**Оглавление**

Введение

Глава 1. Теоретические основы методической работы

* 1. Сущность методической работы

1.2 Методы и формы методической работы

1.3 Инновационные аспекты в методической работе

Глава 2. Организация методической работы на примере политехнического техникума

2.1 Структура методической работы в ГОУ СПО «Политехнический техникум»

2.2 Опыт преподавателя экономических дисциплин в применении инноваций в учебно-воспитательном процессе

2.3 Пути совершенствования методической работы преподавателя экономических дисциплин

Заключение

Библиографический список

Приложения

**Введение**

Актуальность исследования. Существенные изменения в социально-экономическом устройстве России требуют реформирования системы образования. Новому тысячелетию нужна новая современная система образования, которая бы удовлетворяла требованиям государства и общества.

Процесс обновления профессионального образования требует не только реконструкции содержания обучения и воспитания, но и совершенствования методической работы в профессиональных образовательных учреждениях, вставших на путь внедрения инноваций.

Ориентируясь на идею гуманно ориентированного образования, на формирование личности учащегося, признание ее ценности и необходимости для современного общества, мы, прежде всего, должны помнить о том, что такая личность формируется личностью самого педагога. Поэтому необходимо создать все условия роста профессионального мастерства педагогов.

Таким образом, организация действенной и эффективной структуры инновационной методической работы в профессиональном образовательном учреждении является весьма актуальной.

В новых условиях функционирования образовательной системы возникла и актуализируется потребность в повышении качества образования. А эта проблема связана с решением целого ряда других. Отбор и структурирование нового содержания профессионального образования предполагает внедрение современных образовательных программ и технологий. А это, в свою очередь, ставит перед профессиональным образовательным учреждением проблему необходимости непрерывного повышения профессиональной компетентности педагогов. И разрешить данную проблему возможно, лишь создав в образовательном учреждении специальные педагогические условия отбора форм и содержания методической работы.

В современных условиях в системе методической работы в образовательном учреждении прослеживается ряд острых противоречий, разрешение которых рассматривается как движущая сила её реформирования. Это противоречия между:

- возросшими требованиями к методической работе в условиях обновления образовательной практики и реальным её состоянием в практике образовательного учреждения;

- необходимостью расширения арсенала форм методической работы и не многообразием последних в реальной практике образовательных учреждений.

В педагогической литературе исследуемая нами проблематика нашла отражение в фундаментальных исследованиях Гузеева В.В., Кругликова Г.И., Омельяненко Б.Л., Шилова М.И., в которых выявляется сущность основных понятий теории профессионального обучения, указываются пути дальнейшего развития принципов, содержания, форм методической работы.

Шилова М.И. считает, что многие вопросы, связанные с методической основой, т.е. важнейшие приемы и методы, овладеть которыми необходимо для осуществления на практике, требуют нового осмысления. В педагогической теории в должной мере не изучена технология реализации методической работы преподавателя по конкретным причинам. Важнейшая из них – недостаточная научная разработанность многих вопросов методических объединений. Например, его содержание в большинстве педагогических работах раскрывается главным образом лишь с точки зрения социально-этических требований к поведению и формированию работы.

Методологические и теоретические аспекты управления и организации методической работы обозначены в исследованиях Ю.К. Бабанского, Л.В. Поздняк, М.М. Поташника, П.В. Худоминского, Т.Н. Шамовой и др., Направления непрерывного повышения квалификации представлены в работах С.Г. Вершловского, Л.И. Луценко, Е.Е. Мамаевой, С..Г. Молчанова, Г.С. Сухобской, А.П. Шапошниковой, Т.Ю. Южаковой и др. Вопросы теории педагогических и управленческих инноваций отражены в работах Н.В. Горбуновой, И.О. Котляровой, B.C. Кудрявцева и др. Проблема использования разнообразных форм методической работы освящена в работах Е.С. Березняк, М.А. Бочкаревой, Л.П. Кулаковой, С.Г. Молчанова, Н.П. Мишурова, Л.И. Одинцовой, Г.А. Прохоровой, B.C. Платонова, А.П. Ситник и др. Проблема формирования умений управленческой деятельности исследована в работах С.А. Батышева, В.П. Беспалько, Н.Н. Булынского, М.М. Поташника, B.C. Татьянченко, И.К. Шалаева и др.

Актуальность исследуемой проблемы, недостаточность ее раскрытия, а также уже имеющиеся научные предпосылки, способствующие ее дальнейшему изучению, определили тему исследования: «Роль инноваций в методической работе преподавателя экономических дисциплин в политехническом техникуме»

Объект исследования: методическая работа.

Предмет исследования: применение инноваций в методической работе преподавателя экономических дисциплин.

Цель исследования: изучить роль инноваций в методической работе преподавателя экономических дисциплин в политехническом техникуме г. Комсомольска-на-Амуре.

Гипотеза исследования: методическая работа в профессиональном образовательном учреждении будет эффективной, если преподаватели экономических дисциплин будут использовать инновационные подходы в организации учебно-воспитательного процесса.

Задачи исследования:

1. Проанализировать состояние проблемы в современной педагогической, психологической, методической теории.
2. Рассмотреть различные формы и методы организации методической работы.
3. Уточнить содержание понятия «инновационная методическая работа».
4. Разработать методические рекомендации по применению инноваций в методической работе преподавателя экономических дисциплин с целью повышению её качества.

Для решения поставленных задач и проверки гипотезы исследования применялись следующие методы: теоретические (изучение состояния исследуемого вопроса по литературным источникам, анализ и синтез) и эмпирические (психолого-педагогическое наблюдение, обобщение опыта).

Теоретическая значимость и новизна исследования заключается в следующем: уточнено определение понятия «инновационная методическая работа», выявлены и обоснованы педагогические особенности и условия инноваций в методической работе преподавателя экономических дисциплин.

Практическая значимость исследования состоит в том, что его выводы и научно обоснованные рекомендации по повышению результативности методической работы способствуют успешной организации инновационной (внедренческой) педагогической деятельности преподавателей экономических дисциплин в политехническом техникуме в условиях модернизации российского образования.

База исследования: ГОУ СПО «Политехнический техникум» г. Комсомольска-на-Амуре.

ВКР состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка (67 источников), приложений (10).

**Глава 1. Теоретические основы инновационной методической работы в учреждениях среднего профессионального образования**

Методическая работа является частью системы непрерывного образования преподавателей, воспитателей в учреждениях среднего профессионального образования Российской Федерации. Она ориентирована на достижение и поддержание высоко качества учебно-воспитательного процесса, содействует развитию навыков педагогического анализа, теоретических и экспериментальных исследований, органично соединяется с повседневной практикой педагога

**1.1 Сущность методической работы**

Ведущие направления в развитии образования, определенные «Концепцией модернизации российского образования на период до 2010 года», могут быть реализованы при условии постоянного совершенствования педагогической деятельности руководителей, педагогов образовательных учреждений различных типов и видов [26].

В настоящее время возросла потребность в учителе, способном обновлять содержание своей деятельности посредством критического, творческого ее освоения, применения достижений науки и педагогического опыта.

В связи с этим изменяются функции методического сопровождения, обеспечивающего деятельность учителя, модернизируются подходы к организации методической работы на всех уровнях.

Ю.К. Бабанский дает следующее определение методической работы:

«Методическая работа в образовательном учреждении - это целостная, основанная на достижениях науки и передового педагогического опыта и на конкретном анализе учебно-воспитательного процесса система взаимосвязанных мер, действий и мероприятий, направленных на всестороннее повышение квалификации и профессионального мастерства каждого педагога (включая и мотивы по управлению профессиональным самообразованием, самовоспитанием, самосовершенствованием педагогов), на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива образовательного учреждения в целом, а, в конечном счете, на совершенствование учебно-воспитательного процесса, достижение оптимального уровня образования, воспитания и развития конкретных воспитанников» [4].

Из этого определения методической работы в образовательном учреждении следует, что ее прямой, непосредственной целью является рост уровня педагогического мастерства педагога и всего коллектива образовательного учреждения.

Ю.К. Бабанский подчеркивает, что самым главным и существенным в методической работе в образовательном учреждении является оказание реальной, действенной помощи педагогам в развитии их мастерства как сплава профессиональных знаний, навыков и умений и необходимых для современного педагога свойств и качеств личности [4].

Автор считает, что поскольку методическая работа может существенно влиять на качество и эффективность обучения и воспитания, на конечные результаты работы образовательного учреждения, вполне правомерно также рассматривать методическую работу как важный фактор управления учебно-воспитательным процессом.

Ценность этого фактора управления состоит в том, что он работает не на уровне сиюминутных управленческих команд, а через качественное совершенствование подготовки педагогов - человеческого фактора.

М.М. Поташник рассматривает методическую работу, прежде всего как составную часть единой системы непрерывного образования педагогических кадров, системы повышения их профессиональной квалификации [39].

В Российской педагогической энциклопедии под редакцией В.В. Давыдова дается следующее толкование понятия «методическая работа» - это часть системы непрерывного образования преподавателей, воспитателей. Цели методической работы - освоение наиболее рациональных методов иприемов обучения и воспитания учащихся; повышение уровня общепедагогической и методической подготовленности педагога к организации и ведению учебно-воспитательной работы; обмен опытом между членами педагогического коллектива; выявление и пропаганда актуального педагогического опыта [39].

Методическая работа ориентирована на достижение и поддержание высокого качества учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении. Она осуществляется в течение учебного года и органично соединяется с повседневной практикой педагогов. Содействует развитию навыков педагогического анализа, теоретических и экспериментальных исследований.

С.Г. Молчанов приводит следующее определение методической работы: «Методическая работа - составная часть профессионально-педагогической (управленческой) деятельности, в рамках которой создаются теоретические продукты, обеспечивающие педагогические или управленческие действия. Предметом методической работы выступают не только средства профессионально-педагогической коммуникации, но и содержание обучения (учебные материалы)» [39].

Ю.К. Бабанский рассматривает методическую работу как целостную систему мер, действий и мероприятий, направленных на достижение единых целей и задач. А такой подход предполагает выделение и анализ всех компонентов системы методической работы в образовательном учреждении, связей между ними, структуры системы, ее функций, происходящих в ней процессов управления и самоуправления [4].

Каковы же основные компоненты методической работы как системы? Ответ на этот вопрос можно получить, взяв за основу выявленные в дидактике основные компоненты системы обучения, ведь при всем своем своеобразии методическая работа в образовательном учреждении представляет собой особый, частный случай обучения. Сердцевиной этой системы, ее основой является взаимодействие людей-участников, методической работы. Сегодня в связи с расширением и усложнением задач образовательного учреждения, ее связей с окружающей социальной средой в роли объектов методической работы выступают не только педагоги, но и родители, органы ученического, самоуправления, сторонние заинтересованные организации (М.М. Поташник, Ю.К. Бабанский) [4].

В роли субъектов методической работы выступают, прежде всего, руководители образовательных учреждений, их заместители по учебно-воспитательной работе, призванные руководить методической деятельностью в соответствии с уставом, председатели методических объединений педагогов, специалистов, педагоги-наставники, руководители творческих групп. Таким образом, методическая работа по самой своей природе является очень демократичной, предусматривает роль каждого педагога не только как объекта управления, но и как активного участника повышения собственной квалификации и мастерства (Н.В. Немова, Н.П. Мишуров, М.Л. Портнов) [7].

Наряду с людьми, в интересах обеспечения их продуктивного взаимодействия в системе методической работы существуют такие компоненты, как цель, задачи, содержание, организационные формы, методы и средства, условия повышения квалификации педагогов в образовательном учреждении, а также получаемые в ходе работы позитивные сдвиги-результаты. Единство и взаимосвязь всех компонентов системы методической работы ведут к повышению целостности, а значит и к росту результативности методической работы. Ослабление же внимания к любому из компонентов или к установлению связей между ними, их неподчинение главным целям неизбежно ведет к снижению качества, потере эффективности, перегрузке, отрицательному отношению части педагогов к самообразованию и повышению профессионального мастерства и другим нежелательным последствиям [8].

Методическая работа в образовательном учреждении занимает особое место в системе управления, тесно связана с его основными задачами и функциями.

Таким образом, методическая работа может существенно влиять на качество и эффективность обучения и воспитания, на конечные результаты работы образовательного учреждения, поэтому вполне правомерно рассматривать её как важный фактор управления.

Методическая работа - важный аспект повышения квалификации, который обеспечивает беспрерывность после-дипломного педагогического образования, взаимосвязь и преемственность самообразования, курсовой подготовки и межкурсовой работы.

Целью методической работы является совершенствование профессиональных знаний и умений педагогов, развитие их творческого потенциала и, в конечном счете - повышение эффективности и качества педагогического процесса [4].

Через методическую работу осуществляется подготовка педагогов к внедрению нового содержания образования, овладение инновациями и прогрессивными педагогическими технологиями.

Главное в методической работе - оказание реальной, действенной помощи педагогу.

Методическая работа представляет собой процесс совершенствования профессионального мастерства в межкурсовой период и развития личности педагогов путем самообразования и участия в коллективных формах обучения: методических объединениях, семинарах, проблемных группах, исследовательско-экспериментальной работе и др.

Основные задачи методической работы [39]:

* Обеспечение оперативного информирования педагогов о новом содержании образования, инновационных образовательных и воспитательных технологиях, передовом отечественном и зарубежном опыте, достижениях психолого-педагогических наук с целью внедрения в практику своей работы.
* Систематическое, всестороннее изучение и анализ педагогической деятельности на основе диагностики.
* Стимулирование и развитие творческого исследовательского подхода к учебно-воспитательному процессу, обеспечение постоянного роста профессионального мастерства через коллективную и индивидуальную деятельность.
* Выявление, обобщение и распространение передового педагогического опыта в учебном заведении.
* Организационно-методическое обеспечение аттестации педагогических кадров.

**1.2 Методы и формы методической работы**

Различают две взаимодополняющие формы методической работы в учебных заведениях системы НПО - коллективную и индивидуальную. Каждая из них имеет свое четко определенное функциональное назначение и ясно выраженные цели [7].

Коллективная методическая работа, прежде всею, выражается в активном участии членов педагогического коллектива в работе педагогического совета - высшего органа учебного заведения. К коллективным видам методической деятельности относится также участие в работе методических комиссий, в инструкционно-методических совещаниях, педагогических чтениях, научно-практических конференциях, семинарах-практикумах.

Педагогический совет по Уставу учебного заведения вправе решать все вопросы жизни училища, но - применительно к методической деятельности - это, прежде всего, вопросы, связанные с постановкой учебно-воспитательного процесса (рисунок 1) [9]. Подчеркнем: мерилом и конечной целью всей деятельности педсовета является повышение роста педагогического мастерства: и улучшение эффективности педагогической деятельности.

Это же цели посвящены и вопросы, рассматриваемые на объединениях преподавателей и мастеров, которые традиционно называются, методическими комиссиями. Занимаясь частными проблемами, связанными с разработкой конкретной деятельности мастеров и преподавателей, методическая комиссия в основном охватывает все направления в своей работе [42]:

1) изучение и разработка учебно-методической документации;

2) повышение качества учебно-воспитательной работы;

З) повышение педагогической квалификации мастеров и преподавателей.

Первое направление охватывает:

* изучение новой учебно-программной документации и коррективы действующей рабочей программы (при необходимости);
* рассмотрение авторских программ обучения;



Рисунок 1. Функции педагогического совета

* обсуждение перечней учебно-производственных работ по профессиям;
* обсуждение перечней проверочных и квалификационных работ;
* обсуждение учебно-дидактического обеспечения и учебно-технологической документации, критериев оценок типичных работ, величины ученических норм и др.;
* обсуждение детальных программ производственной практики и т.п.

Второе направление включает:

* проведение и анализ открытых уроков;
* организацию взаимопосещения занятий членами комиссии;
* обмен опытом (доклады опытных мастеров) учебно-воспитательной работы в группе;
* коллективное обсуждение отдельных направлений совершенствования процесса производственного обучения;
* обсуждение методических рекомендаций по различным вопросам учебной деятельности их внедрения в практику работы мастеров и преподавателей;
* рассмотрение паспортов комплексного методического оснащения специализированных и типовых учебных мастерских и кабинетов;
* анализ итогов производственного обучения и разработка мер по повышению его качества;
* обсуждение хода подготовки и проведения итоговых выпускных экзаменов и т.д.

Третье направление деятельности методической комиссии преследует организацию систематического повышения уровня квалификации ее членов. Это предполагает мероприятия такого рода:

* обзоры новых изданий педагогической и методической литературы;
* обсуждение конкретных публикаций по вопросам инновационных технологий, путей совершенствования производственного обучения, актуальных проблем взаимосвязи теории и практики и др.;
* организация смотров-конкурсов учебных мастерских, конкурсов профессионального мастерства, выставок рационализаторских предложений сотрудников и учащихся, смотров технического творчества в группах и т. п.;
* обсуждение рефератов и докладов, подготовленных на педагогические чтения, конференции инженерно-педагогических работников и т.п.;
* заслушивание обзоров научно-технической информации и др.

Даже далеко не полное перечисление вопросов, находящихся в компетенции методических комиссий, показывает широкие горизонты этой важнейшей коллективной деятельности в учебном заведении.

Методическая работа в образовательном учреждении представляет собой систему взаимосвязанных мер, направленных на повышение квалификации и профессионального мастерства преподавателей и мастеров производственного обучения, включая управление их самообразованием, самовоспитанием, самосовершенствованием [39].

Участники четырех проблемных групп, представляющих собой творческие лаборатории, решают конкретные проблемы, актуальные для отдельных педагогов, на основе анализа причин, приведших к появлению этих проблем, занимаются поиском путей их преодоления, исходя из собственного опыта, а также способов и методов, представленных в педагогической или методической литературе.

Школа молодого педагога оказывает методическую помощь начинающим педагогам, испытывающим затруднения в своей практической деятельности; пропагандирует достижения как педколлектива в целом, так и педагогической науки; занимается формированием нового педагогического мышления [34].

Временные творческие коллективы создаются только на период решения определенной проблемы, а затем самораспускаются. К их функциям относятся: экспертиза разработки учебно-планирующей документации; корректировка учебных программ по профессиям; обсуждение и утверждение текстов контрольных работ и экзаменационных билетов. Заседания там проходят в форме дискуссии, в процессе которой обсуждаются «срезовые знания», вопросы тестирования учащихся, тексты контрольных работ, авторские программы [59], отчеты о проведении предметных недель и творческие отчеты по профессиям.

Экспериментальной лабораторией могут воспользоваться как весь коллектив, так и отдельные педагоги, управленцы. Ее основные функции состоят в «запуске» и научно-методическом обеспечении эксперимента; консультировании педагогов и управленцев, испытывающих затруднения в опытно-экспериментальной деятельности; описании и оформлении результатов опытно-экспериментальной работы; разработке программы опытно-экспериментальной деятельности; диагностике хода эксперимента. Состав лаборатории меняется в зависимости от решаемой проблемы [59].

Работа методического кабинета осуществляется в форме индивидуальных и коллективных консультаций, курирования самостоятельной деятельности педагогов. Он также анализирует работу преподавателей и мастеров производственного обучения; систематизирует, оформляет и разрабатывает механизм трансляции педагогического опыта. Организует выставки лучших перспективно-тематических и поурочных планов, рефератов, методических разработок. На каждого преподавателя и мастера профессионального обучения заведены папки: «Из опыта работы»; «Творческое досье» с отражением в них различных направлений работы. Нетрадиционные формы работы с педагогическим коллективом разрабатываются с опорой на методическую и педагогическую литературу, при этом преследуются несколько целей: познакомить педагогов с инновационными подходами к обучению учащихся; дать возможность почувствовать свой потенциал и эффективность и побудить к использованию на своих занятиях [39].

Самостоятельная методическая работа педагога - это личная, очень индивидуальная часть систематической работы по самообразованию и самосовершенствованию. Самообразование начинается там, где из прочитанного, увиденного, услышанного молодой педагог берет для себя что-то на вооружение, с свою память тем, что потом пригодится при беседе с учениками на уроке, просто при свободном общении. Самообразование не регламентировано каким-то временем, «планом». Оно должно стать постоянной потребностью человека, если угодно — привычкой. [9]

Постоянный, взыскательный и самокритичный самоанализ собственной педагогической деятельности помогает выявить у себя слабые места в профессиональной подготовке.

Самообразование не исключает творческого общения и даже консультаций с более опытными и умудренными коллегами по работе. Но молодой педагог должен понимать, что заимствование чужого опыта, даже самого лучшего, не должно приводить к хроническому переносу его отдельных приемов или методов на свою работу. На вооружение надо брать идею, рациональную суть опыта, творчески интерпретируя его под свои условия работы, под индивидуальные особенности учащихся своей группы. Повседневное повышение квалификации тесно связано с учебно-воспитательным процессом, и педагог имеет возможность в ходе своей работы ежедневно на практике закреплять теоретические познания

К активным формам организации методической работы относятся [10]:

**Дискуссия**

Цель - вовлечение слушателей в активное обсуждение проблемы; выявление противоречий между житейскими представлениями и наукой; овладение навыками применения теоретических знаний для анализа действительности.

