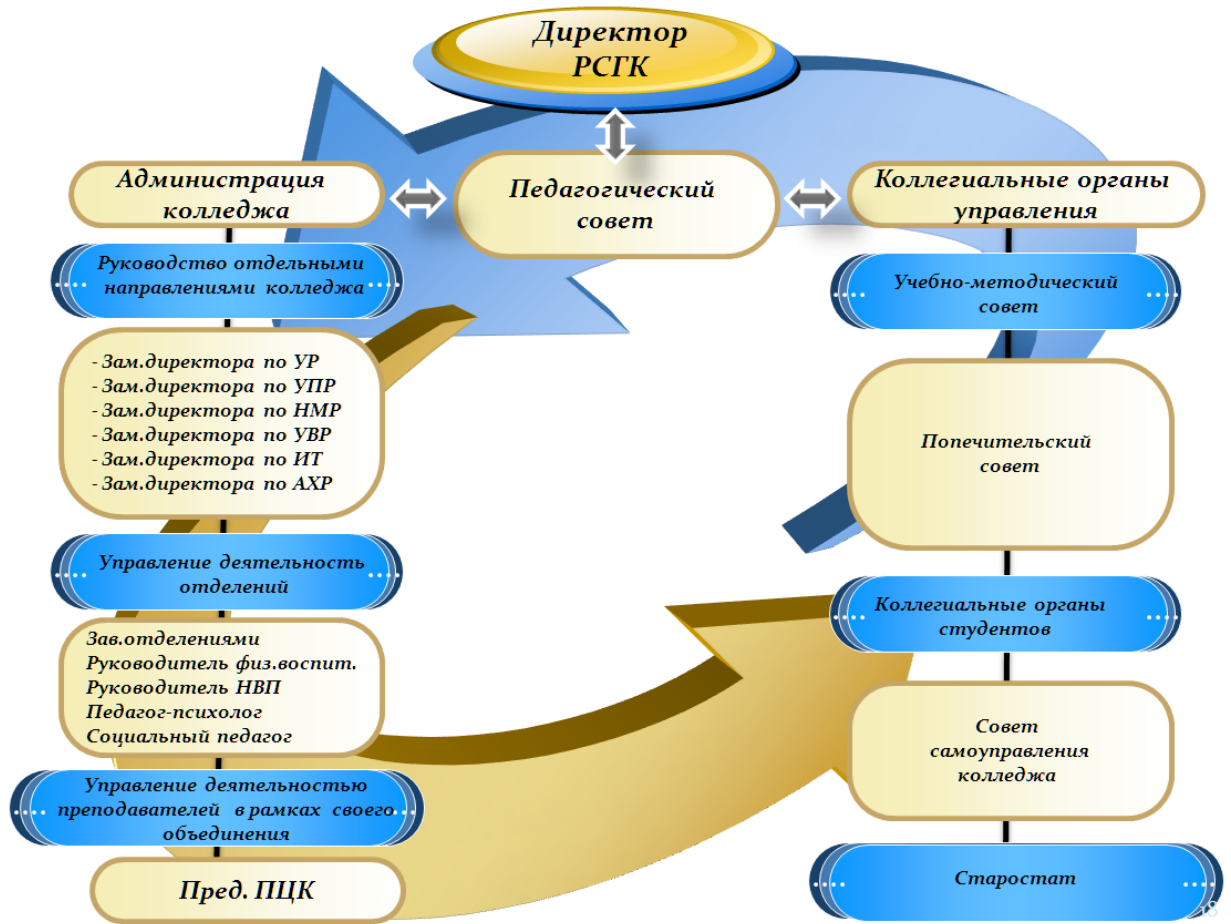


Рисунок 5 - Структура управления КГКП «Рудненский социально-гуманитарный колледж имени И. Алтынсарина»



Анкета на выявление состояния и перспектив развития методической службы колледжа

Уважаемые коллеги, в настоящее время в сфере образования происходят значительные изменения, касающиеся, в том числе и изменения требований к педагогам. Это процесс затрагивает и сферу образования системы ТиПО. Ваше мнение о том, что должен знать и уметь современный педагог, каким образом он может пополнять и обновлять свои знания и компетенции, важно для развития системы профессионального образования, для разработки мер по совершенствованию модели методической службы колледжа.