Форма проведения - коллективное обсуждение теоретических вопросов.

Методика организации:

* Определение цели и содержания обсуждаемой проблемы, прогноз итогов.
* Определение узловых вопросов, по которым будет организована дискуссия (случайные, второстепенные вопросы на обсуждение не выносятся).
* Составление плана.
* Предварительное ознакомление педагогического коллектива с основными положениями обсуждаемой темы.

Методика проведения:

* Ознакомление слушателей с проблемой, ситуационной задачей. Вопросы слушателям предъявляются последовательно в соответствии с планом.
* Организация обсуждения различных точек зрения по существу рассматриваемой проблемы.
* Заключение по итогам обсуждения.

**Методический ринг**

Цель - совершенствование профессиональных знаний педагогов, выявление общей эрудиции.

Форма проведения - групповая работа (оппоненты, группы поддержки оппонентов и группа анализа).

Методика организации и проведения:

1 вариант - методический ринг как разновидность дискуссии при наличии двух противоположных взглядов на вопрос.

Например, на методическом ринге по теме «Школа без дисциплины что мельница без воды» (Я. А. Коменский) для дискуссии предлагается вопрос: «Как я добиваюсь дисциплины на уроке - переключением внимания учащихся на другой вид деятельности или мерами дисциплинарного порядка?». Заранее готовятся два оппонента. Каждый оппонент имеет группу поддержки, которая помогает своему лидеру в случае необходимости. Группа анализа оценивает уровень подготовки оппонентов, качество защиты определенной версии, подводит итоги. Для снятия напряжения в паузах предлагаются педагогические ситуации, игровые задания и т. д.

II вариант - методический ринг как соревнование методических идей в реализации одной и той же проблемы.

Например, методический ринг по теме «Активизация познавательной деятельности учащихся на уроках» предполагает соревнование следующих методических идей:

* применение игровых заданий;
* использование активных форм обучения;
* организация группового взаимодействия учащихся;
* повышение роли самостоятельной работы учащихся в процессе обучения и т. п.

Творческие группы защиты методических идей создаются заранее. Ход методического ринга (очередность защиты идей) определяет жеребьевка. Группа анализа оценивает уровень подготовки участников. Соревнование методических идей завершается обобщающим выводом.

**Методические посиделки**

Цель - формирование правильной точки зрения по определенной педагогической проблеме; создание благоприятного психологического климата в данной группе слушателей.

Форма проведения - круглый стол.

Методика организации и проведения: Для обсуждения предлагаются вопросы, существенные для решения каких-то ключевых задач учебно-воспитательного процесса.

Тема обсуждения заранее не объявляется. Мастерство руководителя и заключается в том, чтобы в непринужденной обстановке вызвать слушателей на откровенный разговор по обсуждаемому вопросу и подвести их к определенным выводам.

**Методический диалог**

Цель - обсуждение определенной проблемы, выработка плана совместных действий.

Форма проведения - круглый стол.

Методика организации и проведения:

Слушатели заранее знакомятся с темой обсуждения, получают теоретическое домашнее задание. Методический диалог ведется между руководителем и слушателями или между группами слушателей по определенной проблеме. Движущей силой диалога является культура общения и активность слушателей. Большое значение имеет общая эмоциональная атмосфера, которая позволяет вызвать чувство внутреннего единства. В заключение делается вывод по теме, принимается решение о дальнейших совместных действиях.

**Деловая игра**

Цель - отработка определенных профессиональных навыков, педагогических технологий.

Игра как форма обучения характеризуется большой гибкостью. В ходе ее можно решать задачи различной сложности. Она активизирует творческую инициативу учителей, обеспечивает высокий уровень усвоения теоретических знаний и выработки профессиональных умений.

Форма проведения - коллективная или групповая работа.

Методика организации и проведения:

Процесс организации и проведения игры можно разделить на 4 этапа.

1. Конструирование игры: четко сформулировать общую цель игры и частные цели для участников; разработать общие правила игры.

2. Организационная подготовка конкретной игры с реализацией определенной дидактической цели: руководитель разъясняет участникам смысл игры, знакомит с общей программой и правилами, распределяет роли и ставит перед их исполнителями конкретные задачи, которые должны быть ими решены; назначаются эксперты, которые наблюдают ход игры, анализируют моделируемые ситуации, дают оценку; определяются время, условия и длительность игры.

3. Ход игры.

4. Подведение итогов, подробный ее анализ:

* общая оценка игры, подробный анализ, реализация целей и задач, удачные и слабые стороны, их причины;
* самооценка игроками исполнения порученных заданий, степень личной удовлетворенности;
* характеристика профессиональных знаний и умений, выявленных в процессе игры;
* анализ и оценка игры экспертами.

**Тренинг**

Цель - отработка определенных профессиональных навыков и умений.

Тренинг (англ.) - специальный, тренировочный режим, тренировка, может быть самостоятельной формой методической работы или использоваться как методический прием при проведении семинара.

При проведении тренинга широко используются педагогические ситуации, раздаточный материал, технические средства обучения. Тренировку целесообразно проводить в тренинговых группах численностью от 6 до 12 человек.

Основные принципы в работе тренинговой группы: доверительное и откровенное общение, ответственность в дискуссиях и при обсуждении результатов тренировки.

**Педагогический КВН**

Данная форма методической работы способствует активизации имеющихся теоретических знаний, практических умений и навыков, созданию благоприятного психологического климата в группе педагогов, Из состава слушателей формируются две команды, жюри, остальные являются болельщиками. Команды предварительно знакомятся с темой КВН, получают домашние задания. Помимо того, они готовят взаимные шутливые приветствия по теме данного КВН. Руководитель предлагает занимательные, требующие нестандартных решений задания (в том числе «Конкурс капитанов»), непосредственно связанные с изучаемой темой.

**Методический мост**

Методический мост является разновидностью дискуссии. К проведению этой формы методической работы привлекаются учителя разных школ района, города, руководители МО, родители.

Целью методического моста является обмен передовым педагогическим опытом, распространение инновационных технологий обучения и воспитания.

**Мозговой штурм**

Это один из методических приемов, способствующий развитию практических навыков, творчества, выработке правильной точки зрения на определенные вопросы педагогической теории и практики. Этот прием удобно использовать при обсуждении методики прохождения какой-то темы, для принятия решений по определенной проблеме.

Руководитель должен хорошо продумать вопросы, чтобы ответы были краткими, лаконичными. Предпочтение отдается ответам-фантазиям, ответам-озарениям. Запрещается критика идей, их оценка. Продолжительность мозгового штурма – 15 - 30 мин. Затем следует обсуждение высказанных идей.

**Решение педагогических задач**

Цель - познакомиться с особенностями педагогического процесса, его логикой, характером деятельности учителя и учащихся, системой их взаимоотношений. Выполнение таких заданий поможет научиться выделять из многообразия явлений существенное, главное.

Мастерство учителя проявляется в том, как он анализирует, исследует педагогическую ситуацию, как формулирует на основе многостороннего анализа цель и задачи собственной деятельности.

Педагогические задачи целесообразно брать из педагогической практики. Они должны знакомить с отдельными методическими приемами работы лучших учителей, предостерегать от наиболее часто встречающихся ошибок.

Приступая к решению задачи, необходимо внимательно разобраться в ее условии, оценить позицию каждого действующего лица, представить себе возможные последствия каждого предполагаемого шага.

Предлагаемые задачи должны отражать эффективные формы и приемы организации и проведения учебной работы.

**Методический фестиваль**

Данная форма методической работы, используемая методистами города, района, руководителями школы, предполагает большую аудиторию, ставит целью обмен опытом работы, внедрение новых педагогических идей и методических находок. На фестивале происходит знакомство с лучшим педагогическим опытом, с нестандартными уроками, выходящими за рамки традиций и общепринятых стереотипов. Во время фестиваля работает панорама методических находок и идей.

Методическая работа в образовательном учреждении представляет собой систему взаимосвязанных мер, направленных на повышение квалификации и профессионального мастерства преподавателей и мастеров производственного обучения, включая управление их самообразованием, самовоспитанием, самосовершенствованием.

В последнее время ведется целенаправленный поиск путей активизации методической работы, повышения ее качества и результативности, создаются новые структуры, получают распространение информационно-методические центры в качестве региональных «опорных баз» для учреждений профобразования, экспериментальные площадки. Методические советы в лицеях преобразуются в научно-методические, отрабатывается кафедральная система организации методической работы. Методические кабинеты становятся одним из центральных подразделений, решающих задачи повышения квалификации всех категорий педагогических работников. При кабинетах формируются творческие лаборатории, школы передового опыта. [16]

Улучшается кадровое обеспечение методической службы, совершенствуются содержание и формы повышения квалификации ее работников, вводятся должности заместителей директора по научно-методической работе, освобожденных заведующих методкабинетами, методистов — специалистов по компьютерным средствам обучения, решающих вопросы повышения информационной культуры педагогов, формируются группы внештатных методистов из числа наиболее опытных и квалифицированных преподавателей. Совершенствуется нормативное и информационное обеспечение методической работы, ее опытно-экспериментальная база.

В системе профессионального образования сформирована сеть образовательных учреждений с высоким потенциалом педагогических коллективов для работы в инновационном режиме, ориентированных на реализацию новаторских методических идей, отработку нового содержания [11], активных методов обучения, разработку и апробирование новейших технологий.

В значительной мере преодолена некоторая замкнутость методической работы с педагогическими кадрами в пределах системы СПО. Отрабатываются механизмы взаимодействия научно-методических органов и учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования в решении актуальных научных и учебно-методических проблем, в обеспечении преемственности образовательных стандартов, содержания и форм обучения, разработки сопряженных учебных планов и учебных программ в рамках непрерывного профессионального образования.

Методические объединения преподавателей включаются в состав научно-методических советов вузов для координации совместной работы. Представители вузов участвуют в работе методических советов, цикловых комиссий и кафедр, региональных методических объединений преподавателей лицеев.

Продолжается процесс обновления и усложнения содержания методической работы, ориентированной на создание новых учебных планов и программ с учетом требований международных образовательных стандартов, на комплексное методическое обеспечение образовательного процесса, внедрение прогрессивных педагогических технологий, обеспечивающих качество обучения, гармоничное развитие студентов.

Коллективные формы методической работы все больше приобретают научно-практический характер и реализуются в виде конференций, педагогических чтений, конкурсов, школ профессионального мастерства, методических практикумов, постоянно действующих семинаров по вопросам современной педагогики и психологии, теории обучения и воспитания [20].

В целях повышения эффективности методической работы широко практикуется метод диагностики, используемый также для выявления информационных потребностей педагогов, уровня их компетентности. Получило распространение планирование методической работы на диагностической, практикоориентированной основе, в большей мере учитывающей профессиональные интересы педагогов.

Характерным для последнего времени стало возросшее стремление руководителей образовательных учреждений и работников методических служб получать более объективные показатели эффективности методической работы. Когда учитываются не только и не столько количество проведенных методических мероприятий, а наиболее значимые результаты. В том числе:

- реальное повышение уровня квалификации преподавателей, их методического мастерства, подтверждаемого при проведении учебных занятий, в процессе аттестации;

- наличие у преподавателей современной учебнопрограммной документации, отвечающей требованиям образовательных стандартов, комплексного методического обеспечения каждого учебного занятия, всех тем и разделов учебной программы;

- качество усвоения студентами учебного материала по всем дисциплинам, сформированность у них системы базовых знаний, умений и навыков, подтверждаемая входе зачетов и экзаменов, выполнения курсовых и дипломных проектов, государственной аттестации [30].

Выросла научная составляющая методической работы, усилилась ее целевая направленность на поддержку инноваций, использование достижений педагогической науки, передового опыта. Методическая деятельность многих педагогов становится все более творческой с элементами эксперимента.

В то же время имеется ряд нерешенных проблем и недостатков в организации методической работы. Массовая практика еще недостаточно вооружена знанием радикальных путей повышения эффективности методической работы, одним из которых является системный подход. Применительно к методической работе системный подход в самом общем виде представляет понимание методической работы (системой) и стремление к системному совершенствованию всех ее элементов: организации, содержания, форм проведения. При этом качественная реализация данного подхода предполагает разработку каждого из этих элементов.

**1.3 Инновационные аспекты в методической работе**

Социальные преобразования, происходящие в нашей стране, создали условия для перестроечных процессов в сфере образования – это создание новых типов школ, активное внедрение в практику различных педагогических инноваций, авторских программ и учебников.

Меняющаяся ситуация в системе общего образования формирует новые образовательные потребности педагогов. Это приводит к закономерным изменениям в системе педагогического образования.

Понятие «инновационная методическая работа» подразумевает часть профессионально – педагогической деятельности, ориентированная на создание или освоение новых (инновационных) способов профессионально – педагогической деятельности [34].

Сегодня, в условиях реформирования образования, не вызывает сомнений необходимость инновационных процессов в образовательном учреждении, ориентации учителя-практика на принятие, освоение и использование в собственной педагогической деятельности инноваций, на творческий характер деятельности, обеспечивающий субъектную самореализацию и личностное и профессиональное саморазвитие педагога.

Условия инновационной методической работы:

- повышение качества и уровня образовательных услуг;

- повышение уровня конкурентно - способности педагогов на рынке образовательных услуг;

- методическое и научно – методическое обеспечение образовательного процесса;

- дидактическое обеспечение образовательного процесса [30].

Однако на практике зачастую мы сталкиваемся с формальным отношением учителей и руководства школы к внедряемым «сверху» инновационным проектам. Возникают многочисленные противоречия:

- между общественными интересами, связанными с инновациями в области образования, и отсутствием у большинства учителей осознанного интереса к освоению инноваций, определяющего направленность их деятельности на творческое совершенствование педагогического процесса и профессиональное саморазвитие;

- между объективной необходимостью инновационных процессов в образовании и неготовностью учителей и администрации образовательного учреждения на местах к личностному принятию инновационных идей на ценностно-смысловом уровне как значимых для развития организации и педагогического коллектива, для совершенствования образовательного процесса;

- между необходимостью задействовать учителя и педагогический коллектив образовательного учреждения в инновационном процессе как его личностно вовлеченных субъектов и сохраняющейся в образовательном учреждении ориентацией управления на исполнительскую активность учителей;

- между возрастающей ролью использования группового потенциала для качественного совершенствования работы педагогического коллектива и недостаточной ориентацией управленческой деятельности в образовательном учреждении на коллективного субъекта педагогической (и, в частности, инновационной) деятельности [58].

Пути преодоления данных противоречий мы видим в связи с формированием интереса педагогического коллектива образовательного учреждения к осваиваемой инновации. На практике это может быть осуществлено через создание системы необходимых психолого-педагогических условий, включающих [66]:

1) организационно-системное обеспечение инновационного процесса;

2) психологическое обеспечение инновационного процесса;

3) личностно значимую направленность инновационной деятельности педагогического коллектива;

4) научно организованную деятельность руководителя по формированию интереса педагогического коллектива школы к инновациям.

В науке не разработано содержание понятий «интерес к инновациям», «интерес педагогического коллектива к инновациям» [31]. Анализ философских, социологических, психолого-педагогических исследований, посвященных проблемам интереса и инновационной деятельности, позволил нам самостоятельно определить данные понятия. Интерес к инновации – мотивированная устойчивая избирательная направленность личности учителя на ценностное принятие инновационных процессов как личностно и социально значимых, активизирующая его участие в инновационной деятельности как субъекта инноваций и субъекта самореализации. Интерес педагогического коллектива к инновации – свойство коллективного субъекта педагогической деятельности, отражающее переход объективных социальных потребностей в совершенствовании системы образования в ценностно-смысловую личностную сферу членов коллектива и проявляющееся в устойчивой направленности коллективной деятельности на освоение, использование и распространение новшеств, сопровождаемое устойчивым положительным эмоционально-ценностнымым отношением к процессу и результатам инноваций и высокой оценкой их социальной и личностной значимости. Такой интерес проявляется как эмоционально-оценочное отношение личности или коллектива к осваиваемой инновации, как побудительная причина выбора и осуществления такой деятельности, которая способствует творческому преобразованию человеческого опыта, определяет качественные изменения системы и способы обеспечения её эффективности [52].

Следует подчеркнуть, что интерес педагогического коллектива к инновации не есть сумма интересов отдельных его членов. Индивидуальный и коллективный интерес взаимообусловлены не только как часть и целое, социальное и индивидуальное, объективное и субъективное. У интереса к инновации на личностно-индивидном и коллективном уровнях проявления разные критериальные основания. Интерес к инновационной деятельности, принимаемой учителем как ценность и смысл совершенствования образовательного процесса, проявляется как его готовность (мотивационная, информационная, деятельностная и рефлексивная) на основе рефлексии к отказу от известных способов осуществления педагогической деятельности и ценностному принятию сознательно избираемых и положительно оцениваемых более совершенных способов. Интерес же коллектива определяется иными критериями: общностью социальных и индивидуальных интересов и ценностно-смысловым единством педагогического коллектива по отношению к инновации; восприятием индивидуальным, групповым и коллективным субъектами друг друга как необходимых условий для реализации личностных и профессиональных интересов и для повышения собственной эффективности; групповой дифференциацией и интеграцией в коллективе для решения задач инновационного процесса [58].

Таким образом, интерес коллектива образовательного учреждения к инновации будет сформирован, если:

- имеются общие социальные и индивидуальные интересы, одновременно присущие и важные для группы из нескольких человек или всего педагогического коллектива;

- в коллективе (группе) учитываются и реализуются условия для удовлетворения интересов личности (индивидуальные и профессиональные, социальные); на основе этого люди со сходными интересами и потребностями объединяются в группировки или команды для решения конкретных практических задач;

- личность воспринимает группу, к которой себя относит, как среду и условие собственной безопасности, самоутверждения, эффективности, самореализации, самоактуализации;

- личность осознает, что ее индивидуальный интерес будет удовлетворен благодаря групповому взаимодействию, т.к. групповой потенциал обусловлен разнообразием позиций, точек зрения на пути и способы решения насущных задач; личность учитывает и на ценностном уровне принимает особенности и преимущества группового взаимодействия по сравнению с индивидуальной деятельностью;

- группа воспринимает отдельную личность с ее индивидуальным потенциалом как ценность и условие собственной эффективности, что является конкретным путем преодоления подавления личности группой;

- создана благоприятная внутренняя инновационная среда (и микросреда в группе, коллективе), а также обеспечено благоприятное влияние внешней инновационной среды, направленное на поддержание, развитие и реализацию как индивидуальных интересов, так и интересов всего педагогического коллектива, на развитие организации (школы), к которой принадлежат учителя;

- возникает или целенаправленно создается ситуация принятия инноваций педагогическим коллективом школы, т.е. совокупность условий, обстоятельств, при которых внедряемая инновация становится личностно значимой для педагогического коллектива, осознается и принимается как ценность [45].

Ситуация коллективного принятия (СКП) инновации выступает как технологическая единица обеспечения процесса личностного вовлечения коллектива учителей в инновационную деятельность на основе ценностного принятия инновации. Поиск теоретических и технологических основ создания СКП (как типа личностно значимой ситуации) обусловлен, тем, что личностно значимая ситуация вообще является основным механизмом реализации личностно ориентированного образования. Современные исследователи (В.А.Болотов, Е.А.Крюкова, В.В.Сериков, В.И.Лещинский) рассматривают ее как центральное звено выстраивания процесса обучения и воспитания, обеспечивающего личностную вовлеченность индивида в то, что он изучает или делает [41]. Также именно через личностно значимую ситуацию обеспечивается реализация субъектности индивида в образовательном процессе. Здесь же, выступая как СКП инновации, такая личностно значимая ситуация является механизмом реализации перечисленных выше условий формирования интереса педагогического коллектива к инновации. Однако в современных исследованиях не разработана личностно ориентированная технология формирования у учителей интереса к инновации в процессе педагогической деятельности (и тем более – у коллективного субъекта, которым является педагогический коллектив). Поэтому возникает необходимость осмысления возможностей личностно значимой ситуации (как технологической основы этого) в ее новом аспекте – как ситуации, ориентированной на особенного субъекта, которым выступает не отдельная личность, а коллектив (группа) [54].

Многообразие инновационных преобразований, происходящих в образовательных учреждениях, требуют серьезного научно-методического обеспечения. Рассмотрим отличительные особенности традиционной и инновационной систем методической работы (таб. 1) [42].

Таблица 1. **Сравнительная характеристика системы методической работы**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Критерии | Традиции | Инновации |
| Определение. | Часть системы непрерывного образования педагогов. | Система условий, способствующих саморазвитию каждого педагога. |
| Цель. | Освоение наиболее рациональных методов и приемов обучения и воспитания учащихся. | Создание условий для профессионального саморазвития, готовности к инновациям, творческой самореализации. |
| Задачи. | Обобщение и внедрение передового педагогического опыта. | Экспертиза, анализ, технологизация опыта. |
| Практическая помощь учителю. | Образовательный консалтинг. |
| Повышение квалификации педагогов. | Профессиональное развитие и саморазвитие педагогов. |
| Работа с профессиональным (закрытым) сообществом. | Формирование открытого поли-профессионального сообщества. |
| Выполнение инструкций по готовым алгоритмам. | Проектирование, моделирование новых педагогических практик. |
| Поощрение лучших учителей. | Создание условий для развития мотивации к профессиональному росту. |
| Критерии | Традиции | Инновации |
| Содержание. | Дидактическое.  Воспитательное.  Методическое.  Физиологическое. | Технологическое (изучение и применение ИКТ, современных образовательных технологий).  Психологическое (изучение актуальных психологических концепций).  Культурологическое (формирование методологической, психологической, технологической, методической культуры педагога). |
| Результативность. | Педагогическое мастерство. | Уровни профессионального саморазвития педагога (педтехника, педмастерство, творческая деятельность, создание индивидуального стиля, авторских программ и технологий, готовность к инновациям).  Инновационные принципы работы (системность, диагностичность, дифференцированность, оптимальность, технологичность). |

Основная тенденция развития образования технологизация имеет глобальный характер и направлена одновременно на повышение эффективности образовательных систем и уменьшение затрат на достижение результатов.

Основными задачами методической работы в инновационном образовательном учреждении являются: устранение методических ошибок и затруднений; организация инновационной деятельности по внедрению в практику достижений науки и практики; выработка новых подходов к осуществлению руководства и контроля этой деятельностью; поиск оптимальных направлений и способов взаимодействия всех членов управленческого звена [55].

Эта работа осуществляется в двух аспектах:

а) коррекционная работа, направленная на выявление и устранение недостатков и затруднений учителей;

б) их обучение навыкам экспериментально-исследовательской работы и развитие необходимых для этого способностей [55].

Организация инновационной деятельности учительского коллектива требует соответствующих изменений и координации управленческой деятельности администрации и научных руководителей школы. Ее успешность зависит от оптимальности сочетания коррекционной и инновационной, предметной и внеурочной деятельности, разнообразия ее форм и т.д.

Основными направлениями инновационной методической работы современных образовательных учреждений являются:

* изучение теории преподаваемого предмета, установление его связей с профилем образовательного учреждения;
* создание содержательных единых и инновационных методических комплексов, подчиненных целям и задачам учреждения;
* ознакомление с новыми достижениями науки и практики;
* отбор и апробирование новых обучающих систем и рекомендаций;
* определение целесообразных направлений углубленного изучения предмета;
* формирование базы данных об учебных и творческих способностях учащихся, способах их выявления и развития;
* решение вопросов комплектования и работы дифференцированных групп, кооперации работы отдельных учителей и инициативных творческих групп;
* отработка фрагментов педагогической техники, овладение современными технологиями обучения; выявление и устранение методических затруднений учителей; создание специфических систем воспитательной работы;
* овладение основами научной организации труда; выработка стратегий воздействия на учащихся;
* устранение собственных недостатков;
* экспериментально-исследовательская работа [59].

Специфика образовательных учреждений разного типа и реализация разных направлений методической работы требует конструирования разнохарактерных систем ее организации. Например, обучение методикам изучения индивидуальных особенностей учащегося можно начать с ознакомления преподавательского состава с элементарными сведениями о характере и структуре учебных способностей учащихся, их влиянии на результативность усвоения учебного материала. Задача этого этапа работы — добиться осознания необходимости отказаться от «слепой» работы с учащимися, дать необходимую информацию, вызвать желание перейти на работу на диагностической основе [62].

Следующий этап — это работа в виде практических занятий по самодиагностике. Решается сразу две проблемы: учитель осваивает технику диагностики, которую потом будет применять к учащимся своей группы, и получает ряд полезных сведений о себе самом.

Третий этап — практическая работа с родителями, без поддержки которых развитие необходимого комплекса интеллектуальных умений и способностей идет намного медленнее.

Четвертый этап включает проведение диагностики учебных способностей учащихся и фиксацию полученных данных в индивидуальных картах каждого студента.

Пятый этап предполагает организацию системы коррекционно-развивающей деятельности, устраняющей недостатки интеллектуального развития и их причины. Такими причинами могут являться и дефекты инновационной работы, что служит сигналом об ошибках в ее организации [60].

Содержание работы по каждому направлению можно построить в определенной последовательности [62]:

* организация теоретического семинара для ознакомления с проблемой, требующей инновационного решения;
* ознакомление учителей с авторами и работами в этой области;
* предъявление и обсуждение перечня вопросов, ответы на которые необходимо найти в рекомендованной литературе;
* обсуждение результатов на заседаниях методических объединений и обобщение полученной информации на межпредметном уровне;
* конструирование целостной многосторонней системы деятельности;
* ознакомление с диагностическими методиками и критериями оценки ожидаемых сдвигов; разработка и применение инновационных методик;
* проведение замеров и оценка результатов и т.д.

При таком подходе к организации деятельности работа обретает целостность, системность, целенаправленность и способствует решению инновационных задач образовательного учреждения. Еще одним специфическим направлением инновационной методической работы в образовательном учреждении является организация инициативных творческих групп по решению отдельных проблем эффективного обучения учащихся. Их комплектование и деятельность можно осуществить на основе определения целей, тем и задач образовательного учреждения.

Принципы методической работы [39]:

* Принцип централизации. Тематика исследований этих групп и отдельных учителей, участвующих в творческом поиске образовательного учреждения, должна быть подчинена целям и задачам его инновационной деятельности и представлять собой частную составляющую общей темы работы учреждения. Совокупность тем инициативных творческих групп и индивидуальных исследований отдельных учителей должна обеспечивать и завершенность исследовательской работы в целом.
* Принцип дополнения. Методическая работа инновационной школы не может отказаться и от традиционных ее областей, связанных с анализом и устранением причин педагогических затруднений учителя и допускаемых им ошибок. Три основные группы ошибок:

а) осознаваемые учителем, которые он хочет, но не может устранить;

б) не осознаваемые учителем, которые он сумеет обнаружить и устранить при получении соответствующей помощи;

в) ошибки, которые осознаются учителем как правильные методические решения, изменять которые он считает нецелесообразным.

Эти ошибки устранять намного сложнее. Обучению учителя должна предшествовать трудоемкая деликатная работа по переубеждению, подбору убедительной и не задевающей его профессионального самолюбия аргументации, позволяющей эту установку переменить. Эта работа по сложности и опасности возникновения конфликтов идентична деятельности по перевоспитанию трудного ученика. Особенно трудной бывает эта работа, если учитель, допускающий методическую ошибку, в целом работает результативно и добивается неплохих успехов в организации усвоения знаний школьников.

Отличаясь по содержанию и направленности, инновационная методическая работа образовательных учреждений должна подчиняться модернизированной системе принципов ее организации и проводиться в формах, отвечающих требованиям разнообразия, целевой направленности, адекватности тем целям и задачам, для решения которых они выбираются.

Основными принципами конструирования методической системы являются: нацеленность на конечный результат; системный, целостный подход к выбору тематики работы всех подразделений; единство формы и содержания методической работы; обусловленность содержания и методики ее организации целями, задачами, профилем, корректирующей и развивающей направленностью; базирование методической работы на результатах всестороннего изучения деятельности педагогического коллектива и учащихся; разнообразие форм и методов; исследовательская направленность; связь с научными и образовательными учреждениями; непрерывность и управляемость методической работы; гибкость и оперативность в координации ее направлений; связь с жизнью; гибкое реагирование на поступающую информацию; творческий, активный характер; оптимальное сочетание индивидуального и группового подходов; гибкость и оперативность управления обучением и развитием педагогических способностей учителя; направленность на сплочение педагогического коллектива вокруг наиболее актуальных проблем педагогической науки и практики; преемственность методической работы; взаимосвязь ее субъектов; согласованность и последовательность в осуществлении инновационных преобразований; рациональность распределения времени на учебно-воспитательную и методическую работу и т.д. Реализация этих принципов требует пересмотра форм методической работы образовательных учреждений [7].

Таким образом, наиболее распространенные формы инновационной работы: подготовка и обучающий анализ урока; составление методических паспортов учителя и образовательного учреждения, отражающих недостатки учителя; работа коррекционных и инициативных творческих групп, методических объединений, советов и кафедр; теоретические семинары, практикумы, деловые игры; работа школы молодого учителя и педагогического опыта; создание тематических альбомов, накопление базовой информации и разработок по теме школы; педагогические советы и производственные совещания; доклады и сообщения; дискуссии, дебаты, полемики по актуальным для образовательного учреждения вопросам; консультации с научными руководителями и привлеченными специалистами; ознакомление с опытом других образовательных учреждений, внедрение передового педагогического опыта; проведение педагогических консилиумов; опытная и экспериментальная работа; выставки лабораторий учителя; рецензирование и экспертиза; деловые, ролевые и ситуативные игры; разработка методических рекомендаций; организация курсов и семинаров для учителей; различные виды индивидуально-групповой работы с отдельными учителями или педагогическими коллективами; заседание методических объединений учителей по циклам предметов, инициативных творческих групп, научно-методического совета и кафедр и т.д.

Условиями эффективности инновационной методической работы являются: четкость и определенность целей; соответствие содержания, форм и методов методической работы целям ее организации; целостность подходов к решению проблемы повышения педагогического мастерства учителя; учет современных достижений педагогической науки и передового педагогического опыта; практическая направленность методической работы и использование активных форм обучения педагогических кадров; достаточное материально-техническое и дидактическое обеспечение процесса повышения квалификации педагогических кадров; наличие объективных методик и критериев оценки отдельных составляющих педагогического мастерства; личностно-ориентированный характер методической работы с преподавателями; оптимальность сочетаний фронтальной, групповой и индивидуальной работы; адекватность понимания всеми участниками методического процесса прогрессивного характера вводимых инноваций; наличие полных и достоверных данных об уровне сформированности каждой составляющей педагогического мастерства учителя; поэтапное и поэлементное отслеживание движения учителя в ходе методической работы; сочетание специально организованной методической работы с целенаправленной творческой деятельностью самого учителя; расширение ступеней оценки и стимулирования педагогического мастерства; координация деятельности психолого-педагогической и методической служб; оптимальный баланс новаций и накопленного опыта, нововведений и традиций; высокое качество управленческих действий и оптимальность их сочетаний.

Каждая из форм методической работы оказывает свое приоритетное влияние на достижение тех или иных целей, поэтому общая ее результативность зависит и от качества их сочетаний в непрерывном процессе совершенствования педагогического мастерства учителей инновационных школ.

Методическая работа - важный аспект повышения квалификации, который обеспечивает беспрерывность последипломного педагогического образования, взаимосвязь и преемственность самообразования, курсовой подготовки и межкурсовой работы.

Целью методической работы является совершенствование профессиональных знаний и умений педагогов, развитие их творческого потенциала и в конечном счете - повышение эффективности и качества педагогического процесса.

Главное в методической работе - оказание реальной, действенной помощи педагогу.

Выросла научная составляющая методической работы, усилилась ее целевая направленность на поддержку инноваций, использование достижений педагогической науки, передового опыта. Методическая деятельность многих педагогов становится все более творческой с элементами эксперимента.

В то же время имеется ряд нерешенных проблем и недостатков в организации методической работы. Массовая практика еще недостаточно вооружена знанием радикальных путей повышения эффективности методической работы, одним из которых является системный подход. Применительно к методической работе системный подход в самом общем виде представляет понимание методической работы (системой) и стремление к системному совершенствованию всех ее элементов: организации, содержания, форм проведения. При этом качественная реализация данного подхода предполагает разработку каждого из этих элементов.

**Глава 2. Организация методической работы на примере политехнического техникума**

Методическая работа может существенно влиять на качество и эффективность обучения и воспитания, на конечные результаты работы образовательного учреждения, поэтому вполне правомерно рассматривать её как важный фактор управления.

Через методическую работу осуществляется подготовка педагогов к внедрению нового содержания образования, овладение инновациями и прогрессивными педагогическими технологиями.

**2.1 Структура методической работы в ГОУ СПО «Политехнический техникум»**

Политехнический техникум основан в 1937 году как «Индустриальный техникум Наркомата оборонной промышленности при Амурском судостроительном заводе».

В 1939 году техникум получил новое кирпичное здание, в котором располагается и поныне.

В мае 2003 года техникум аттестован и аккредитован Государственной аттестационной комиссией Министерства общего и среднего профессионального образования и имеет высокий потенциал для своего дальнейшего развития. Следующая аттестация намечена на 2011 год.

Политехнический техникум проводит обучение по 11 специальностям, занимает уютное пятиэтажное здание, обучается 1500 студентов.

В Политехническом техникуме идет обучение по следующим специальностям:

080110 – экономика и бухгалтерский учет

080112 – маркетинг

080402 – товароведение

080501 – менеджмент

150203 – сварочное производство

151001 – технология машиностроения

160203 – производство летательных аппаратов

180102 – судостроение

180405 – монтаж и техническое обслуживание судовых машин

230101 – вычислительные машины, комплексы и сети

270116 – монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования

Деятельность техникума осуществляется по направлениям:

* работа с кадрами
* методическая работа
* образовательный процесс
* система воспитательной работы
* социально-профилактическая работа
* работа базового образовательного учреждения
* административно-хозяйственная деятельность

Целью работы является создание оптимальных условий становления и развития социокультурно ориентированной личности – физически, психически и духовно здоровой, готовой жить по законам общества, выполнять свое гражданское и человеческое предназначение и способной к творческой самореализации. Главное богатство техникума – стабильный и профессиональный коллектив, состоящий из 76 педагогов.

Анализ по уровню образованияпедагогических и руководящих кадров:

высшее образование имеют все 100% педагогического состава техникума, что свидетельствует о достаточно высоком качестве профессионального образования специалистов техникума.

По **педагогическому стажу** состав педагогов техникума можно охарактеризовать, как имеющий значительный опыт работы и способный решать поставленные задачи по обучению и воспитанию учащихся:



1. От 1 до 5 лет - 16%
2. От 5 до 10 лет-19%
3. От 10 до 20 лет -29%
4. Свыше 20 лет -28%

**Уровень квалификации руководящих и педагогических работников. Аттестация**



Высшая квалификационная категория - 24%

Первая квалификационная категория - 34%.

Вторая квалификационная категория - 41%

Особое место в популяризации деятельности техникума является освещение в средствах массовой информации работы объединений. Оно также является значимым и для самих педагогов. В 22 газетных публикациях, в 18 видеосюжетах была отражена в 2007-2008 учебном году жизнь данного учреждения.

Опыт работы 5 педагогов освещен в информационно-методических вестниках центра**.**

В настоящее время техникум является многопрофильным учебным заведением, ведущим подготовку по различным формам обучения: дневной, заочной и по форме экстерната.

Работает «Информационный центр содействия занятости молодежи» с компьютерным банком вакансий. Сложная социально-экономическая ситуация заставила руководство техникума активно заниматься проблемами изучения рынка образовательных услуг, рынка труда, оказанием помощи в трудоустройстве выпускников.

В 1999г. в техникуме совместно с городским центром занятости был создан Центр содействия трудоустройству. За период с 1999 по 2008г. укрепилась материальная, информационная и методическая база Центра, накоплен определенный опыт работы, что позволяет говорить о комплексном, системном подходе к вопросам трудоустройства и профориентации.

В 2005г. в техникуме открыт Интернет-центр, резюме на своих выпускников размещаются на специальном сайте, что способствует их трудоустройству.

Основной контингент студентов профтехучилищ составляют выпускники общеобразовательных школ 9- 11 классов.

Специфика среднего профессионального образования, которое получают студенты политехнического, состоит в том, что оно обладает качественной определенностью и отличается достаточным общекультурным и профессиональным содержанием, необходимым для выполнения выпускниками определенного круга профессиональных задач, имеющих выраженную практическую направленность и специализированный характер.

Большая заслуга педагогического коллектива в том, что техникум успешно развивается, все меняется буквально на глазах. Разрабатываются новые программы дальнейшего развития техникума, совершенствуются технологии учебно-воспитательного процесса. Техникум имеет прекрасный Интернет-центр, 10 компьютерных лабораторий, информационно-методический центр (заместитель директора по НМР Волынкина Елена Борисовна, методист Шкроб Светлана Викторовна) (см. приложение 1).

Методическая работа занимает особое место в педагогической системе управления образовательным учреждением в условиях опытно-экспериментальной работы, так как, прежде всего, способствует активизации личности педагога, развитию его творческой деятельности.

Работа ИМС основывается на положении о методической работе в Политехническом техникуме г. Комсомольска-на-Амуре (см. приложение 2)

В методической системе Политехнического техникума используются следующие формы и виды работы:

**1. Учебно-методическая работа**

1.1. Подготовка к лекционным, практическим, семинарским, лабораторным занятиям, учебной практике.

1.2. Разработка, написание, переработка, рецензирование, подготовка к изданию конспектов лекций, сборников упражнений в задач, лабораторных практикумов, частных методик по дисциплинам, методических материалов по проведению деловых игр, решению производственных задач, анализу конкретных ситуаций и т.д., методических материалов по выполнению курсовых и дипломных проектов (работ), методических разработок по применению новых информационных технологий в учебном процессе и других учебно-методических документов.

1.3. Составление проектов новых учебных рабочих планов специальностей и специализаций.

1.4. Составление рабочих программ по вновь вводимым дисциплинам.

1.5. Пересмотр действующих программ дисциплин.

1.6. Постановка новых и модернизация действующих лабораторных работ.

1.7. Внедрение новых информационных технологий в учебный процесс.

1.8. Работы, связанные с применением ПЭВМ в учебном процессе; разработка задач, отладка программ и т.д.

1.9. Разработка методических материалов по контролю знаний студентов.

1.10. Составление тематики, заданий и подбор различных документов по расчетно-графическим работам, дипломным и курсовым проектам (работам), контрольным работам, домашним заданиям, производственной практике.

1.11. Разработка сценариев учебных видеофильмов.

1.12. Разработка дидактических материалов: наглядных пособий, плакатов, раздаточных материалов и др.

1.13. Разработка, подбор и подготовка материалов к телевизионной лекции.

1.14. Подготовка и проведение олимпиад со студентами и абитуриентами.

1.15. Составление карт обеспеченности дисциплин учебной и учебно-методической литературой, учебно-методической документацией.

1.16. Составление документов по планированию учебного процесса: календарных планов дисциплин, графика, самостоятельной работы студентов, графика прохождения практики и др.

1.17. Участие в мероприятиях по повышению педагогической квалификации.

1.18. Контрольные посещения занятий: взаимные посещения занятий, участие в проведении показательных, открытых и пробных занятий.

1.19. Подготовка и проведение инструкторско-методических занятий с преподавателями.

**2. Научно-методическая работа**

2.1. Выполнение плановых госбюджетных научно-методических работ по проблемам технического образования.

2.2. Написание и подготовка к изданию учебников и учебных пособий, научно-методических статей и докладов.

2.3. Научное редактирование учебников, учебных пособий, научно-методических статей и докладов.

2.4. Работа в секциях научно-методических советов и комиссий при техникуме.

2.5. Участие в работе специализированных советов, совета техникума, совета факультета.

2.6. Разработка новых образовательных технологий.

**3. Организационно-методическая работа**

3.1. Проведение работы по профессиональной ориентации молодежи при поступлении в техникум.

3.2. Работа в приемной комиссии.

3.3. Подготовка материалов к заседаниям кафедры, совета факультета, совета техникума.

3.4. Работа в составе (в качестве председателя или члена) методической группы кафедры, методической комиссии факультета, научно-методического совета техникума.

3.5. Организационно-методическая работа по заданиям органов управления техникума.

3.6. Участие в подготовке и работе конференций, семинаров, смотров, конкурсов, выставок.

Методическая работа проводится в соответствии с годовым единым планом методической работы, который утверждается директором Политехнического техникума. (см. приложение 3)

Основные направления методической работы на период 2005-2007 гг см. приложение 4.

В настоящее время существует проблема формирования педагога инновационного образовательного учреждения, обладающего компетентностью, креативностью, готовностью к использованию и созданию инноваций, умению вести опытно-экспериментальную работу.