Просим Вас со вниманием отнестись к нашей анкете и ответить по возможности полно на все ее вопросы.

Мы гарантируем конфиденциальность Ваших мнений и оценок. Все данные будут представлены только в обобщенном виде.

1. Считаете ли Вы существующую систему методической работы в колледже удовлетворительной?

Да

Нет

2. Считаете ли, что спланированная методическая работа соответствует Вашим запросам?

полностью

частично

нет

3. Спланирована ли методическая работа в колледже с учетом диагностики и анализа учебно-воспитательного процесса?

полностью

частично

нет

4. Укажите структурные элементы существующей методической службы колледжа.

5. В какой форме методической работы Вы задействованы?

ПЦК

Школа молодого педагога

Школа пед. мастерства

педагогические советы

учебно-методические советы

творческие группы

6. Какие формы методической работы способствуют повышению Вашего методического мастерства?

- участие в методическом объединении, творческих группах

- посещение курсов повышения квалификации

самообразование

7. Какой должна быть новая методическая служба?

8. Почему необходимо ее преобразование?

9. Испытываете ли Вы затруднения в своей деятельности?

10. В какой сфере Вы испытываете наибольшие затруднения?

11. Какие затруднения Вы испытываете в своей педагогической деятельности?

12. Какие затруднения Вы испытываете в организации своей методической работы

a) затруднения при разработке комплексно-методического обеспечения предмета;

b) затруднения, связанные с поиском педагогической информации

c) при разработке учебно-программной документации

d) аппарата контроля промежуточных и конечных результатов обучения

e) при создании авторских разработок

f) в связи с проведением открытых уроков

g) с использованием педагогического опыта коллег в своей педагогической деятельности

h) с написанием конкурсных, творческих работ

i) с выбором адекватных целям методов и форм уроков

j) с выбором и применением новых педагогических технологий в образовательном процессе

k) с описанием индивидуального педагогического опыта

l) с проведением конкурсов педагогического мастерства

m) с разработкой авторских технологий

n) иные

13. Если Вы указали иные причины, укажите, пожалуйста, каковы причины затруднений

14. Основные причины затруднений (низкий уровень мастерства, мотивации, иное)

15. Какая помощь Вам нужна со стороны методической службы для улучшения результатов своей деятельности

16. В процессе преодоления возникающих трудностей, к кому, в первую очередь, Вы обращаетесь за помощью?

методисты Орлеу и РНМЦ

директор

зам.директора по УМР

заведующие отделениями

председатели ПЦК

методист колледжа

коллеги-преподаватели

к источникам Интернет

17. Основная причина, по которой Вы не обращаетесь за помощью в методический кабинет

Таблица 3 - Анализ присутствия методических вопросов в работе подразделений методической службы колледжа

Методические вопросы	Подразделения методической службы колледжа			
	зам.директора по УМР	отделения	ПЦК	методист
1	2	3	4	5
1. Разработка и совершенствование содержания профессионального образования:				
- информирование инженерно-педагогических работников колледжа о государственных образовательных стандартах	+	+	-	-
- изучение учебно-планирующей документации	+	+	+	-
- внедрение планов и программ в образовательный процесс колледжа	+	+	+	-
- анализ учебных планов и программ	+	+	+	-
- подготовка предложений по совершенствованию рабочих программ учебных дисциплин	+	-	+	-
- мониторинг реализации планов и программ в образовательном процессе колледжа	+	-	-	-
- экспертная оценка разработки и совершенствование содержания образования	+	-	-	-
2. Научно-методическое обеспечение государственных образовательных стандартов:				
- содержание комплекса научно-методического обеспечения специальности	+	-	-	-
- содержание комплекса научно-методического обеспечения учебной дисциплины	+	-	+	-
- технология разработки учебно-программной документации	+	-	-	-
- технологии разработки учебных пособий для студентов	+	-	+	-
- разработка дидактических средств на урок	+	-	+	-
- методические разработки по темам учебных программ	+	-	+	-
- разработка средств для контроля качества результатов образования	-	-	+	-
- обеспеченность учебниками и учебными пособиями	+	-	-	-
- разработка комплектов инструкционно-технологической документации	+	-	-	+
- оснащенность учебных кабинетов, мастерских и лабораторий	-	-	-	-

Продолжение Приложения 3

- содержание паспортов учебных кабинетов, мастерских и лабораторий	+	-	-	-
- планирование текущей и перспективной работы по приобретению учебных пособий, созданию недостающих средств обучения	+	-	-	-
- внедрение инноваций в разработку комплекса научно-методического обеспечения	+	-	-	-
- экспертная оценка состояния научно-методического обеспечения	+	-	-	-
3. Совершенствование форм и методов профессионального обучения:				
- овладение современными методами обучения, педагогическими технологиями	+	-	+	+
- динамика качества обучения по учебным дисциплинам и специальностям	-	+	-	-
- внедрение системы стимулирования развития педагогической деятельности	-	-	-	-
- применение активных методов теоретического и производственного обучения	+	+	+	+
- организация и анализ взаимопосещения уроков коллег педагогами	+	-	+	-
- организация и анализ проведения открытых уроков	+	+	+	-
- обеспечение педагогов информацией о новых формах и методах обучения	+	-	-	-
- организация опытно-экспериментальной работы педагогов	+	-	-	-
4. Повышение квалификации, развитие педагогического творчества:				
- разработка системы повышения квалификации педагогов в рамках структурного подразделения	-	-	-	-
- разработка методического обеспечения повышения квалификации педагогов	+	-	-	+
- мероприятия по переориентации профессионального сознания и мышления педагогов на новые нестереотипные модели педагогической деятельности	-	-	-	-
- внедрение системы стимулирования развития педагогического творчества	-	-	-	-
- выявление педагогического опыта	+	-	-	-
- изучение педагогического опыта:				
посещение уроков	+	-	-	-
анализ уроков	+	-	-	-

изучение и анализ методических материалов педагогов	+	-	-	-
изучение педагогической литературы	+	-	-	+
- описание педагогического опыта	+	-	-	+
- трансляция, освоение и распространение передового педагогического опыта				
проведение открытых уроков	-	-	+	+
проведение методических выставок	+	-	-	-
проведение педагогических чтений	+	-	-	-
проведение семинаров	+	-	-	-
школа педагогического мастерства	+	-	-	+
- проведение конкурсов педагогического мастерства	-	-	-	+
- информирование о передовом педагогическом опыте педагогов других образовательных учреждений	-	-	-	-
- экспертная оценка внедрения передового педагогического опыта в практику работы преподавателей колледжа	-	-	-	-

Таблица 4 - Уровень удовлетворенности педагогов собственной деятельностью

1	2	Уровень, %		
		3	4	5
1.	Условия работы в колледже (распределение учебной нагрузки, обязанностей, удобства, безопасность)	33,3	66,7	0
2.	Возможности для профессионального становления и роста (равенство возможностей, условия для учебы, поддержка администрации и коллег, признание ими успехов и достижений)	60	40	0
3.	Социальные гарантии и защищенность педагогов (дополнительные льготы и выплаты, премирование, услуги, гарантии занятости, участие методической службы и администрации в решении вопросов)	20	66,7	13,3
4.	Отношение между администрацией и педагогами, реакция администрации на пожелания, вопросы, просьбы	60	26,7	13,3
5.	Организация образовательного процесса, его ритмичность, плановость, обеспеченность, безопасность для здоровья	20	66,7	13,3
6.	Возможности участия в управлении колледжем, выработке и принятии ключевых решений, касающихся его развития, доступность информации, имеющейся в колледже	6,7	73,3	20
7.	Статус колледжа, его общий имидж	73,3	26,7	0
8.	Современность и полнота отработанности используемых в колледже образовательных программ, адекватность реализуемых в колледже стратегий и концепций потребностей студентов современным требованиям и представлениям	35,7	64,3	0
9.	Возможность для раскрытия интеллектуального и творческого потенциала педагога в колледже	53,3	40	6,7
10.	Полезность и эффективность организационных и методических нововведений в образовательный процесс колледжа	40	53,3	6,7
11.	Социально-психологический климат в педагогическом коллективе	53,3	40	6,7
	Средний показатель	41,4	51,3	7,27