Профессиональное совершенствование педагогов Политехнического техникума осуществляется по следующим направлениям:

* анализ профессиональной подготовки педагогов на основе выявления их профессиональных потребностей, изучения результатов деятельности и вовлечения их в различные формы профессионального совершенствования, как на базе техникума, так и в районе, городе;
* создание на базе учреждения собственной программы профессионального совершенствования, которая учитывает:
* задачи образования и воспитания учащихся, возможные пути их реализации с учетом достижения современной науки и практики;
* возможности включения педагогов в опытно-экспериментальную и исследовательскую деятельность с учетом их личностной ориентации;
* обеспечение органической связи содержания и форм обучения и практической деятельности по созданию инновационной практики в условиях социального партнерства;
* привлечение специалистов к работе на всех этапах деятельности: от разработки концепции и проектирования модели инновационного учреждения и до её реализации.

Уже само содержание последнего направления вынуждает педагогов постоянно находиться в «обучающем режиме» - в процессе работы возникает необходимость вооружения новым знаниям, способами владения материалом предлагаемых специалистами программ.

Работа по повышению профессионального мастерства педагогов выделена в отдельное направление и придерживается следующих основных требований:

* иметь практико-ориентированный характер;
* интегрировать повышение квалификации и внедрение результатов научных исследований и передового (инновационного) педагогического опыта;
* обеспечивать индивидуально-дифференцированный подход, учитывающий возможности педагогов и их профессиональные интересы;
* способствовать активному освоению знаний и закреплению профессиональных умений;
* оценивать результативность повышения квалификации и своевременно вносить коррективы в этот процесс;
* обеспечивать системный и комплексный подход.

Изучение деятельности и личности педагога – необходимая предпосылка повышения качества и эффективности методической работы. Помочь педагогу добиться высоких результатов в обучении и воспитании учащихся можно только при условии всестороннего учета не только задач дальнейшего совершенствования, но и реальных возможностей каждого педагога, так как в образовательном нет двух одинаково подготовленных в теоретическом и методическом отношении педагогов, даже среди тех, кто проработал много лет.

Так, в результате диагностики готовности педагогов к внедрению новых технологий и инноваций, наблюдений за педагогической деятельностью, в политехническом техникуме определилось 3 группы педагогов с различным уровнем педагогического мастерства:

* низкий (10%) – интуитивный;
* средний (60%) – поисковый;
* высокий (30%) – мастерский.

Методическая работа с педагогами низкого уровня ориентирована на выработку положительного отношения к педагогической деятельности, овладение теоретическими знаниями.

Цели методической работы с педагогами среднего уровня – формирование ориентации на общение, диалог, овладение педагогической техникой (системой умений), осознание собственной индивидуальности.

Методическая работа с педагогами высокого уровня предполагает стимулирование ценностной ориентации на творчество в их педагогической деятельности, на создание индивидуальной методической системы. При этом ставка делается на самообразование и самоанализ собственных достижений, инициативу в апробации новых вариантов обучения и воспитания студентов.

Поэтому, педагоги с высоким уровнем педагогического мастерства, готовых к инновационной деятельности, были объединены в творческую группу, которая принимала активное участие в реализации намеченных задач.

Отбор форм и методов повышения квалификации педагогов Политехнического техникума обусловлен психологическими особенностями познавательной деятельности взрослых, поэтому учебный процесс строится с учетом следующих требований:

* реализации вариативности образовательных запросов;
* овладения способами самостоятельного познания и перехода в режим саморазвития;
* ориентации на удовлетворение потребности в неформальном профессиональном общении;
* ориентации на самоанализ собственной деятельности и осознание необходимости её совершенствования;
* проблемного построения содержания лекций, семинаров, требующих от педагогов междисциплинарного синтеза;
* использование таких форм и методов учебной работы, которые носят исследовательский характер и направлены на осмысление собственного педагогического опыта и творческую его переработку.

Из множества форм и методов, рекомендуемых в настоящее время для использования в работе с педагогами, мы остановились на некоторых из них:

* Лекции в форме диалога активизируют мыслительную и познавательную деятельность слушателей. Во время такой лекции мы поясняли содержание рассматриваемой темы, а затем вели рассуждение с педагогами, последовательно совместно разбирали вопросы темы.
* Проблемные лекции привлекают слушателей к доказательству отдельных положений и формированию выводов.
* Семинары-интервью оказывают большое влияние на развитие способности формировать вопросы, делать заключение и предлагать рекомендации.
* Семинар – творческие занятия направлены на развитие творческого мышления и создания инновационных проектов.
* Семинар – пресс-конференции помогают быстро находить информацию по отдельным проблемам, глубоко осмысливать её, обсуждать отдельные вопросы с коллегами.
* Игровое моделирование (деловые и ролевые игры: брейнсторминг, совет пиратов, делим пирог и др.) подразумевают моделирование реального процесса, во время которых принимают оптимальные профессиональные решения на основе анализа искусственно созданных педагогических ситуаций. Деловая игра как метод обучения позволяет «прожить» ту или иную практическую ситуацию.

В Политехническом техникуме используются в методической работе и такие формы и методы, как коллективное решение проблемных ситуаций, групповая дискуссия, или мозговая атака, по наиболее важным вопросом, тренинги в малых группах по совершенствованию профессиональных умений; методы самообразовательной работы, научно-практические конференции по итогам инновационной деятельности образовательного учреждения.

Новой формой, позволяющей в комплексе решать основные практические и исследовательские задачи, интегрировать различные образовательные формы обучения для педагогов в инновационном учреждении, является научно-методический совет. В работу научно-методического совета включена творческая группа педагогов, научный руководитель экспериментальной площадки, директор техникума.

В компетенцию его деятельности входит создание коллектива единомышленников для развития учреждения, который разрабатывает стратегию, конструктивно-методические схемы реализации общей концепции, модель учреждения и его основные структуры, методики изучения культурно-образовательных и профессиональных потребностей всех участников педагогического процесса. Важное место в содержании работы научно-методического совета занимает анализ деятельности учреждения, результаты использования новых педагогических технологий, анализ профессиональной деятельности членов коллектива, рассмотрение прогностических программ и проектов, анализ и утверждение дидактических, методических материалов, обобщение опыта.

Важным в работе научно-методического совета является и анализ инновационных способов и приемов, и их реализации в социокультурном пространстве, и изучение их влияния на степень развития учащихся.

Среди важнейших направлений построения программы подготовки педагога особое внимание в политехническом техникуме уделяется формированию готовности педагога к участию в инновационных процессах.

Формирование у педагога внутренней потребности в инновационном поиске имеет свои закономерности и проходит через ряд объективно существующих этапов.

По мнению педагогов и методистов потехнического техникума, готовность педагогов к новаторской, исследовательской деятельности формируется в процессе включения в инновационный поиск, в опытно-экспериментальную работу, что ставит их в позицию непрерывного творческого переосознания действительности и приводит к совершенствованию их мастерства, профессионализма.

Технологию конструирования инноваций в методической системе преподавателя Политехнического техникума состоит из трех взаимосвязанных стадий — проектировочной, экспериментальной и рефлексивно-оценивающей.

Проектировочная стадия начиналась с разработки общего замысла новой методической системы. Разработка замысла направлена на прогнозирование конечного результата, который должен быть достигнут педагогом в формировании личности учащихся в условиях данного техникума. С этой целью преподаватели прошли ряд последовательных теоретико-методологических процедур. Стадия проектирования инновационной методической системы работы преподавателя завершилась определением образовательных, воспитательных и развивающих задач, отражающих планируемые изменения в развитии личности студентов Политехнического техникума.

Стадия экспериментальной реализации модели инновационной методической системы включала в себя разработку и апробацию содержательных и процессуальных компонентов методической системы, обеспечивающих реализацию целей и задач опытно-экспериментальной работы (авторских учебных программ, планов уроков, дидактических материалов, технологий обучения и т. д.).

Изучение инновационного опыта позволяет выделить такие тенденции в развитии системы обучения, как возрастание роли творческой индивидуальности педагога, диагностичности, интенсивности, социально-игровой контекстности, диалогичности, моделирования профессиональных ситуаций, проектирования дидактических функций в единстве с коммуникативными и личностно-смысловыми, модульности, межпредметности, субъектности и избирательности.

Заключительным этапом работы на стадии экспериментальной реализации модели авторской методической системы является деятельность, связанная с осуществлением проверки состоятельности предложенных в ней основных проектных решений при обязательном непрерывном отслеживании (мониторинге) эффективности их функционирования в условиях инновационного учебного процесса.

Рефлексивно-оценивающая стадия предполагает анализ, осмысление и оценку всего хода и результатов опытно-экспериментальной работы по конструированию инновационной (авторской) методической системы. На этой стадии важно иметь четкие критерии, по которым можно судить об эффективности педагогической деятельности. В опыте Политехнического техникума приняты следующие критерии деятельности учителя по конструированию инновационной (авторской) методической системы:

* наличие четко и диагностично заданной цели, т. е. корректно-измеримое представление понятий, операций, деятельности учащихся как ожидаемого результата обучения, способов диагностики достижения этой цели;
* представление изучаемого содержания в виде системы познавательных или практических задач и способов их решения;
* указание способов взаимодействия участников учебного процесса;
* наличие достаточно жесткой логики, последовательности определенных этапов усвоения данной предметной области (темы, материала сферы деятельности, педагогической функции);
* мотивационное обеспечение деятельности учащихся и реализации их личностных функций в этом процессе (сознательный выбор, понятие деятельности, определение ее смысла, креативной позиции);
* указание границ правилосообразной и творческой деятельности преподавателя;
* применение в учебном процессе новейших технологических средств и способов переработки информации.

Педагогами политехнического техникума г. Комсомольска-на-Амуре. разработана модель организации научно-методической работы по подготовке в учреждении современно мыслящих педагогов, способных максимально эффективно обеспечить решение задач, стоящих перед образовательным учреждением.

**Модель «5 шагов к успеху»**

Шаг 1: Для решения проблемы подготовки учителя, обладающего ИКТ-компетентностью, в Политехническом техникуме организуются постоянно действующие компьютерные курсы «Современный педагог: оптимизация работы» для учителей – предметников. Результатом работы на курсах являются созданные педагогами цифровые образовательные ресурсы, которые они в дальнейшем используют при проведении уроков и внеклассных мероприятий.

Информационные технологии становятся базой современного образования. Но они эффективны лишь в сочетании с соответствующими педагогическими технологиями: если педагог мыслит прежними категориями, то использование технических средств не меняет сути образовательного процесса и традиционного репродуктивного метода подачи материала. Данная идея становится основной в определении содержания научно-методического семинара.

Шаг 2: Для повышения компетентности педагогов в области современных образовательных технологий в техникуме организуется научно-методический семинар по их изучению. При организации работы семинара очень важно информационный подход к повышению квалификации педагогов, заменить на развивающее и личностно – ориентированное обучение, создавая условия, обучающую среду и деятельность, при которых происходит формирование и развитие личности педагога. Изучение современных образовательных технологий: проектной, модульного обучения, проблемного обучения, исследовательской организуется таким образом, что педагогу предлагается не руководить деятельностью учащихся, а самому пройти весь путь по созданию проекта, изучить предлагаемые технологии «изнутри».

Деятельность педагога на первых двух шагах организована в нескольких направлениях: приобретение новых знаний, поиск новых идей, генерирование собственных идей, а последующие шаги предоставляют возможность проверки действенности своих инновационных идей.

Шаг 3: Практическая деятельность «Применение ИКТ в учебно-воспитательном процессе» включает в себя проведение уроков, внеклассных мероприятий, родительских собраний с применением современных образовательных и информационно-коммуникационных технологий. Работа на данном этапе происходит в творческой лаборатории, созданной на базе мультимедийного кабинета. Для оказания педагогам методической помощи в режиме индивидуального консультирования работают заместитель директора по научно-методической работе, педагог информатики, руководители методических объединений.

Шаг 4: Весьма важным аспектом методической работы в техникуме является формирование проектной культуры отдельного педагога и всего коллектива в целом. Проектирование стимулирует педагога к получению новых знаний, к творческим поискам, помогает развивать профессиональную компетентность.

В Политехническом техникуме разрабатывается и реализуется система проектов, направленных на модернизацию содержания образования, управление педагогическим процессом, планирование и развитие ОУ, повышение квалификации педагогов. Процесс реализации этих проектов позволяет решить несколько задач: реализовать стратегию инновационного развития техникума, повысить проектную культуру педагогов, создать условия для использования метода проектной деятельности в учебно-воспитательном процессе, организовать социальное партнерство между всеми участниками школьного образовательного пространства учителями, учениками, родителями.

Шаг 5: Участие педагогов в семинарах, конкурсах, научно-практических конференциях, публикации и распространение своего опыта работы. Работа на данном этапе строится на акмеологической концепции: в основе саморазвития и самоорганизации лежит потребность человека в новых достижениях, стремление к успеху, к совершенству, активная жизненная позиция, позитивное мышление, вера в свои возможности.

Педагогами Политехнического техникума рассмотрены и используются инновационные технологии, которые используются в экономике, бизнесе, они применимы тогда, когда требуется совершенствование, развитие конкретного образовательного учреждения.

* образовательный консалтинг - это набор социально-технологических приемов и методов, используемых для проектирования процесса инновационного развития образовательного учреждения и системы образования работников. Процесс консультирования включает в себя: диагностику, выработку рекомендаций, содействие во внедрении проекта - это один вид консультирования. Другой - направлен на то, чтобы организация сама выработала нужные для ее развития решения. В этом случае роль консультанта сводится к тому, чтобы с помощью специальных средств, процедур создать условия для разработки плана действий. Но идеальным является такой способ консультирования, который, с одной стороны, приводил бы к запуску механизма самоорганизации и саморазвития; с другой – означал бы совместную деятельность по решению какой-либо проблемы;
* образовательный аутсорсинг – это привлечение внешних ресурсов для оказания методических услуг. Сегодня аутсорсинг в образовании, применяемый наряду с собственными системами методической работы, представляет собой один из наиболее эффективных подходов к формированию системы обучения работников непосредственно в образовательном учреждении. Смысл аутсорсинга сводится к простой формуле: учреждение получает возможность сосредоточить все ресурсы на основных видах деятельности, передав остальные (поддерживающие, сопутствующие) функции надежному и профессиональному партнеру.

Для успешной творческой деятельности педагогов и учащихся были выделены организационные, методические и психологические условия.(см. приложение 5). Они помогают педагогам проявить свою индивидуальность, творчески самореализоваться, осознать и проанализировать свою деятельность. А учащимся выработать созидательные креативные качества для самопроявления личности.

Организация научно-методической работы в образовательном учреждении на современном уровне - это необходимое условие реализации инновационной деятельности педагогического коллектива, образовательного учреждения, работающего в режиме развития.

Таким образом, использование в процессе повышения профессионального мастерства педагогов Политехнического техникума указанных и других активных форм и методов обучения обеспечивает практико-ориентированный характер учебного процесса, способствует включению в инновационную деятельность, формированию потребности в непрерывном профессиональном совершенствовании.

**2.2 Опыт преподавателя экономических дисциплин в применении инноваций в учебно-воспитательном процессе**

Рассмотрим опыт работы преподавателя курса «Основы рыночной экономики» Артемовой Натальи Александровны.

Для определения уровня педагогического общения студентов с преподавателем экономических дисциплин Артемовой Н.А. мы провели исследование по методике О.А. Казанцевой (см. приложение 6). В исследовании участвовало 14 студентов 3 курса. Время исследования – сентябрь 2008 года. Результаты исследования отражены в таблице 1 и диаграммах (приложение 7).

Из общего числа опрошенных студентов мы видим, что:

* 50% (7 человек) оценили педагогическое общение как безусловно высокое
* 42, 8 % (6 человек) как преимущественно положительное,
* 4,7 % (1 человек) как в основном низкое

Можно сделать вывод, что более 92,8 % студентов удовлетворены уровнем педагогического общения с преподавателем. Согласно данной диаграмме (приложение 7) мы видим, что студентами отмечается уважение со стороны преподавателя, способность педагога повлиять на студента с помощью речевого воздействия, т.е. преподавать является авторитетом для студентов. Данный вывод подтверждается и высокой оценкой уровня профессиональной речевой культуры преподавателя. Студентами отмечается высокий уровень эмпатии преподавателя по отношению к студентам. А также умение преподавателя общаться с людьми разного возраста и социального положения. Что указывает на лояльность в общении преподавателя со студентами.

Студенты отмечают сложность преподавателя организовать студентов, сплотить их. Недостаточный, по мнению студентов, уровень легкости передачи информации, жизненного опыта преподавателем, общительности, инициативности преподавателя, стремления последнего к повышению ценза социального взаимодействия со студентами, на наш взгляд, говорит либо о формальном отношении студентов к анкетированию, либо о низком уровне общения самих студентов. Студенты от преподавателя ждут только предоставления новой информации, проявления инициативы в общении, создание преподавателем легкой атмосферы, готовых ответов на поставленные вопросы.

В течении 2008-2009 учебного года нами проводилось изучение системы методической работы преподавателя: использование инновационных методов и приемов в работе.

Одним из звеньев методической системы работы Артемовой Н.А. в данном направлении является метод конкретных ситуаций.

Метод конкретных ситуаций основан на следующем утверждении: понимания механизмов управления и профессионализма в менеджменте можно добиться путем рассмотрения, изучения и обсуждения конкретных ситуаций.

Существует довольно много разновидностей данного метода, используемых педагогами техникума.

В описании метода следует отметить, что в общем случае студент получает текст с описанием конкретной организационной проблемы. Его просят изучить ситуацию в домашней обстановке и наметить оптимальное решение. Затем студенты объединяются в небольшие группы, обсуждают достоинства и недостатки предложенных решений и пытаются установить, каким законам управления подчиняется данная ситуация.

Метод конкретных ситуаций предназначен для того, чтобы помочь учащемуся лучше разобраться в основных законах и принципах управления. В большинстве случаев не существует какого-то одного, единственно верного решения. Одновременное существование нескольких альтернативных решений и возможность выбора формируют у студентов определенную гибкость подхода к рассмотрению организационных проблем. Перед студентами педагоги техникума ставят задачи не столько найти единственный ответ, сколько поставить правильные и полезные вопросы, которые могут предполагать существование нескольких альтернативных решений.

Метод конкретных ситуаций используется Артемовой Н.А. для того, чтобы развить навыки студентов, позволяющие им определять первостепенные проблемы в обучении и в управлении организации. Студенты также учатся определять, с чего необходимо начинать поиск ответов, и составлять правильный план действий.

Студенты изучают ситуацию, приходят к собственным выводам о том, что следует предпринять, а затем обсуждают ситуации в группах.

Артемова Н.А. использует данный метод используется наряду с другими методами обучения, как:

* Упражнения по сравнительному использованию односторонней и двусторонней моделей общения, в процессе которых студенты определяют для себя сильные и слабые стороны этих моделей
* Моделирование неких реальных явлений, при котором «команды» учащихся соревнуются в выполнении каких-либо «производственных» заданий. При этом слушатели «набираются опыта», выполняя различные управленческие и организационные функции при наличии обратной связи среди участников эксперимента
* Активное изучение или моделирование конкретных ситуаций. Команда учащихся изучает представленную информацию, принимает ряд решений, получает в ответ информацию и продолжает работу в новых условиях, проходя, таким образом, через последовательность различных ситуаций
* «Упражнение с корзиной» создает типичный дневной объем работы менеджера с помощью гипотетической «корзины», которая содержит документы и другие бумаги, имеющие отношение к самым разнообразным управленческим проблемам
* Типовые, но вполне реальные проблемные ситуации – например, самые разнообразные проблемы «выживания». Команда проверяет свое умение справляться с ними и принимать решения, способность использовать все коллективные ресурсы для нахождения верного ответа
* Ситуации, рассчитанные на интерактивное решение проблемы. Эти ситуации обычно предполагают проведение экспериментов «лабораторного» типа, в процессе которых команды работают над задачей, проблемой или упражнением, быть может, несколько искусственными, но зато с высоким соревновательным накалом.
* «Головоломки». В процессе многих экспериментов и занятий по моделированию учащимся приходится решать трудные, приводящие в замешательство задачи. Работа над ними, самостоятельная или в составе группы, должна помочь слушателям лучше понять методы решения проблем, их сильные и слабые стороны.

Метод конкретных ситуаций – удобный способ, по мнению Артемовой Н.А., раскрыть перед студентами все многообразие как бизнеса вообще, так и организационных ситуаций и проблем в частности.

* Он упорядочивает знания и факты
* Он совершенствует умение учащихся анализировать проблемы, общаться и принимать решения
* Он формирует собственное мнение, заставляет осознать, что в области человеческого поведения не бывает ничего безоговорочно верного или неправильного

Важную роль в процессе адаптации, по мнению Артемовой Н.А., необходимо определить такому методу, как деловая игра.

Деловые игры встречаются в различных вариациях, но все они, по сути, являются методом конкретных ситуаций в действии. Вместо того, чтобы «обсуждать» возможное развитие ситуации, студенты получают определенные роли и общаются друг с другом, выступая от имени конкретного действующего лица – участника данной ситуации.

Например: Деловая игра «Простейшие методы стратегического управления»

Целью проведения данной деловой игры является ознакомление студентов с наглядными методами и результатами реализации стратегической решений на конкретных примерах из экономической жизни промышленно развитых стран.

За две недели до проведения деловой игры студентам раздается дополнительный теоретический материал. Группа делится на 2-3 группы и каждой из них ставится проблема: подобрать из экономической литературы и прессы данные за последние несколько десятилетий о том, как вследствие кардинальных решений и / или разумной, хорошо просчитанной долгосрочной политики те или иные фирмы достигли крупных успехов (или крупных неудач из-за принятый или отвергнутых вариантов развития). Каждой из групп дается определенная отрасль промышленности: высокие технологии, энергетика, металлургия, машиностроение и т.д. Требуются 1-2 ситуации.

Пример:

\* из-за концептуального решения IBM организовать выпуск дешевых компьютеров, эта фирма почти полтора десятилетия доминировала на рынках микро-ЭВМ;

\* выпуск принципиально новой модели «Форд Мустанг» совершил революцию в автомобильном мире;

\* из-за демпинговой ценовой политики авиакомпания «Pan AMERICAN» обанкротилась.

От групп требуется в каждой найденной ими ситуации достаточно определенно знать положение (политическое и экономическое) на момент развития событий и четко уметь обрисовать причины и результаты в каждом конкретном случае, а также суметь объяснить проблему в течение 5 минут окружающим.

Прикладной целью деловой игры является попытка разработать сценарий развития в каждой из ситуаций и сравнить полученные результаты с практическими.

Сценарии разрабатываются по методам «Заголовки газет» и «Логика возможного развития». Глава каждой группы выступает с 5-минутным сообщением, в котором формулирует начальные данные на момент принятия решения, контрольную точку (5 или 10 лет) и основные события, произошедшие в период между начальной и контрольной точками. После этого (на выбор группы) формулируется либо решение, либо его итоговый результат. Группе-оппоненту предлагается восстановить логику событий в единое целое (определить либо исходное решение, либо его итоги). Так группы меняются задачами и начинают обсуждение. После обсуждения группы-аналитики предлагают свои решения и обосновывают их, а группа-постановщик задачи раскрывает реальное положение вещей. Полученные ответы сравниваются. Если решение исторически верно, то все ее участники получают +1 балл к семинарскому рейтингу.

Пример:

Ситуация: В середине 70-ых корпорация IBM контролирует большую часть мирового рынка ЭВМ. Рынки корпоративной вычислительно техники уже поделены с «Cray» и «Digital». Тенденции НТП стремительно удешевляют высокотехнологичную технику. На компьютерах начинаю реализовываться менее глобальные задачи (не только космос и военная техника)

Итог: В середине 80-ых корпорация IBM является полновластным владельцем и законодателем мод компьютерного рынка.

Задача: найти решение, приведшее к столь резкому скачку.

Ответ: создание микро-ЭВМ, рассчитанной на рядового пользователя.

Деловые игры, как считает Артемова Н.А., очень эффективная форма проверки пройденного до того материала, к тому же данный метод дает учащимся хорошую возможность применить полученные знания в условиях близких к реальным. (см. приложения 8, 9)

Артемова Н.А. считает, что:

* Деловые игры дают отличную возможность почувствовать, «что происходит, когда происходит вот это».
* Они подчеркивают значение чувств и эмоций в различных ситуациях, особенно в тех, которые связаны с человеческими взаимоотношениями.
* Позволяют учащимся взглянуть на проблему с новой для себя точки зрения
* Повышают интерес учащихся, придают занятиям определенную динамику, благодаря чему слушатели могут изменить свое отношение к тем или иным вопросам.
* Деловая игра позволяет учащимся почувствовать себя в реальной управленческой ситуации и перепробовать все, что угодно, без страха совершить ошибку.

Кроме вышеперечисленных методов, в работе Артемовой Н.А. нашел свое отражение целый ряд методов обучения, которые включают в себя выполнение учащимися упражнений «с карандашом в руке», за ними следует коллективная работа и (или) в результате выполнения этих заданий устанавливается обратная связь.

Например:

* Опросники или анкеты, заполняемые студентами для повторения материала, пройденного самостоятельно или во время аудиторных занятий
* «Лабиринт» или ситуации «разветвленного» типа
* Выбор одного варианта из нескольких предложенных
* Образцовые модели типа «стиль менеджмента», которые показывают учащемуся отличие его работы от образца.

В апреле 2009 года нами было проведено повторное исследование оценки студентами уровня педагогического общения по методике О.А. Казанцевой. Полученные результаты были сведены в таблице 2 и отражены в диаграммах (приложение 10)

Нами были получены следующие результаты при анкетировании студентов:

* 57,1 % (8 человек) дали высокую оценку стилю педагогического общения,
* 35, 7 % (5 человек) дали преимущественно положительную оценку
* 7,1 % (1 человек) оценило уровень педагогического общения как низкий.

Результаты анкетирования наглядно показывают, что отношение преподавателя к студентам уважительное. В речи преподавателя студенты выделяют следующие моменты: выразительность, деликатность, высокий уровень профессиональной культуры. Студентами отмечено, что преподаватель легко и с желанием передает жизненный опыт студентам, умеет организовать группу. Высокую оценку получили такие качества как общительность, инициативность, сопереживание, умение преподавателя вести беседу с людьми разного возраста и социального статуса

Следовательно, можно сделать выводы, что студенты в конце учебного года довольны уровнем педагогического общения с преподавателями, ценят больше всего тот уровень профессионализма, знаний, умений, навыков, который преподаватель может передать студенту, а эмоции и амбиции студенты относят на второй план. На наш взгляд это говорит об изменении профессиональных познавательных интересов студентов - будущих специалистов.

Таким образом, по результатам исследования мы можем отметить у Артемовой Н.А. сформирована готовность к целенаправленному поиску и введению в свою деятельность конструктивной новизны. Она обладает не только высоким интеллектуальным и творческим потенциалом, но и критическим отношением к действительности, стремлением к ее рефлексии, поиску альтернативы в своей профессиональной деятельности.

**2.3 Пути совершенствования методической работы преподавателя экономических дисциплин**

Как показывает исторический опыт, инновационные процессы — необходимое и обязательное условие развития как педагогической науки, так педагогической практики. В этой связи процесс подготовки будущего учителя должен быть направлен на подготовку педагога, способного к творчеству, владеющего современными педагогическими технологиями.

Так, среди важнейших направлений построения программы подготовки преподавателя особое внимание должно уделяться формированию готовности педагога к участию в инновационных процессах. Решение данной задачи требует изменения акцентов в профессиональной подготовке, а именно:

* получаемое будущими учителями образование должно формировать установки на постоянное саморазвитие, т.к. только в этом случае молодые специалисты будут способны к творческой интерпретации научных исследований и использованию данных передового педагогического опыта;
* неформальное сочетание теоретического наследия и практического опыта, восприятие педагогики как непрерывно развивающейся науки, что позволит постоянно стимулировать в себе потребность в поиске новых путей решения проблем образования;
* гуманистическая позиция педагога, которая может быть охарактеризована в признании и принятии ребенка, воспитанника как ценности, где его Я-концепция — приоритетная часть в структуре ценностных ориентаций.

Процесс разработки авторской методической системы — не одномоментный акт. Он занимает довольно длительный период. Наши исследования показали, что педагогический процесс, ориентированный на развитие личности, предполагает реализацию учителем индивидуально-творческой (субъектно-авторской) модели педагогической деятельности, требующей внесения авторского начала в целеполагание, отбор и конструирование содержания обучения, в структуре которого представлен собственный личностный опыт учителя в построении методической системы, реализующей индивидуальный стиль его деятельности. Результатом творческого саморазвития учителя в педагогической деятельности является создание им собственной авторской педагогической системы, в структуре которой следует выделить следующие подсистемы:

* индивидуальная совокупность личностных и профессиональных качеств учителя;
* педагогическая технология, адаптированная к индивидуальности учителя, выражающая своеобразие его профессионального мировоззрения;
* специфическое коммуникативное пространство как стилевая характеристика профессионального общения и поведения педагога.

Педагогам, ведущим инновационный поиск по созданию авторской методической системы, целесообразно ориентироваться на следующие критерии ее сформированности:

* субъектность педагога в его профессиональной деятельности, что выражается в авторском подходе к постановке целей, выработке содержания занятий, разработке средств создания ситуации развития личности воспитанника;
* адаптированность к индивидуально-стилевым особенностям учителя;
* соавторство учителя и ученика в разработке всех компонентов педагогического процесса — его целей, средств, ожидаемых результатов, критериев их оценивания;
* технологичность педагогической деятельности, ее результативность, совпадение результатов педагогического процесса с диагностично заданной целью;
* обеспечение единства личностно-смыслового и когнитивного развития учащихся.

Управленческий цикл в условиях авторской методической системы образовательного учреждения начинается с анализа личностно-развивающих возможностей методического процесса. При оценке профессиональной деятельности педагога руководителем техникума в поле его зрения оказываются не только собственно профессиональные, но и личностные характеристики педагога: смысл и идеал профессиональной деятельности, высокий уровень саморегуляции и рефлексии в профессиональной работе, гибкость и аналогичность педагогического общения.

Новая стратегия порождает и новые методы управления. Это – многопараметральное системное проектирование авторской методической системы, позволяющее увязать воедино: знания, творчество, стандарт, индивидуальность педагогов, внутреннюю целостность и взаимодействие со средой; создание реальных образцов опыта, в том числе и не имеющего аналогов в науке и практике; передача учителю авторских, а не только исполнительских полномочий; разработка и внедрение интерактивных форм методической работы, через которые учитель переходит на новый уровень профессионализма; изменение профессионального педагогического мышления учителей, позволяющего создавать индивидуально-авторские методические и педагогические системы.

Резюмируя сказанное, можно выделить специфические управленческие действия руководителя техникума, направленные на организационное обеспечение личностно ориентированного образования:

1) освоение и применение личностно ориентированных критериев жизнедеятельности учащихся, учителей, образовательной организации в целом;

2) использование модели личностно ориентированной ситуации как инструмента педагогического анализа (применительно к развитию учащихся на занятиях, воспитательных мероприятиях, в сфере внеучебного общения и т. п.);

3) диагностика профессиональных возможностей пелагогв в аспекте их готовности к созданию авторской методики и стиля личностно ориентированной педагогической деятельности;

4) персональное влияние руководителя на этико-культурную атмосферу техникума - формируемую структуру общения, стиль, ожидания, мотивацию, событийность развивающейся личности;

5) организация в техникуме развивающегося методического процесса, обеспечивающего овладение учителями проектно-целевой деятельностью, реконструкцию предметного содержания обучения с целью обеспечения его вхождения в структуру личностного опыта студента, освоение природы и технологий создания разнофункциональных личностно ориентированных ситуаций, овладение опытом педагогического анализа и педагогической диагностики на основе личностных критериев.

В данной системе методической работы должно осуществляться и самообразование сотрудников администрации техникума, необходимое для овладения новыми моделями управления.

Специфика управления личностно ориентированной образовательной системой состоит в том, что управление призвано обеспечить здесь «становление и функционирование» учителя как носителя личностно-развивающей педагогической деятельности. Такому учителю присущи субъектность, компетентность и самообоснованность педагогических решений. Речь идет в данном случае не об учителе-новаторе, готовом внедрять в практику «достижения науки и передового опыта», а об учителе, создающем собственную, адекватную своему личностному потенциалу педагогическую систему. Чтобы в педагогическом процессе была востребована личность студента, в нем в первую очередь должна быть востребована личность учителя. Она должна состояться, самоопределиться, найти свой, индивидуальный, в какой-то степени уникальный способ профессиональной самореализации, что, собственно, и обозначается понятием авторской педагогической системы.

Внутренние функциональные средства труда отражаются в нормативной, инструктивно-методической документации, характеризующей ту ил иную профессиональную деятельность. В качестве внутреннего функционального средства труда могут выступать профессиональные знания, умения и навыки, индивидуальный стиль профессиональной деятельности, образ-Я в профессии, профессиональное самосознание и профессиональная самооценка. Следовательно, содержанием активного самоопределения выступают процессы самопознания (осознания собственных интересов, склонностей, предпочтений, особенностей своего характера и темперамента), самооценивания (сравнение результатов самопознания с имеющимся представлением о профессиональных требованиях, выдвигаемых со стороны выбираемой профессии) и саморазвития (целенаправленное самоформирование в себе тех качеств, которые необходимы для успешного выполнения будущей профессиональной деятельности).

Организация научно-методической работы в образовательном учреждении на современном уровне - это необходимое условие реализации инновационной деятельности педагогического коллектива, образовательного учреждения, работающего в режиме развития.

Использование в процессе повышения профессионального мастерства педагогов Политехнического техникума указанных и других активных форм и методов обучения обеспечивает практико-ориентированный характер учебного процесса, способствует включению в инновационную деятельность, формированию потребности в непрерывном профессиональном совершенствовании.

Изучение инновационного опыта в методической работе преподавателей политехнического техникума позволяет выделить такие тенденции в развитии системы обучения, как возрастание роли творческой индивидуальности педагога, диагностичности, интенсивности, социально-игровой контекстности, диалогичности, моделирования профессиональных ситуаций, проектирования дидактических функций в единстве с коммуникативными и личностно-смысловыми, модульности, межпредметности, субъектности и избирательности.

Анализ работы Артемовой Н.А. показал, что у данного педагога сформирована готовность к целенаправленному поиску и введению в свою деятельность конструктивной новизны. Артемова Н.А. обладает не только высоким интеллектуальным и творческим потенциалом, но и критическим отношением к действительности, стремлением к ее рефлексии, поиску альтернативы в своей профессиональной деятельности.

**Заключение**

Специфика образования как элемента социальной сферы заключается в опережающем характере его изменений. В силу этого профессиональные проблемы учителей не могут быть рассмотрены в отрыве от тех преобразований, которые происходят ныне в обществе, в образовании.

Как показывает исторический опыт, инновационные процессы — необходимое и обязательное условие развития как педагогической науки, так педагогической практики. В этой связи процесс подготовки будущего учителя должен быть направлен на подготовку педагога, способного к творчеству, владеющего современными педагогическими технологиями.

Так, среди важнейших направлений построения программы подготовки учителя особое внимание должно уделяться формированию готовности педагога к участию в инновационных процессах. Решение данной задачи требует изменения акцентов в профессиональной подготовке, а именно:

* получаемое будущими учителями образование должно формировать установки на постоянное саморазвитие, т.к. только в этом случае молодые специалисты будут способны к творческой интерпретации научных исследований и использованию данных передового педагогического опыта;
* неформальное сочетание теоретического наследия и практического опыта, восприятие педагогики как непрерывно развивающейся науки, что позволит постоянно стимулировать в себе потребность в поиске новых путей решения проблем школьного образования;
* гуманистическая позиция педагога, которая может быть охарактеризована в признании и принятии ребенка, воспитанника как ценности, где его Я-концепция — приоритетная часть в структуре ценностных ориентаций.

Формирование у педагога внутренней потребности в инновационном поиске имеет свои закономерности и проходит через ряд объективно существующих этапов. Инновационная деятельность в педагогической практике имеет свои особенности, связанные в первую очередь с неповторимостью личности учителя и ученика.

На наш взгляд, готовность педагогов к новаторской, исследовательской деятельности формируется в процессе включения в инновационный поиск, в опытно-экспериментальную работу, что ставит их в позицию непрерывного творческого переосознания действительности и приводит к совершенствованию их мастерства, профессионализма.

Специфика и направления методической работы в инновационной школе определяются целями инновационного образовательного учреждения, характером деятельности школы и решаемых ею проблем. Они зависят от профиля, его целей и задач, квалификации педагогического коллектива и характерных для него затруднений, качества управленческой подготовки руководителей.

Основными задачами методической работы в инновационном образовательном учреждении являются: устранение методических ошибок и затруднений; организация инновационной деятельности по внедрению в практику достижений науки и практики; выработка новых подходов к осуществлению руководства и контроля этой деятельностью; поиск оптимальных направлений и способов взаимодействия всех членов управленческого звена.

Методическая работа может существенно влиять на качество и эффективность обучения и воспитания, на конечные результаты работы образовательного учреждения, поэтому вполне правомерно рассматривать её как важный фактор управления.

Методическая работа - важный аспект повышения квалификации, который обеспечивает беспрерывность последипломного педагогического образования, взаимосвязь и преемственность самообразования, курсовой подготовки и межкурсовой работы.

Целью методической работы является совершенствование профессиональных знаний и умений педагогов, развитие их творческого потенциала и в конечном счете - повышение эффективности и качества педагогического процесса.

Через методическую работу осуществляется подготовка педагогов к внедрению нового содержания образования, овладение инновациями и прогрессивными педагогическими технологиями.

Главное в методической работе - оказание реальной, действенной помощи педагогу.

Методическая работа представляет собой процесс совершенствования профессионального мастерства в межкурсовой период и развития личности педагогов путем самообразования и участия в коллективных формах обучения: методических объединениях, семинарах, проблемных группах, исследовательско-экспериментальной работе и др.

Основные задачи методической работы:

* Обеспечение оперативного информирования педагогов о новом содержании образования, инновационных образовательных и воспитательных технологиях, передовом отечественном и зарубежном опыте, достижениях психолого-педагогических наук с целью внедрения в практику своей работы.
* Систематическое, всестороннее изучение и анализ педагогической деятельности на основе диагностики.
* Стимулирование и развитие творческого исследовательского подхода к учебно-воспитательному процессу, обеспечение постоянного роста профессионального мастерства через коллективную и индивидуальную деятельность.
* Выявление, обобщение и распространение передового педагогического опыта в учебном заведении.
* Организационно-методическое обеспечение аттестации педагогических кадров.

Характерным для последнего времени стало возросшее стремление руководителей образовательных учреждений и работников методических служб получать более объективные показатели эффективности методической работы. Когда учитываются не только и не столько количество проведенных методических мероприятий, а наиболее значимые результаты. В том числе:

* реальное повышение уровня квалификации преподавателей, их методического мастерства, подтверждаемого при проведении учебных занятий, в процессе аттестации;
* наличие у преподавателей современной учебнопрограммной документации, отвечающей требованиям образовательных стандартов, комплексного методического обеспечения каждого учебного занятия, всех тем и разделов учебной программы;
* качество усвоения студентами учебного материала по всем дисциплинам, сформированность у них системы базовых знаний, умений и навыков, подтверждаемая входе зачетов и экзаменов, выполнения курсовых и дипломных проектов, государственной аттестации.

Выросла научная составляющая методической работы, усилилась ее целевая направленность на поддержку инноваций, использование достижений педагогической науки, передового опыта. Методическая деятельность многих педагогов становится все более творческой с элементами эксперимента.

В то же время имеется ряд нерешенных проблем и недостатков в организации методической работы. Массовая практика еще недостаточно вооружена знанием радикальных путей повышения эффективности методической работы, одним из которых является системный подход. Применительно к методической работе системный подход в самом общем виде представляет понимание методической работы (системой) и стремление к системному совершенствованию всех ее элементов: организации, содержания, форм проведения. При этом качественная реализация данного подхода предполагает разработку каждого из этих элементов.

Наиболее распространенные формы инновационной работы: подготовка и обучающий анализ урока; составление методических паспортов учителя и образовательного учреждения, отражающих недостатки учителя; работа коррекционных и инициативных творческих групп, методических объединений, советов и кафедр; теоретические семинары, практикумы, деловые игры; работа школы молодого учителя и педагогического опыта; создание тематических альбомов, накопление базовой информации и разработок по теме школы; педагогические советы и производственные совещания; доклады и сообщения; дискуссии, дебаты, полемики по актуальным для образовательного учреждения вопросам; консультации с научными руководителями и привлеченными специалистами; ознакомление с опытом других образовательных учреждений, внедрение передового педагогического опыта; проведение педагогических консилиумов; опытная и экспериментальная работа; выставки лабораторий учителя; рецензирование и экспертиза; деловые, ролевые и ситуативные игры; разработка методических рекомендаций; организация курсов и семинаров для учителей; различные виды индивидуально-групповой работы с отдельными учителями или педагогическими коллективами; заседание методических объединений учителей по циклам предметов, инициативных творческих групп, научно-методического совета и кафедр и т.д.