Продолжение Приложения И

Таблица 5 - Состояние психолого-педагогического климата в коллективе

№ п/п	Показатели	Оценка показателя							Средний балл
		0	1	2	3	4	5	6	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Ответственность	0	1	2	7	6	2	0	8,57
2.	Коллективизм	0	0	1	6	7	3	1	9,85
3.	Сплоченность	0	0	2	5	6	4	1	9,85
4.	Организованность	0	1	2	3	10	2	0	9,14
5.	Контактность	0	0	1	4	4	6	3	11,1
6.	Открытость	0	1	3	4	5	5	0	9,14
7.	Информированность	0	0	0	7	9	2	0	9,57
	Обобщенный показатель		0,48	1,57	5,14	6,7	3,4	0,7	

Таблица 6 - Уровень заинтересованности педагогических работников в творчестве, инновациях

№ п/п	Показатель	Уровень, %		
		высокий	средний	низкий
1	2	3	4	5
1.	Стремление педагога к творческому применению стандартных методик, средств, форм обучения, контроля	23,1	69,2	7,7
2.	Наличие продуктов творчества педагога в образовательном процессе	7,7	76,9	15,4
3.	Использование педагогом в образовательном процессе достижений технологии, культуры, искусства	15,4	69,2	15,4
4.	Уровень креативности работы обучаемых на уроках педагога	0	76,9	23,1
5.	Участие в опытно-экспериментальной работе	7,7	30,8	61,5
6.	Стремление педагога к самообразованию	46,2	53,8	0
7.	Наличие у педагога оформленного педагогического опыта: - отсутствие – низкий; - наличие – средний; - наличие передового педагогического опыта - высокий	0	46,2	53,8
	Средний показатель	14,3	60,4	25,2

Продолжение Приложения И

Таблица 7 - Уровень овладения современными методами обучения,

педагогическими технологиями

№ п/п	Качественная характеристика	Уровень, %		
		высокий	средний	низкий
1	2	3	4	5
1.	Стимулирование познавательной деятельности студентов:			
1.1.	на уроке педагога стимулируется активность студентов, потребность в творческой переработке усвоенного	18,2	63,6	18,2
1.2.	широко практикуются виды заданий, требующие самостоятельности и творчества	27,3	54,5	18,2
1.3.	педагог в совершенстве владеет способами оптимизации учебного процесса	9,1	72,7	18,2
2.	Владение организационными формами диагностической работы со студентами:			
2.1.	педагог владеет разными формами диагностики	20	80	0
2.2.	может разрабатывать свои методики диагностики	0	27,3	72,7
2.3.	использует диагностику при создании мотивации, постановке учебной задачи, организации действий по ее решению и контролю	0	63,6	36,4
2.4.	оперативно вносит изменения в урок, учитывая результаты диагностики	9,1	54,5	36,4
3.	Реализация педагогом индивидуальных программ обучения:			
3.1.	организация индивидуальной самостоятельной работы студентом проводится педагогом с учетом личностных особенностей студента	9,1	63,6	27,3
3.2.	постоянно уточняются цели, задачи, конкретизируется план индивидуальной работы со студентами	9,1	72,7	18,2
4.	Профессиональная компетентность педагога:			
4.1.	ориентируется на новые ценности образования, знает концепции альтернативных систем обучения	9,1	81,8	9,1
4.2.	знает психолого-педагогические основы развивающего обучения	9,1	72,7	18,2
4.3.	владеет базой по возрастной и педагогической психологии	18,2	72,7	9,1
5.	Творческое отношение к преподаванию:			
5.1.	педагог создает новые программы, осуществляет их научное обоснование и экспериментальную проверку	0	36,4	63,6
5.2.	умеет профессионально грамотно описать и оформить свой опыт	0	36,4	63,6
6.	Повышение своего профессионального уровня:			
6.1.	педагог интересуется новым в педагогике, психологии и теории своего предмета	27,3	72,7	0
6.2.	активно занимается самообразованием	18,2	72,7	9,1
6.3.	занимается исследовательской, экспериментальной работой	9,1	36,4	54,5
	Средний показатель	11,34	60,84	27,8