Условиями эффективности инновационной методической работы являются: четкость и определенность целей; соответствие содержания, форм и методов методической работы целям ее организации; целостность подходов к решению проблемы повышения педагогического мастерства учителя; учет современных достижений педагогической науки и передового педагогического опыта; практическая направленность методической работы и использование активных форм обучения педагогических кадров; достаточное материально-техническое и дидактическое обеспечение процесса повышения квалификации педагогических кадров; наличие объективных методик и критериев оценки отдельных составляющих педагогического мастерства; личностно-ориентированный характер методической работы с преподавателями; оптимальность сочетаний фронтальной, групповой и индивидуальной работы; адекватность понимания всеми участниками методического процесса прогрессивного характера вводимых инноваций; наличие полных и достоверных данных об уровне сформированности каждой составляющей педагогического мастерства учителя; поэтапное и поэлементное отслеживание движения учителя в ходе методической работы; сочетание специально организованной методической работы с целенаправленной творческой деятельностью самого учителя; расширение ступеней оценки и стимулирования педагогического мастерства; координация деятельности психолого-педагогической и методической служб; оптимальный баланс новаций и накопленного опыта, нововведений и традиций; высокое качество управленческих действий и оптимальность их сочетаний.

Каждая из форм методической работы оказывает свое приоритетное влияние на достижение тех или иных целей, поэтому общая ее результативность зависит и от качества их сочетаний в непрерывном процессе совершенствования педагогического мастерства учителей инновационных школ.

В ходе исследования нами была проанализированы особенности методической работы в Политехническом техникуме.

Приоритетным направлением методической работы в 2004 – 2007 учебном году была инновационная деятельность преподавателей в условиях обновления содержания образования. Методическая работа по данной теме осуществлялась по трём основным направлениям:

1. Создание, совершенствование и обновление учебно-методических комплексов дисциплин и методическое обеспечения специальностей на основе требований образовательных стандартов.

2. Внедрение новых информационных технологий в учебный процесс, реализуемых в комплексе технологией модульного обучения.

3. Развитие профессиональной компетентности, творческой индивидуальности преподавателя, формирование готовности к принятию нового, развитие восприимчивости к педагогическим инновациям.

В техникуме организована работа по совершенствованию и обновлению учебно-методических комплексов дисциплин и методического обеспечения специальностей на основе требований образовательных стандартов.

**Библиографический список**

1. Абасов, З.А. Проектирование инноваций в структуре педагогической деятельности/З.А. Абасов// Высшее образование сегодня: реформы, нововведения, опыт: журнал. - М., 2004. – N 6. - C. 8-12.
2. Аналитика и экспертиза инновационных проектов / сост. Е.В. Рачкова, М.Н. Мельникова. - М.: Эврика, 2003. - 80 с. - (Библиотека культурно-образовательных инициатив).
3. Аттестация педагогических кадров в учреждениях образования // Серия "Нормативно-правовое обеспечение содержания образования в Москве". Вып. 2 / Отв. ред. Кузнецов Г.Д. - М.: Центр инноваций в педагогике, 1997. - 75 с.
4. Бабанский, Ю.К. Педагогика . М. Просвещение 1988 .
5. Барабанова, Н.В. Методическое сопровождение инновационной деятельности школы с углубленным изучением отдельных предметов / Н. В. Барабанова, С. А. Ноздрина // Методист: науч.-метод. журн. - М. : АПК и ППРО. - 2006. – N 4. - C. 36-40.
6. Баскаев, Р. В режиме инновационного развития: из опыта построения управления образованием на муниципальном уровне / Р. Баскаев, Г. Шапоренкова // Учитель: проф. пед. журн. - М., 2005. – N 5. - C. 25-30.
7. Беляева, В.А., Петренк,о А.А. Деятельность педагога-методиста в системе муниципального образования: Методические рекомендации. М.:АРКТИ, 2005.-160 с.
8. Бершадский М.Е., Гузеев, В.В. Дидактические и психологические основания образовательной технологии, Москва, Центр «Педагогический поиск», 2003 год
9. Беспалько, В.П. и др. Системно-методическое обеспечение учебно- воспитательного процесса подготовки специалиста: Учебно-методическое пособие. М. Высшая школа 1989.
10. Беспалько, В.П. Педагогика и прогрессивные технологии обучения. - М.: Изд-во Института профобразования Минобразования России, 1995.- 336 с.
11. Бирюков, А.Л. Управление знаниями и инновационный маркетинг образовательных услуг / А. Л. Бирюков, Т. Л. Савостова // Инновации в образовании : журнал / Соврем. гуманитар. ун-т. - М., 2006. – №2. - C. 14-25.
12. Васильева, Е.Н. (Красноярск) Инновационность в обучении будущего специалиста / Е.Н. Васильева // Стандарты и мониторинг в образовании: науч.-информ. журн. - М., 2004. – № 2. - C. 35-36.
13. Волынская, М.В. О месте инноваций в образовании / М.В. Волынская // Высшее образование сегодня : реформы, нововведения, опыт: журнал. - М., 2005. – N 5. - C. 45-49.
14. Гесин, С.И. Основы педагогики. М. Просвещение 1995 .
15. Гирба, Е.Ю. Таблица для мониторинга инновации, внедряемой учителем / Е. Ю. Гирба // Практика административной работы в школе: журнал. - М.: Сентябрь. - 2007. – N 1. - C. 34-37.
16. Горностаев, А.О. Развитие образования: методология, теория и практика управления. Методическая деятельность. Сборник статей. – Красноярск, 2006. –96 с.
17. Гузеев, В.В. От методик — к образовательной технологии. // НО, 1998, № 7, С. 84-107.
18. Дахин, А.Н. Образовательная компетентность: от существующего знания к возникающей инновационной культуре /А. Н. Дахин // Школьные технологии: науч.-практ. журн. школ. технолога (завуча). - М., 2006. – N 5. - C. 35-44.
19. Дмитриев, В.А. Технология инновационного проектирования / В. А. Дмитриев, Л. С. Рюмина, С. А. Привалихин // Школьные. технологии: науч.-практ. журн. школ. технолога (завуча). - М., 2006. – N 1. - C. 84-87.
20. Ермоленко, В. Моделирование инновационной деятельности педагогов по совершенствованию содержания образования / В. Ермоленко // Учитель: проф. пед. журн. - М., 2006. – N 5. - C. 30-34.
21. Иванова, Е.О. Актуальные проблемы инновационного содержания общего среднего образования / Е. О. Иванова // Инновации в образовании: журнал / Соврем. гуманитар. ун-т. - М., 2006. – N 4. - C. 17-27.
22. Инновационная деятельность вузов: принципы и механизмы организации // Высшее образование сегодня: реформы, нововведения, опыт: журнал. - М., 2006. – N 5. - C. 4-10.
23. Инновационные центры повышения квалификации / сост. Е.Е. Крашенинников. - М.: Эврика, 2003. - 208 с. - (Библиотека культурно-образовательных инициатив).
24. Кларин, М.В. Инновации в мировой педагогике: обучение на основе исследования / М. В. Кларин. – Рига : Эксперимент, 1995. - 176 с. - (Развивающее обучение).
25. Классному руководителю. Учеб.- метод. пособие / под ред. М.И. Рожкова. – М.: Гуманист. Изд. Центр ВЛАДОС, 2001
26. КОНЦЕПЦИЯ Федеральной целевой программы развития образования на 2006-2010 годы (утверждена распоряжением Правительства РФ от 3 сентября 2005 года № 1340-р).
27. Кругликов, Г.И. Методика профессионального обучения с практикумом: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений.- М.: Издательский центр «Академия», 2005.-288с.
28. Ксензова, Г.Ю. Инновационные технологии обучения и воспитания школьников: учеб. пособие / Г. Ю. Ксензова. - М.: Педагогическое общество России, 2005. - 128 с. - (Инновационный портфель учителя).
29. Кукушкин, В.С. Современные педагогические технологии, Ростов –на-Дону, «Феникс», 2003 год
30. Куликова, С.В. Взаимодействие традиций и инноваций как методологический ориентир исследования инновационных процессов в образовании / С.В. Куликова // Педагогическое образование и наука: науч.-метод. журн. / МАНПО. - М., 2005. – N 1. - C. 47-51.
31. Кустов, А. Роль инноваций в развитии образования и науки / А. Кустов // Официальные документы в образовании: информ. бюл. : журнал. - М., 2004. - № 28. - C. 50-60.
32. Лазарев, В.С. Педагогическая инноватика: объект, предмет и основные понятия / В.С. Лазарев, Б.П. Мартиросян // Педагогика : науч.-теорет. журн. - М., 2004. – N 4. - C. 11-21.
33. Ларина, В.Н. Инновационная деятельность школ в региональной системе образования / В.Н. Ларина // Педагогика : науч.-теорет. журн.. – М., 2005. – N 2. - C. 55-61.
34. Ларина, В.П. Научно-методическое сопровождение инновационной деятельности школ / В.П. Ларина // Методист: науч.-метод. журн. - М. : АПК и ПРО, 2005. – N 5. - C. 19-22.
35. Лисицын, С.А. Инновационные подходы к подготовке и переподготовке учителей и руководителей образовательных учреждений / С. А. Лисицын, Л. В. Куценко-Барская // Методист : науч.-метод. журн. - М. : АПК и ПРО, 2006. – N 3. - C. 8-12.
36. Лихачёв, Б.Т. Педагогика. Курс лекций: Учеб. Пособие для студентов пед. учебн. заведений и слушателей ИПК и ФПК. – М.: Прометей, Юрайт, 1998.
37. Лысенко, Л.Н. Мотивационный контроль в управлении образовательного учреждения, ВИРО Методическая работа в школе: организация и управление, изд. второе, Москва, 1991 год
38. Мартыненко, О.О. Инновационное проектирование учебного процесса / О.О. Мартыненко // Высшее образование сегодня : реформы, нововведения, опыт : журнал. - М., 2006. – N 2. - C. 12-18.
39. Методическая деятельность. Словарь-справочник. - Л., 1991.
40. Методические рекомендации по составлению образовательных программ учебного заведения / Под. ред. Л.Е. Курнешовой. - М.: Ротопр. изд., 1995.
41. Никишина, И.В. Инновационная деятельность современного педагога в системе общешкольной методической работы / И. В. Никишина. – Волгоград: Учитель, 2007. - 93 с. - (В помощь администрации школы).
42. Никишина, И.В. Инновационные педагогические технологии и организация учебно-воспитательного и методического процессов в школе: использование интерактивных форм / И. В. Никишина. – Волгоград : Учи-тель, 2007. - 91 с.
43. Никодимова, Е.А. Методика выбора и оценки сравнительной эффективности личностно-ориентированных технологий обучения, Вологда, 2004 год
44. Новикова, Г.П. Ориентация на гуманистические традиции и ценности как идеология инновационных образовательных процессов / Г.П. Новикова // Педагогическое образование и наука : науч.-метод. журн. / МАНПО. - М., 2005. – N 5. - C. 15-20.
45. Новикова, Т.Г. Условия эффективности инновационной деятельности в образовании: зарубежный опыт и взгляд на российскую практику / Т. Г. Новикова // Школьные технологии: науч.-практ. журн. школ. технолога (завуча). - М., 2005. – N 5. - C. 25-32.
46. Новикова, Т.Г. Эксперт по инновационной деятельности в образовании: качества, способы отбора / Т. Г. Новикова // Школьные технологии на-уч.-практ. журн. школ. технолога (завуча). - М., 2005. – N 6. - C. 124-133.
47. Новикова, Т.Г. Экспертиза инноваций в образовании. Подготовка экспертов гражданских институтов / Т. Новикова // Народное образование: рос. обществен.-пед. журн. - М., 2006. - № 4. - C. 104-109.
48. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования: Учеб.пособие для студентов пед вузов и системы повышения пед.кадров/Е.С. Полат, М.Ю. Бухаркина, М.В. Моисеева, А.Е. Петров; Под ред. Е.С. Полат. – М.: Издательский центр “Академия”, 2002
49. Омельяненко, Б.Л. Профессиональное техническое образование в зарубежных странах. М: - 1989г.
50. Прохоров, А.М. Большой энциклопедический словарь, Москва, Научное издательство “Большая Российская энциклопедия”, 2000 год
51. Российское образование: опыт работы инновационных образовательных учреждений. - М., 2006. - 72 с. - (Библиотечка журнала "Вестник образования России"; № 6).
52. Самохин, В.Ф. Педагогические инновации в системе профессионального образования: цели и сущность / В. Ф. Самохин, В. П. Чернолес // Инновации в образовании: журнал / Соврем. гуманитар. ун-т. - М., 2006. – N 6. - C. 4-9.
53. Сластенин, В.А. Педагогика, Москва, Академа, 2002 год
54. Слободчиков, В.И. Инновации в образовании: основания и смысл / В.И. Слободчиков // Исследовательская работа школьников : науч.-метод. журн. - М., 2004. – N 2. - C. 6-18 ; № 3. – С. 5-15.
55. Слободчиков, В.И. Инновационное образование / В.И. Слободчиков // Школьные технологии : науч.-практ. журн. школ. технолога (завуча). - М., 2005. – N 2. - C. 4-11.
56. Турчин, А.С. Психолого-педагогические особенности научного сопровождения инноваций / А.С. Турчин // Начальная школа: науч.-метод. журн. / М-во образования РФ. - М., 2005. – N 11. - C. 35-37.
57. Тюников, Ю.С. Анализ инновационной деятельности образовательных учреждений: сценарный подход / Ю.С. Тюнников, М.А. Мизниченко // Стандарты и мониторинг в образовании: науч.-информ. журн.. - М., 2004. – N 5. - C. 8-18.
58. Управление школой: инновационная деятельность [Электронный ресурс]. – Волгоград: Учитель, 2006. - 1 эл. опт. диск (CD-ROM). - (Административное управление образовательным учреждением).
59. Методические семинары: организация методической поддержки инновационной деятельности ОУ / сост.: И. Г. Норенко. – Волгоград: Учитель, 2007. - 188 с. - (В помощь администрации школы).
60. Хуторской, А.В. Практикум по дидактике и современным методикам обучения, СПб.: Изд. дом “Питер”, 2004
61. Хуторской, А. Личностная ориентация образования как педагогическая инновация / А. Хуторской // Школьные технологии: науч.-практ. журн. школ. технолога (завуча). - М., 2006. – N 1. - C. 3-12.
62. Хуторской, А.В. Методологические основания педагогической инноватики / А.В. Хуторской // Школьные технологии: науч.-практ. журн. школ. технолога (завуча). - М., 2005. – N 4. - C. 16-19.
63. Шафоростова, Е.Н. Инновационная деятельность школы как фактор роста профессионализма педагогов / Е.Н. Шафоростова // Образование и общество: науч., информ.-аналит. журн. - Орел, 2005. – N 1. - C. 28-33.
64. Шилов, К.В. Классификация инноваций : [определение понятия "инновация", история термина, общая классификация инноваций] / К. В. Шилов // Инновации в образовании: журнал / Соврем. гуманитар. ун-т. - М., 2007. – N 3. - C. 52-58.
65. Шилова, М.И. Проблема ценностей и цели воспитания. // Классный руководитель. 2001. № 3.
66. Шургина, С.А. Организация экспертизы инновационной деятельности в образовании / С. А. Шургина // Справочник руководителя образовательного учреждения: журнал. - М., 2006. – N 8. - C. 22-30.
67. Якиманская, И.С. Личностно – ориентированное обучение в современной школе.-Москва, 1993

**Приложения**

**Приложение 1**



**Приложение 2**

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**о методической работе в Политехническом техникуме г.Комсомольска-на-Амуре**

1.Общие положения

1.1. Методическая работа в техникуме (далее - Техникум) является составной частью учебно-воспитательного процесса и одним из основных видов деятельности директора, методиста и преподавательского состава.

1.2. Главными задачами методической работы являются:

 обеспечение выполнения требований Государственного образовательного стандарта по специальностям и направлениям подготовки;

 оптимизация содержания и организации учебного процесса в соответствии с образовательно-профессиональными программами и потребностями региона;

 совершенствование методики преподавания учебных дисциплин и использование инновационных технологий обучения;

 организация учебно-методического сопровождения учебных дисциплин и видов учебной деятельности студентов.

1.3. Методическая работа в основном проводится на кафедрах и факультетах.

1.4. Общее руководство методической работой в Техникуме осуществляет проректор по учебной и воспитательной работе непосредственно и через научно-методический совет.

1.5. Научно-методический совет в Техникуме создан для рассмотрения рекомендаций и предложений по наиболее важным вопросам совершенствования содержания и методики обучения, повышения эффективности и качества учебно-воспитательного процесса, внедрения передового опыта обучения и воспитания.

2. Формы и содержание методической работы в Техникуме

2.1. Основными формами методической работы в Техникуме являются:

2.1.1. Заседания по рассмотрению вопросов методики обучения и воспитания:

 ученого совета и научно-методического совета Техникума;

 ученых советов и методических комиссий факультетов;

 общеуниверситетских кафедр и кафедр факультетов.

2.1.2. Научно – методические конференции, семинары и методические совещания;

2.1.3. Методические занятия: инструкторско-методические (показательные), открытые и пробные, а также лекции, доклады, сообщения по вопросам методики обучения и воспитания, педагогики и психологии;

2.1.4. Разработка и совершенствование учебно-методических материалов и документов, совершенствование материально-технического обеспечения учебного процесса;

2.1.5. Научные исследования вопросов методики обучения и воспитания студентов и внедрение их результатов в учебно-воспитательный процесс;

2.1.6. Поиск путей интенсификации учебного процесса и организация обмена опытом методической работы;

2.1.7. Подготовка к проведению всех видов учебных занятий;

2.1.8. Проведение контроля учебных занятий.

2.2. Методические совещания проводятся в целях решения конкретных вопросов учебно-воспитательной работы, в том числе методики проведения педагогической и производственной практик, обеспечения взаимосвязи смежных учебных дисциплин и др. Они организуются и проводятся на факультетах и кафедрах.

2.3. Научно-методические конференции и семинары проводятся на факультетах и кафедрах. На них рассматриваются результаты научных исследований по проблемам Техникума, пути дальнейшего совершенствования подготовки специалистов, вопросы научной организации труда профессорско-преподавательского состава, внедрения новых методов и средств обучения и др. По наиболее важным методическим вопросам могут проводиться межвузовские научно-методические конференции и семинары.

Научно-методические конференции могут вырабатывать рекомендации, которые утверждаются директором Техникума.

2.4. Методические занятия проводятся по плану кафедры, факультета. Открытые и пробные занятия обсуждаются на заседании кафедры.

2.4.1. Инструкторско-методические занятия проводятся по наиболее сложным и важным темам учебной программы, особенно по занятиям, проводимым двумя и более преподавателями. Инструкторско-методические занятия проводятся в целях отработки методики организации и проведения занятий, освоения наиболее эффективных методических приемов, становления единства в понимании и методике отработки учебных вопросов. Инструкторско-методические занятия проводятся заведующими кафедрами, ведущими и наиболее подготовленными преподавателями.

2.4.2. Показательные занятия проводятся лучшими методистами с целью продемонстрировать образцовую организацию и методику проведения занятий, эффективные методы использования на занятиях лабораторного оборудования, средств ТСО и других элементов учебно-материальной базы. Показательные занятия организуются в соответствии с расписанием учебных занятий.

2.4.3. Открытые занятия проводятся в соответствии с расписанием учебных занятий в целях обмена опытом, оказания помощи преподавателям в организации занятий и методике их проведения, а также в целях контроля учебных занятий.

2.4.4. Пробные занятия проводятся по решению заведующего кафедрой в целях определения подготовленности преподавателя и допуска его к самостоятельному проведению занятий со студентами, а также рассмотрения организации и методики проведения занятий по новым темам и вопросам. Пробные занятия, как правило, проводятся без студентов, только перед преподавательским составом.

2.5. Педагогические (методические) эксперименты организуются и проводятся в целях проверки на практике результатов научных исследований по вопросам обучения студентов и педагогической науки. Внедрение в учебно-воспитательный процесс рекомендаций, основанных на результатах научных исследований, производится после их экспериментальной проверки, обсуждения на кафедре, рассмотрения на ученом совете Техникума (факультета).

2.6. Контроль учебных занятий проводится директором Техникума, проректором по учебной и воспитательной работе, начальником учебно-методического управления, деканом факультета, заведующим кафедрой в целях определения методического уровня проводимого занятия, степени достижения учебных и воспитательных целей, уровня подготовки лица, проводящего занятие. Подробный анализ проверенных занятий отражается в журнале контроля учебных занятий и доводится до сведения преподавательского состава.

2.7. Планирование методической работы в Техникуме (в виде планов работы научно-методического совета и работы методических секций факультетов) осуществляется на учебный год.

Методическая работа на факультетах и кафедрах также планируется на учебный год и включается самостоятельным разделом на учебный год и на месяц.