Продолжение Приложения И

Таблица 8 - Результаты государственных квалификационных экзаменов

№	Период	Общая успеваемость	Качественная успеваемость
1	2013-14	100	81,5
2	2014-15	100	83,4
3	2015-16	100	83,5

Таблица 9 - Результаты защиты курсовых проектов (работ)

№	Период	Общая успеваемость	Качественная успеваемость
1	2013-14	100	73,2
2	2014-15	100	75
3	2015-16	100	80,95

Таблица 10 - Уровень профессиональной самостоятельности педагогов

№ п/п	Фактор	Уровень самостоятельности, баллы					Средний балл
		«да»	скорее «да»	и «да», и	скорее «нет»	«нет»	
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Я стремлюсь изучить себя	50	12	6	0	0	13,6
2.	Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами	10	24	18	2	0	10,8
3.	Возникающие препятствия стимулируют мою активность	20	20	12	4	0	11,2
4.	Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя	25	20	3	6	0	10,8
5.	Я рефлексирую свою деятельность, выделяя на это специальное время	20	28	6	4	0	11,6
6.	Я анализирую свой опыт	40	12	9	2	0	12,6
7.	Я много читаю	25	12	9	6	1	10,6
8.	Я верю в свои возможности	25	28	6	2	0	12,2
9.	Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам	25	12	15	2	1	11
10.	Я стремлюсь быть более открытым	40	16	6	2	0	12,8
11.	Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди	40	20	6	0	0	13,2
12.	Я занимаюсь своим профессиональным развитием и имею положительные результаты	5	44	9	0	0	11,6
13.	Я получаю удовольствие от освоения нового	50	12	6	0	0	13,6
14.	Возрастающая ответственность не пугает меня	25	8	18	2	1	10,8
15.	Я положительно отнесся бы к своему продвижению на службе	20	4	9	6	4	8,6
	Итого						

Продолжение Приложения И

Таблица 11 - Уровень профессиональной компетентности педагога в зависимости от имеющегося у него педагогического опыта

№	Профессиональная компетентность педагога	Вид имеющегося опыта	Количество	
			чел.	%
1.	Педагог-новатор. Осуществляет поиск и использование оригинальных технологий, методик, приемов, целостных систем обучения и воспитания. Характерно творчество, эффективность в поиске нового.	Передовой педагогический опыт	-	-
2.	Педагог-мастер. Владеет высшими образцами известных в науке и практике технологий, методик, приемов. Повседневно решает нестандартные задачи	Массовый опыт	0	0
3.	Педагог. Обладает основами профессии, применяет известные в науке и практике технологии, методики и приемы. Положительная результативность и эффективность.	Личный опыт педагогической деятельности	6	85,7
4.	Педагог-стажер. Входит в практику профессии, апробирует свои силы. Получает первые положительные результаты.	Опыт отсутствует	1	14,3

Продолжение Приложения И

Таблица 11 - Определение уровня новаторства учителей
в коллективе

Группа по уровню новаторства	процентное соотношение
<i>Группа А.</i> Вы поглощены новшествами, постоянно ими интересуетесь, всегда воспринимаете их первыми, смело внедряете, идете на риск.	50
<i>Группа В.</i> Вы интересуетесь новшествами, но не внедряете их вслепую, рассчитываете целесообразность нововведения. Считаете, что новшества следует внедрять сразу после того, как их успешно опробовали в условиях, близких к вашим.	33,3
<i>Группа С.</i> Вы воспринимаете новшества умеренно. Не стремитесь быть среди первых, но и не хотите быть среди последних. Как только новое будет воспринято большей частью вашего педагогического коллектива, воспримите его и вы.	16,7
<i>Группа D.</i> Вы больше сомневаетесь, чем верите в новое. Отдаете предпочтение старому. Воспринимаете новое только тогда, когда его воспринимает большинство школ и учителей.	0
<i>Группа E.</i> Вы последним осваиваете новшества. Сомневаетесь в новаторах и инициаторах нововведений.	

Таблица 12 - Уровень квалификации педагогических работников

№	Год	Количество педагогов	Процентное соотношение от общего количества
1	2014 г.	35	45,4%
2	2015 г.	40	51,9%
3	2016 г.	29	40,2%

Рисунок 6 – Модель эффективной методической службы КГКП
«Рудненский социально-гуманитарный колледж имени И. Алтынсарина»

Стратегический уровень	Директор				
	Планирование учебного воспитательного процесса	Педагогический совет		социальные партнеры	
Тактический уровень	Управление персоналом	Заместитель директора по УМР УМС		методисты РНМЦ педагого-новаторы колледжей и школ студенты	
		Планирование, контроль, анализ, экспертиза			
Оперативный уровень		Зав. отделениями	Председатели ПЦК	Методист	Преподаватели
	Учебно-методическая работа	Учебно-планирующая документация	Паспортизация кабинетов	Организация работы методического кабинета	повышение качества УВП, научно-метод. обеспечение предмета
	Научно-исследовательская работа	Студенческие конференции	Творческие группы, новинки печати	Картотека диагностических карт развития педагога	совершенствование организационных форм, педагогических технологий
	Повышение квалификации	Члены экспертной комиссии при проведении аттестации	Недели педагогического мастерства	Организация аттестации и повышения квалификации работников,	повышение квалификации через семинары, курсы, стажировки

Таблица 13 - Распределение полномочий и ответственности за выполнение управленческих функций

уровень	направление деятельности	процедура СМК	ответственный за выполнение
стратегический уровень	управленческая деятельность	планирование учебного процесса	директор заместитель директора по УМР
тактический уровень	экспертная деятельность	управление персоналом	заместитель директора по УМР, учебно-методический совет
оперативный уровень	технологическая деятельность	повышение квалификации	методист колледжа, председатели ПЦК
	педагогическая деятельность	повышение квалификации	методист колледжа, председатели ПЦК
	научная деятельность	научно-исследовательская деятельность	заместитель директора по УМР, заведующие отделениями

Таблица 14 - Распределение полномочий и ответственности среди органов управления методической службой колледжа, ее структурными подразделениями.

	орган управления	функциональные обязанности
1	учебно-методический совет	планирование, организация и контроль основных направлений деятельности методической службы и ее структурных подразделений выявление, изучение и обобщение инновационного опыта экспертиза разработанного учебно-методического материала
2	заведующие отделениями	создание базы учебно-планирующей документации по специальностям, контроль за реализацией основных положений Государственного общеобязательного стандарта образования
3	методический кабинет	электронная картотека методических идей, эпистемотека инновационных проектов и методик разработка методических рекомендаций и инструкций, способствующих оптимизации учебно-воспитательного процесса
4	ПЦК ППЧМ	пополнение базы данных электронной картотеки по внедрению личностно-ориентированного обучения
5	ПЦК ФД	пополнение базы данных электронной картотеки по внедрению коммуникативного метода, проектной методики
6	ПЦК СД	пополнение базы данных электронной картотеки по внедрению технологии полного усвоения знаний, таксономии Б.Блума

7	ПЦК ИПД	пополнение базы данных электронной картотеки по внедрению информационно-коммуникационных технологий, облачных технологий
8	ПЦК ФКЭД	пополнение базы данных электронной картотеки по внедрению здоровьесберегающих технологий, профессионально-направленного, компетентностного подхода
9	библиотека	картотеки по специальностям, по направлениям воспитания и дидактики, внедрению инновационных методов и форм
10	методист	организация дистанционных курсов повышения квалификации, онлайн-семинаров, вебинаров контроль за осуществлением индивидуальной траектории развития педагога (диагностические карты роста, тетради по организации самообразования) сбор базы данных, фиксирующей ситуацию, профессиональные затруднения, особенности личного профессионального почерка, результаты педагогической деятельности каждого педагога
11	Школа молодого педагога	обучающие семинары, мастер-классы, работа с наставником, индивидуальное консультирование
12	Школа педагогического мастерства	консультации, литература для самостоятельного изучения, организация недель педагогического мастерства
13	Творческие группы	литература по описанию передового педагогического опыта, анализ образцов методических разработок, представленных в методической литературе, открытые уроки, взаимопосещения уроков.