3.Методическая работа на факультете

3.1. Основным содержанием методической работы на факультете являются:

 разработка и обсуждение на ученом совете факультета учебных планов, планов и программ;

 обобщение и внедрение в учебно-воспитательный процесс положительного опыта, выработка единых взглядов по вопросам учебной, методической и воспитательной работы;

 обсуждение проспектов и рукописей учебников и учебных пособий по дисциплинам профилирующих кафедр;

 анализ состояния самостоятельной работы студентов и обеспеченности студентов учебной и учебно-методической литературой;

 обсуждение итогов экзаменационных сессий, защиты курсовых и дипломных работ и сдачи государственных экзаменов;

 организация повышения квалификации преподавателей через факультет повышения квалификации и аспирантуру;

 анализ отзывов предприятий, организаций и научно-исследовательских учреждений о выпускниках факультета и определение мероприятий по устранению недостатков подготовки специалистов.

3.2. Для непосредственной организации и руководства методической работой на факультетах создаются методические комиссии.

3.2.1. В состав методической комиссии включаются преподаватели, ведущие совместную учебную работу по определенной дисциплине или по смежным дисциплинам, заведующие кафедрами и представители деканатов. Председатель методической комиссии избирается составом комиссии и утверждается деканом факультета.

3.2.2. На заседаниях методических комиссий рассматриваются следующие вопросы:

 обсуждение учебных планов, учебных и рабочих программ (тематических планов), программ государственных экзаменов, учебно-методической литературы;

 определение оптимального содержания, последовательности изучения дисциплин, видов занятий;

 координация деятельности кафедр по совершенствованию учебно-методической работы и повышению эффективности учебно-воспитательного процесса;

 обсуждение профориентационной работы в школах, на предприятиях и других организациях, проведение Дня открытых дверей;

 обсуждение итогов государственных экзаменов и защиты дипломных работ, успеваемости студентов по результатам экзаменационных сессий;

 совершенствование активных методов обучения и познавательной деятельности студентов;

 обсуждение вопросов обучения студентов по индивидуальным планам и совершенствование самостоятельной работы студентов;

 создание системы активного контроля на всех этапах подготовки специалистов;

 обсуждение вопросов оптимизации труда профессорско-преподавательского состава, учебной нагрузки профессорско-преподавательского состава на новый учебный год;

 оказание помощи в становлении молодых преподавателей;

 обсуждение вопросов анкетирования студентов по организации и обеспечению учебного процесса, по оценке профессионализма и авторитета преподавателя;

 совершенствование учебно-воспитательного процесса на факультете, организации и проведения педагогической и производственной практик;

 организация и проведение методических занятий: инструкторско-методических, показательных, открытых, пробных;

 обсуждение тем и требований к курсовым и дипломным работам, подготовки студентов к защите дипломных работ;

 подбор и подготовка руководителей и рецензентов;

 осуществление контроля за своевременной подготовкой и изданием учебных программ и учебно-методических материалов по дисциплинам кафедр;

 организация и проведение выставок учебников, учебных пособий, учебно-методических материалов, смотров–конкурсов на лучшую методическую разработку;

 создание на факультете методического кабинета и руководство его работой по накоплению, обобщению и распространению передового опыта;

 подготовка и участие в научно-методических конференциях вуза и факультета.

3.3. Работа методической комиссии организуется по годовому плану, утвержденному деканом факультета.

3.4. Решения методической комиссии принимаются открытым голосованием простым большинством голосов при участии на заседании не менее 50% членов комиссии.

Решения методической комиссии являются обязательными для исполнения кафедрами данного факультета и кафедрами, обеспечивающими подготовку студентов по специальности, направлению.

3.5. Итоги работы методической комиссии обсуждаются на заседании ученого совета факультета.

4. Методическая работа на кафедре

4.1. Кафедра является центром методической работы. Основной формой ее методической работы являются заседания кафедры.

4.2. Кроме того, на кафедре планируется и проводится:

 разработка учебных программ, рабочих планов (тематических планов) и согласование их с учебными программами смежных кафедр;

 написание и обсуждение рукописей учебников, учебных пособий, учебно-методических материалов по дисциплинам кафедры;

 проведение показательных лекций и практических занятий наиболее опытными и подготовленными преподавателями;

 взаимное посещение занятий преподавателями с целью обмена опытом преподавания учебных дисциплин кафедры;

 проведение и обсуждение пробных занятий начинающих преподавателей, а также отдельных занятий по узловым вопросам дисциплины (курса);

 анализ и обсуждение итогов преподавания учебных дисциплин, проведения отдельных видов учебных занятий (деловых игр, практик, защиты курсовых и дипломных работ и др.);

 обсуждение вопросов организации и контроля учебной работы студентов, анализ бюджета времени студентов и объема всех видов учебных занятий;

 обсуждение отзывов о работе выпускников;

 разработка и совершенствование средств наглядности обучения (схем, стендов, диапозитивов, диафильмов и т.п.), применения ЭВМ и технических средств обучения;

 работа с родственными и взаимообеспечивающими кафедрами по обмену опытом, наилучшей увязке учебных программ и последовательности прохождения соответствующих курсов.

4.3. На кафедре может создаваться методическая комиссия. Состав методической комиссии определяется заведующим кафедрой и утверждается на заседании кафедры. Руководитель (председатель) методической комиссии кафедры, как правило, входит в состав методической комиссии факультета.

4.3.1. На методическую комиссию кафедры возлагается:

 анализ качества учебных программ и рабочих планов (тематических планов), представление результатов на обсуждение кафедрой;

 непосредственное участие в разработке учебно-методических документов;

 проверка обеспеченности преподаваемых дисциплин учебно-методической литературой и принятие мер к изданию этой литературы в редакционно-издательском управлении Техникума;

 организация проверочных посещений учебных занятий, обсуждение итогов проверок качества преподавания дисциплин;

 анализ отзывов о работе выпускников и разработка на их основе предложений по уточнению учебных программ и учебных планов по специальности, направлению;

 разработка рекомендаций по совершенствованию организации и обеспечению самостоятельной работы студентов;

 анализ качества подготовки студентов;

 внесение предложений по индивидуальному обучению студентов.

4.3.2. Рекомендации методической комиссии, рассмотренные и одобренные на заседании кафедры, являются обязательной основой для практических действий всех преподавателей кафедры.

**Приложение 3**

**План методической работы на 2008-2009 уч.г**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Направление деятельности | Целевая установка (задачи) | Содержание основной деятельности | Сроки | Ответственный |

1. Организационная работа

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1.1 | Работа методического совета | Координация методической работы. Рассмотрение предложений по наиболее важным проблемам содержания и методики преподавания. Анализ динамики развития лицея. | 1.Итоги методической работы.  2.Распространение передового педагогического опыта через педсоветы, педучебу, работу творческих групп.  3.Совершенствование имеющейся и разработка новой нормативной документации.  4.Отслеживание результативности образовательного процесса.  5.Разработка образовательно-ориентированной профессиограммы. |  |  |
| 1.2 | Работа предметных (цикловых) комиссий (ПЦК) | Реализация инновационных педагогических и информационных технологий. Повышение профессионального уровня педагогов. Организация работы над общей и индивидуальной методическими темами. | 1.Рассмотрение документации преподавателей.  2.Работа над государственными стандартами СПО.  3.Анализ мониторинга результативности деятельности преподавателей и студентов.  4.Подготовка публикаций в периодическую печать, научные сборники.  5.Организация и проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий.  б.Совершенствование комплексного учебно-методического обеспечения дисциплин.  7.Организация наставничества для начинающих педагогов.  8.Участие в учебно-исследовательской работе научного общества студентов.  9.Анализ внедрения инновационных педтехнологий в учебный процесс.  10.Участие в разработке образовательно-ориентированной профессиограммы |  |  |
| 1.3  1.4  1.5 | Организация научно- исследовательской деятельности препо- давателей и студентов.  Методическое обеспечение повышения квалификации педработников и развитие педагогического творчества  Работа методического кабинета | Курирование, координация, регулирование научно- исследовательской работы (НИР). Систематизация результатов НИР  Диагностика уровня профессиональной компетентности и методической подготовки педагогов. Создание мотивации к повышению уровня педагогического мастерства. достижение оптимального уровня профессиональной квалификации.  Пропаганда передового педагогического опыта. Организация научно-педагогической информации.  Систематизация материалов по вопросам учебно-воспитательной и методической работы | 1.Формирование навыков самостоятельной теоретической и исследовательской работы студентов.  2.Закрепление навыков курсового и дипломного проектирования.  1.Повышение квалификации преподавателей и мастеров п/о.  2.Организация педучебы.  3.Взаимопосещение занятий.  4.Участие в конкурсе «Учитель года — 2008».  5.Организация наставничества.  б.Проведение «Мастер-класса».  7.Участие в работе творческих групп.  1.Проведение педучебы.  2.Проведение семинаров на базе методического кабинета.  3.Организация методических выставок.  4.Организация консультаций для преподавателей и мастеров п/о.  5.Участие в организации и проведении конкурсов педагогического мастерства.  6.Обеспечение хранения, пополнения и обновление методических материалов кабинета.  7.Организация и проведение школы молодого специалиста |  |  |
| 1.6 | Деятельность творческих групп по изучению и внедрению современных педтехнологий в образовательный процесс | Обеспечение условий для перевода колледжа в инновационный режим работы на основе программно-целевого подхода к управлению развитием | 1.Проведение педучебы теоретических семинаров по изучению современных педтехнологий.  2.Проведение диагностических исследований состояния образовательно-инновационных процессов в колледже.  3.Разработка условий успешной адаптации новых педтехнологий и их элементов.  4.Анализ инновационного опыта педагогов и разработка методики его использования другими преподавателями.  5.Создание концепций развития содержания учебных дисциплин, авторских рабочих программ, рациональных режимов обучения, новых педагогических методов, приемов, мониторинговых работ.  6.Создание банка («копилки») данных по современным педагогическим технологиям.  7.Создание видеотеки по результатам внедрения в практику современных педагогических технологий.  8.Творческий отчет по работе. |  |  |
| 1.7 | Связь с информационно-методическим центром | Организация сбора и накопления информации о деятельности всех подразделений колледжа. Мониторинг деятельности техникума. Изучение, обобщение передового педагогического опыта и подготовка статей в периодическую печать и научные сборники | 1.Подготовка аналитической карты техникума  2.Курсовая подготовка и переподготовка .  3.Издательская деятельность.  4.Публикация материалов из опыта работы  преподавателей в предметных журналах |  |  |
| 1.8 | Сотрудничество с инновационными учебными заведениями  города, края | Изучение опыта работы инновационных учебных заведений | Участие в мероприятиях, проводимых отделом образования |  |  |

1. Технологическое обеспечение образовательного процесса

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 2.1 | Планирование развития направлений деятельности лицея | достижение оптимальных конечных результатов. Совершенствование учебно-воспитательного процесса и создание условий для реализации творческих возможностей преподавателей и студентов. Систематизация планирования образовательного процесса лицея | 1.Разработка комплексного плана работы техникума, планов работы его структурных под-  разделений, программы по реализации единиц методической темы.  2.Корректировка рабочих программ.  3.Совершенствование календарно-тематического планирования.  4.Совершенствование с УМК |  |  |
| 2.2 | Разработка и совершенствование нормативных документов | Обеспечение инновационной, научно-исследовательской деятельности структур техникума | Создание программы «Развитие техникума в 2008—2013 гг.» |  |  |
| 2.3 | Развитие научно- методической базы | Совершенствование преподавания, включение педработников в деятельность по разработке нового содержания, новых педтехнологий.  Поиск новых форм и методов образования. Научно- методическое обеспечение образовательных стандартов, разработка недостающих средств обучения | 1.Пополнение научно-методической базы методкабинета, библиотеки, кабинетов.  2.Обеспечение техникума необходимыми изданиями инновационной направленности.  3.Создание условий для перевода методической работы преподавателей и мастеров п/о в научно-методическую и научно- исследовательскую |  |  |
| 2.4 | Создание базы данных о передовом педагогическом опыте преподавателей и мастеров п/о | Обеспечение «банка» инноваций. Воплощение в педагогической практике оптимальных форм, методов и средств учебно-воспитательного процесса, дающих устойчивые положительные результаты. | 1.Накопление и систематизация материалов.  2. Выявление уровня и профессиональной компетенции педагогов.  3.Совместная работа методсовета, педсовета и методического кабинета.  4.Подготовка педработниками методической продукции.  5.Методические выставки, конкурсы |  |  |
| 2.5 | Обеспечение комплектования книжного фонда учебниками, методической литературой | Качественная подготовка специалистов в соответствии с государственными образовательными стандартами СПО | 1.Приобретение учебной литературы для специальностей повышенного уровня.  2.Создание собственной учебно-методической печатной продукции.  3.Обеспечение техникума необходимыми изданиями инновационной направленности |  |  |

3. Информационная деятельность

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 3.1 | Формирование банка педагогической ин- формации | Повышение профессиональной компетенции участников инновационной деятельности | Оформление стендов, пополнение папок, картотеки, видеотеки, создание словаря педагогических понятий, медиатеки современных учебно-методических материалов |  |  |
| 3.2 | Создание компьютерной программы мониторинга | Обобщение и анализ информации о состоянии образовательного процесса для осуществления оценок и прогнозирования тенденций развития, принятия обоснованных управленческих решений по достижению качественного образования | 1.Программное и инженерно-техническое  обеспечение мониторинга.  2.Систематизация полученной информации,  повышение ее оперативности и доступности.  З.Анализ результатов мониторинга.  4.Корректировка деятельности |  |  |
| 3.3 | Информированиепедагогических работников о новых направлениях в развитии обще- го, специального, дополнительного образования, о содержании образовательных программ, новых учебниках, видеоматериалах, рекомендациях, локальных актах | Повышение профессиональной компетенции педагогов | 1.Подготовка информации, ознакомление преподавателей и мастеров с новыми тенденциями в образовании на инструктивно-методических совещаниях, заседаниях ПЦК, педучебе.  2.Оформление стендов, папок в методкабинете |  |  |

4. Контроль, диагностика, анализ результативности

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 4.1 | Диагностика деятельности | Изучение состояния образовательного процесса | 1.Комплексное учебно-методическое обеспечение специальностей, дисциплин.  2.Внедрение элементов новых педтехнологий.  3.Организация учебно-исследовательской работы преподавателей и студентов.  4.Уровень обученности студентов  5.Уровень развития личности в психическом аспекте.  6.Уровень воспитанности  7.Практическое обучение  8.Производственное обучение |  |  |
| 4.2 | Контроль | Обеспечение научного и высокого профессионального уровня приобретаемых знании, прочность формируемых навыков | 1.Входной контроль.  2.Состояние документации.  3 Выполнение правил внутреннего распорядка.  4.Посещаемость и успеваемость обучающихся.  5.Работа творческих объединений и спортивных секций.  6.Контроль за практикой.  7.Проведение контрольных срезовых работ.  8.Смотр-конкурс учебных кабинетов, лабораторий, мастерских, спортивных залов.  9.Выполнение учебного плана.  10.Проверка журналов.  11.Работа творческих групп.  12.Посещение уроков. |  |  |
| 4.3 | Анализ результативности методической работы | Обновление содержания образования | 1.Работа по повышенному уровню.  2.Методическое обеспечение предмета (учебники, методическая литература, учебные пособия, созданные преподавателями).  3.Система отслеживания профессионального мастерства педагогов (преподаватели глазами студентов, анализ уроков, анализ за учебный год).  4.Совершенствование содержания, форм, методов, средств обучения (открытые уроки, педучеба, конкурс «Учитель года», работа в творческих группах, «Мастер-класс»).  5.Разработка нормативных и методических документов (локальные акты, положения, концепции).  6.Повышение педагогического и профессионального мастерства преподавателей (самообразование, курсовая подготовка, аттестация работа с молодыми специалистами участие в конкурсах, проведение открытых уроков).  7.Приобщение преподавателей к исследовательской деятельности (публикации в периодической печати, научных сборниках, участие в работе НОС, курсовое, дипломное проектирование). |  |  |

**Приложение 4**

**Основные направления методической работы**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | 2004-2005 | 2005-2006 | 2006-2007 |
| 1. Мониторинг внедрения базисного учебного плана в образовательный процесс | 1.1. Мониторинг качества теоретического и производственного обучения по профессиям  1.2. Анализ и коррекция общеобразовательной подготовки по итогам мониторинга:   Рабочий учебный план;   Рабочие учебные программы;   Интегрированные и профилированные курсы;   Методы и технологии;   Формы организации образовательного процесса | Iп/г , год  II п/г | Iп/г, год  II п/г | Iп/г, год  II п/г |
| 2. Организация работы по научно-методическому обеспечению базового и вариативного компонента Госстандарта | 2.1. Создание профилированных курсов предметов естественно-научного цикла по группам профессий  2.2. Разработка методических рекомендаций по предметам гуманитарного и естественного циклов  2.3. Создание интегрированных курсов:   Химия с экологией;   Математика с информатикой;   Физика с электротехникой  2.4. Разработка программ факультативных курсов по региональному и местному компонентам стандартов  2.5. Продолжение работы по наполнению информационного банка данных по совершенствованию содержания профессионального образования, методов и технологий профессионального обучения | Iп/г  Iп/г | II п/г | II п/г  Iп/г |
| 3. Совершенствова-ние образовательного процесса | 3.1. Изучение педагогического опыта, используемого в образовательном процессе и его внедрение в практику:   Новых педагогических технологий;   технологий развивающего обучения;   нестандартных уроков;   блочно-модульных методов обучения;   рейтингового контроля знаний  3.2. Создание системы оценки качества обучения  3.3. Проведение часа диалога с ИПР по проблемам организации образовательного процесса | Ежегодно  II п/г  II п/г | Ежегодно | Ежегодно |
| 4. Организация работы по повышению про-фессионального мастерства и раз-витие педагогичес-кого творчества | 4.1. Разработка тематики предметных недель  4.2. Аттестация преподавателей и мастеров п/о  4.3. Творческие отчеты преподавателей  и мастеров п/о.  4.4. Конкурс кабинетов  4.5. Конкурс на методическую разработку  4.6. Конкурс на лучший уголок группы  4.7. Повышение квалификации педагогов и мастеров п/о  4.8. Повышение квалификации для инженерно-педагогических работников по проблеме использования информационных технологий в управленческой и педагогической деятельности | По  графику  По  графику  Ежегодно  По плану  По плану  По плану  Ежегодно  По плану | По графику  По  графику  Ежегодно  По плану  По плану  По плану  Ежегодно  По плану | По графику  По  графику  Ежегодно  По плану  По плану  По плану  Ежегодно  По плану |
| 5. Организация работы по совершенствованию системы контроля качества обучения | 5.1. Проведение предметных олимпиад по всем общеобразовательным предметам  5.2. Промежуточная и итоговая аттестация учащихся (анализ результатов)  5.3. Анализ качества дополнительного образования на основе анкетирования | По  графику  I п/г, год  II п/г | По графику  I п/г, год  II п/г | По графику  I п/г, год  II п/г |

**Приложение 5**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Организационные условия | Методические условия | Психологические условия |
| организация развивающей среды, стимулирующей любознательность учащегося и обеспечивающей возможность реализации интеллектуальных, творческих способностей, индивидуальных интересов каждого отдельного ученика | отбор вариативных программ, методов, форм, приемов и средств обучения | создание рефлексивной среды |
| создание образовательной среды, способствующей эмоционально-ценностному, социально- личностному, познавательному, эстетическому развитию ребенка и сохранению его индивидуальности | формирование умения учиться как базисной способности саморазвития и самоизменения (умения выделять учебную задачу, организовать свою деятельность во времени, распределять свое внимание) | обеспечение и сохранение душевного здоровья и эмоционального благополучия учащихся |
| Организация структуры управления | Корректировка программ, учебного плана, тематического планирования | забота о сохранении здоровья: полноценном функционировании нервной системы учащихся, обеспечивающем способность к сосредоточенному умственному труду |
| Организация работы МО | сбалансированность репродуктивной (воспроизводящей готовый образец) и исследовательской, творческой деятельности, совместных и самостоятельных, подвижных и статичных форм активности. | личностно-ориентированное взаимодействие педагогов с учащимися |
| Организация деятельности творческих групп | Разработка системы заданий, упражнений, с учетом индивидуальностей учащегося | предоставление каждому студенту условий для возможного выбора деятельности |

**Приложение 6**

**Методика выявления уровня педагогического общения (по О.А.Казанской)**

Инструкция: внимательно прослушайте и оцените преподавателя по системе +1, 0, -1. Оценку ставьте рядом с номером суждения.

СУЖДЕНИЕ:

1. Педагог пользуется уважением студентов.
2. Способен повлиять на студента средствами убеждения, речевого воздействия.
3. Умеет поощрить добрым словом поступки и действия студентов.
4. Указывая на просчеты, не унижает студента.
5. В предметном общении находит речевые средства, помогающие оказывать эстетическое влияние на студентов.
6. Умеет поддержать студентов в трудную минуту.
7. Отличается высоким уровнем выразительности речи.
8. Легко организует студентов на занятия в группе, сплачивает их.
9. В общении с коллегами деликатен и выдержан.
10. Легко и с желанием передает жизненный опыт студентам.
11. Проявляет интерес к заботам и внутреннему миру молодежи, заинтересован в успехах своих студентов.
12. Поддерживает и санкционирует в общении традиции учебного заведения.
13. В отношении с коллегами общителен, инициативен, может дать дельный совет, склонен к повышению ценза социального взаимодействия.
14. В общении с коллегами проявляет высокий уровень профессиональной речевой культуры.
15. Склонен к эмпатии – сопереживанию.
16. Умеет говорить с людьми разного возраста, социального положения.

Обработка результатов: просуммируйте оценки по всем 16 суждениям.

10 и более баллов – безусловно высокая.

0 – 9 баллов – преимущественно положительная.

0 и менее баллов – в основном низкая.

**Приложение 7**

**Таблица 1. Оценка уровня педагогического общения студентами 3 курса (сентябрь 2008 г)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № вопроса | 1 | 2 | | | 3 | | 4 | | 5 | | 6 | 7 | | 8 | | 9 | | 10 | 11 | | 12 | | | 13 | 14 | | 15 | | 16 | | общий балл оценки студентами уровня пед. общения | |
| студент № п/п |
|
| 1 | 1 | 1 | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | 0 | | 0 | | 0 | | 1 | 1 | | 1 | | | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | 13 | |
| 2 | 0 | 1 | | | 0 | | -1 | | 1 | | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | 0 | | 1 | | | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | 11 | |
| 3 | 1 | 1 | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | 1 | | 1 | | | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | 16 | |
| 4 | 1 | 1 | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | 0 | | 0 | | | 0 | 0 | | 0 | | 0 | | 10 | |
| 5 | 1 | 1 | | | 1 | | 0 | | 1 | | 0 | 1 | | 1 | | 0 | | 1 | 1 | | 1 | | | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | 13 | |
| 6 | 1 | 1 | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | 1 | | 1 | | | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | 16 | |
| 7 | 1 | 1 | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | 1 | | 1 | | 0 | | 1 | 1 | | 1 | | | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | 15 | |
| 8 | 1 | 1 | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | 1 | | 1 | | | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | 16 | |
| 9 | 1 | 1 | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | 1 | | 1 | | | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | 16 | |
| 10 | 0 | 1 | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | 0 | | 0 | | 1 | | 0 | 0 | | 0 | | | 0 | 1 | | 1 | | 1 | | 9 | |
| 11 | 1 | 1 | | | 1 | | 1 | | 0 | | 1 | 0 | | 1 | | 1 | | 1 | 1 | | 0 | | | 0 | 1 | | 1 | | 1 | | 12 | |
| 12 | 1 | 1 | | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | 1 | | 1 | | | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | 16 | |
| 13 | 1 | 0 | | | 1 | | 1 | | 1 | | 0 | 0 | | 1 | | 1 | | 1 | 0 | | 0 | | | 0 | 0 | | 1 | | 1 | | 9 | |
| 14 | 1 | 1 | | | 1 | | 0 | | 0 | | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | 1 | | 1 | | | 1 | 1 | | 1 | | 1 | | 14 | |
| % полож-ных ответов | 78,5 | | 71,4 | 45,2 | | 35,7 | | 50 | | 40,4 | | | 59,5 | | 54,7 | 54,7 | 57,1 | | | 45,2 | | 20 | 69 | | | 83,3 | | 76,1 | | 88 | |  |



Рисунок 1 Оценка студентами уровня педагогического общения



Рисунок 2 Категории педагогического общения, получившие положительную оценку у студентов (%)

**Приложение 8**

## Деловая игра «Менеджер как субъект управления»

Продолжительность игры: 4часа

#### I. Цель игры

Основная цель игровой деятельности – анализ использования рабочего времени менеджера, выявление важнейших "поглотителей" и путей их устранения. Дополнительно участникам необходимо произвести расчеты времени, эффективно используемого менеджером, и дневных потерь и обобщить результаты, проанализировав структуру рабочего времени руководителя.

#### II. Техническая подготовка

Предварительно для проведения игры необходимо подготовить:

* рабочее место менеджера. Например: письменный прибор, телефон, калькулятор, индивидуальное задание и деловые бумаги и т.д.;
* рабочее место секретаря. Например: папка с деловыми бумагами, телефон, поднос, чайный сервиз и т.д.;
* папку с деловыми бумагами для подчиненного менеджера. Например: квартальный отчет, сведения о поставщиках и т.д.;
* информацию для представителя поставщика с указанием предмета и условий договора (выбор произволен);
* часы для наблюдателей;
* -идентификаторы участников игры;
* таблицы наблюдений по форме табл.2 (2-3шт.), аналитические таблицы по форме табл. 3,4,5 (15шт.).

#### III Участники игры и их функции

1. Менеджер (начальник отдела фирмы). Выполняет определенный объем работы в ходе игры, по возможности не отвлекаясь на посторонние разговоры, посетителей, телефонные звонки и т.д. В течении рабочего дня он принимает оперативные управленческие решения, выполняет возложенные на него обязанности в соответствии с занимаемой должностью. В качестве индивидуального задания менеджер отвечает на вопросы тестов, решает задачи, предложенные преподавателями. В течении рабочего дня у менеджера заранее запланирована встреча с представителем фирмы-поставщика. Целью переговоров является заключение договора поставки какого-либо товара на взаимовыгодных условиях. В переговорах принимает участие подчиненный-работник отдела, возглавляемого менеджером В ходе игры менеджер может делегировать выполнение отдельных задач подчиненному и секретарю.

2. Начальник (генеральный директор фирмы). В процессе игры требует по телефону от менеджера представить в кратчайшие сроки отчетные документы. Например, квартальный отчет для подготовки доклада на встречу с акционерами, информацию о конкретном поставщике, интересующимся ходом решения кадрового вопроса в отделе.

3. Подчиненный менеджера (сотрудник отдела). Докладывает менеджеру о состоянии текущей работы, интересуется ходом решения кадрового вопроса. К своим обязанностям относится безответственно, к докладу не готов, рабочие документы находятся в беспорядке.

4. Секретарь менеджера. Сообщает ему обо всех телефонных звонках, посетителях, выполняет поручения менеджера, предлагает посетителям кофе. В конце рабочего дня отпрашивается у менеджера по "личному делу" и далее не участвует в игре. Несколько навязчива, иногда отвлекает менеджера от работы.

5. Коллега менеджера (сотрудник другого отдела). В рабочее время отвлекает менеджера разговорами на посторонние темы (о спорте, о политике, отдыхе и т.д., делится с ним личными проблемами, мешает выполнению работы менеджера.

6. Представитель фирмы-поставщика. Опаздывает на заранее запланированную с менеджером встречу, долго извиняется и оправдывается, ведет переговоры с менеджером, детально обсуждая условия поставки. В ходе игры может отвлекать менеджера разговорами на посторонние темы.

7. Клиент (представитель фирмы- потребителя. Приходит на прием к менеджеру без предварительной договоренности с целью предъявить претензии к качеству товара, приобретенного его фирмой несколько дней назад. Пытается получить денежную компенсацию, вернуть товар. Настойчив, безапелляционен.

8. Жена менеджера отвлекает менеджера от работы телефонными разговорами на бытовые темы (покупки, здоровье детей, и т.д.). Взбалмошна, импульсивна, обидчива, навязчива.

9. Наблюдатели. Осуществляют хронометраж рабочего дня менеджера, заполняют таблицу учета временных затрат (табл.1)

#### IV Порядок проведения деловой игры



1. Ведущий преподаватель распределяет роли между студентами группы. Студента, играющего роль менеджера, удаляют из аудитории, преподаватель-ассистент объясняет его задачи.

2. Ведущий преподаватель конкретизирует содержание ролей участникам игры и знакомит их со сценарием.

3. Второй преподаватель-ассистент объясняет наблюдателям их функции и знакомит с правилами ведения хронометража и заполнения таблиц наблюдения.

4. Ассистенты заранее готовят рабочие места действующих лиц.

5. Участники игры прикрепляют таблички - идентификаторы ,и студент – "менеджер" приглашается в аудиторию.

6. По команде ведущего игра начинается. Фиксируются моменты начала и окончания игры (см. рис.1).

Таблица 2 Учет временных затрат менеджера

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вид деятельности | Интервал времени | Продолжительность, мин. |
| 1 | 2 | 3 |
|  |  |  |

#### V.Подведение итогов деловой игры

1. По окончании деловой игры проводится анализ использования рабочего времени менеджера. Обобщив результаты хронометража, проводимого наблюдателями, студенты классифицируют затраты времени менеджера и заполняют таблицы3и4.

Таблица 3 Эффективное время работы менеджера

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Вид деятельности менеджера | Интервал времени | Продолжительность, мин. |
| 1 | 2 | 3 |
| Текущая работа  с документами | 10.00-10.20 | 20 |
| Разговор с начальником | 10.25-10.27 | 2 |
| Итого |  |  |

Таблица 4 Дневные потери рабочего времени

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Интервал времени | Продолжительн., мин. | Вид помехи | Источник помехи | Причина помехи |
| 14.30-14.35 | 5 | Телефонный разговор | Жена  менеджера | Решение бытовых проблем |
| 16.30-16.31 | 1 | Телефонный разговор | Неизвестное лицо | Ошибочный звонок |
| Итого |  |  |  |  |

2. Студенты анализируют итоги таблицы 3 и 4, на основе чего рассчитывают и представляют графически структуру использования рабочего времени менеджера (см. рис.2).

3. Используя данные таблицы 4, студенты проводят анализ дневных потерь, их классификацию в соответствии с приведенным ниже перечнем, выявляют важнейшие "поглотители" времени и определяют меры по их устранению



Рис.2.

8. Разговор с женой по телефону

9. Беседа менеджера с подчиненным. Менеджер выслушивает его неподготовленный доклад

10. Секретарь докладывает о незапланированном визите клиента

11. Переговоры менеджера и клиента

12. Разговор с женой по телефону

13. К менеджеру приходит коллега по работе

14. Секретарь отпрашивается и уходит по личным делам

15. Разговор по телефону с посторонним лицом

16. Разговор с начальником по телефону

1. Менеджер на рабочем месте. занят текущей работой

2. Секретарь соединяет менеджера по телефону с начальником

3. Беседа менеджера с начальником по телефону

4. Секретарь сообщает о прибытии поставщика на запланированную встречу

5. Переговоры менеджера и поставщика

6. Разговор с женой по телефону

7. После переговоров менеджер вызывает к себе подчиненного через секретаря

Окончание рабочего дня

Звонок

начальника

Звонок жены

Звонок жены

Звонок жены

Ошибочный

звонок

Звонок

начальника

Условные обозначения:

- основные этапы игры

Δ - телефонный звонок

**Сценарий игры "Менеджер как субъект управления"**

Рис 1.

Таблица 5 Анализ дневных потерь рабочего времени

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| "Поглотители" времени | Причины потерь времени | Меры по устранению |
| 1 | 2 | 3 |
|  |  |  |

4. Важнейшие поглотители времени

1. Нечеткая постановка цели.
2. Отсутствие приоритетов в делах.
3. Стремление слишком много сделать за один раз.
4. Отсутствие полного представления о предстоящих задачах и путях их решения.
5. Плохое планирование трудового дня.
6. Личная неорганизованность, "заваленный" письменный стол.
7. Нерациональное чтение документов.
8. Недостаток мотивации (индифферентное отношение к работе).
9. Поиски нужных записей, памятных записок, адресов, телефонных номеров.
10. Недостатки кооперации или разделения труда.
11. Отрывающие от дел телефонные звонки.
12. Незапланированные посетители.
13. Неспособность сказать "нет".
14. Неполная, запоздалая информация.
15. Отсутствие самодисциплины.
16. Неумение довести дело до конца.
17. Затяжные совещания.
18. Недостаточная подготовка к беседам и обсуждениям.
19. Отсутствие связи или неэффективная обратная связь.
20. Разговоры на частные темы.
21. Нерациональная система ведения деловых записей.
22. Синдром "откладывания".
23. Желание знать все факты.
24. Длительные ожидания (например, условленной встречи).
25. Слишком редкое делегирование (перепоручение дел).
26. Недостаточный контроль за перепорученными делами.

5. По окончании деловой игры студентам может быть предложен следующий тест.

"Самоменеджмент: насколько хорошо вы справляетесь со своей работой?".

Студенты отвечают на 10 вопросов, заполняя таблицу 6, используя оценочную шкалу (см. таблицу 7).

Таблица 6 Итоговая таблица к тесту "Самоменеджмент"

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Номер вопроса | Вариант ответа | Балл за ответ |
| 1 | 2 | 3 |
|  |  |  |
| Сумма баллов |  |  |

Таблица 7 Оценочная шкала к тесту "Самоменеджмент"

|  |  |
| --- | --- |
| Вариант ответа | Балл за ответ |
| 1 | 2 |
| Почти никогда  Иногда  Часто  Почти всегда | 0  1  2  3 |

Вопросы теста "Самоменеджмент"

1. Я резервирую в начале рабочего дня время для подготовительной работы, планирования.
2. Я перепоручаю все, что может быть перепоручено.
3. Я письменно фиксирую задачи и цели с указанием сроков их реализации.
4. Каждый официальный документ я стараюсь обрабатывать за один раз и окончательно.
5. Каждый день я составляю список предстоящих дел, упорядоченный по приоритетам. Важнейшие вещи я делаю в первую очередь.
6. Свой рабочий день я пытаюсь, по возможности, освободить от посторонних телефонных разговоров, незапланированных посетителей и неожиданно собираемых совещаний.
7. Свою дневную загрузку я стараюсь распределить в соответствии с графиком моей работоспособности.
8. В моем плане времени есть "окна", позволяющие реагировать на актуальные проблемы.
9. Я пытаюсь направить свою активность таким образом, чтобы в первую очередь сконцентрироваться на немногих "жизненно важных" проблемах.
10. Я умею говорить "нет", когда на мое время хотят претендовать другие, а мне необходимо выполнить более важные дела.

0-15 баллов: Вы не планируете свое время и находитесь во власти внешних обстоятельств. Некоторых из своих целей Вы добиваетесь, если составляете список приоритетов и придерживаетесь его.

16-20 баллов: Вы пытаетесь овладеть своим временем, но Вы не всегда достаточно последовательны, чтобы иметь успех.

21-25 баллов: У Вас хороший самоменеджмент.

26-30 баллов: Вы можете служить образцом каждому, кто хочет научиться рационально расходовать свое время (7).

**Приложение 9**

## Деловая игра

## «Испорченный телефон»

Продолжительность игры 2 часа.

#### I. Цель игры

Основная цель игровой деятельности – установление эффективных межличностных коммуникаций в процессе передачи информации, выявление и устранение причин искажения при передаче информации участниками игры.

#### II. Техническая подготовка.

Предварительно для проведения игры необходимо подготовить:

* тексты инструкций (2-3 экземпляра) – выбираются преподавателем произвольно;
* идентификаторы с указанием номеров участников игры;
* наушники;
* часы или секундомер;
* таблицы наблюдений по форме таблицы 8 (5-7шт.).

#### III. Участники игры и их функции

Студенческая группа делится преподавателем на две равные части – команды по 5-8 человек. Каждому из членов команд присваиваются номера, определяемые путем жеребьевки. Участники игры, получившие первые номера, становятся капитанами команд. Преподаватель-ассистент знакомит их с содержанием инструкции. Члены неиграющей команды выступают в роли наблюдателей и заполняют таблицу, фиксируя причины искажения информации.

#### IV. Порядок проведения деловой игры

1. Ведущий преподаватель знакомит студентов с целью и ходом деловой игры, проводит жеребьевку, определяет продолжительность выполнения задания (5-7минут).
2. В задачу студентов входит передача текста инструкции с минимальными искажениями от одного участника игры к другому в соответствии с их порядковыми номерами в течении указанного времени.
3. Выигрывает та команда, которая передала инструкцию без искажений последнему члену команды, который безошибочно выполнил ее.
4. Капитана играющей команды удаляют из аудитории, где преподаватель-ассистент подробно знакомит его с текстом инструкции в устной форме.
5. Капитан команды передает содержание инструкции второму члену команды с использованием вербальных и невербальных средств передачи информации. Допускается использование обратной связи.
6. Остальные участники играющей команды в процессе передачи информации должны быть лишены возможности наблюдать и слышать происходящее (для чего можно использовать наушники).
7. Ведение записей в процессе коммуникации не допускается.
8. В ходе игры обращение между членами команды, уже получившими инструкцию, и незнакомыми с ней, а также их влияние на "парную" коммуникацию не допускается!
9. Члены неиграющей команды и один из ассистентов ведущего выступает в роли наблюдателей, в задачу которых входит определение причин искажения информации при ее передаче и приеме. Результаты наблюдений заносятся в таблицу 8.

#### V. Подведение итогов деловой игры

По окончании деловой игры проводится анализ эффективности межличностных коммуникаций, определяется команда-победитель. По итогам наблюдений на основании таблицы 8 студенты определяют наиболее часто встречающиеся причины искажения информации при ее передаче и приеме и намечают пути их устранения.

В каждой команде определяют уровень, на котором произошло значительное искажение информации.

Перед проведением игры студентам могут быть предложены следующие правила повышения эффективности коммуникаций.

Правила повышения эффективности коммуникаций

Перестаньте говорить (невозможно слушать, разговаривая).

Помогите говорящему раскрепоститься. (Создайте у человека ощущение свободы, это называется созданием разряжающей атмосферы).

Покажите говорящему, что вы готовы слушать. Слушая, старайтесь понять, а не искать поводов для возражений.

Устраните раздражающие моменты (не рисуйте, не постукивайте по столу).

Сопереживайте говорящему (Постарайтесь войти в положение говорящего).

Будьте терпеливыми (Не экономьте время. Не прерывайте говорящего, не порывайтесь выйти).

Сдерживайте свой характер и темперамент.

Не допускайте споров или криков, именно победив в споре, вы проиграете.

Задавайте вопросы, это подбадривает говорящего и показывает ему, что вы слушаете.

Перестаньте говорить. Это наставление идет и первым, и последним, т.к. все остальное зависит от него. Вы не можете эффективно слушать, разговаривая.

Таблица 8 Причины искажения информации

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Уровень | Ошибки при передаче информации | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| неточность передачи информации | | произвольное упрощение инф-ии | | невнимательность | безответственность по отношению к партнеру | | наличие "шума" | | | неэффективная обратная связь | | вербальные преграды (речь) | | невербальные преграды | | коммуникац. климат | |
| наличие параллельного сигнала | | добавление к посланию своего |
| 1 | 2 | | 3 | | 4 | 5 | | 6 | | 7 | 8 | | 9 | | 10 | | 11 | |
| 0-1  1-2  2-3  3-4  4-5  5-6  6-7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Ошибки при приеме информации | | | | | | | | | | | | | | Искажение информации | | | | |
| Избирательное восприятие | | Коммуникац. климат | | Невербальные преграды | | | Невнимательность | | Безответственность по отношению к партнеру | | | Обратная связь неэффективная | | Несущественное | | Существенное | |
| 12 | | 13 | | 14 | | | 15 | | 16 | | | 17 | | 18 | | 19 | |

Примечание:

1-2

Под уровнем игры подразумевается пара участников со смежными номерами, например, уровень "0-1" означает передачу инструкции от ассистента преподавателя к капитану команды; уровень "1-2"- от капитана команды второму участнику и т.д.

2-3

3-4

4-5

5-6

6-7

**Приложение 10**

**Таблица 2 Оценка уровня педагогического общения студентами 3 курса (апрель 2009 г)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № вопроса | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | общий балл оценки студентами уровня педагогического общения |
| студент № п/п |
|
| 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 11 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 6 |
| 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | -1 | 1 | 0 | 0 | 8 |
| 4 | 0 | -1 | 1 | 0 | 0 | -1 | -1 | -1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 14 |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 14 |
| 7 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 12 |
| 8 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 11 |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 15 |
| 10 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | -1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 8 |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 16 |
| 12 | 0 | 1 | 1 | -1 | 1 | 1 | 1 | -1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 11 |
| 13 | -1 | 0 | -1 | -1 | 0 | 0 | 1 | -1 | 0 | 0 | -1 | 1 | 0 | 1 | -1 | 0 | -3 |
| 14 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | -1 | 0 | 1 | 0 | 4 |
| Общий балл оценки по вопросам | 10 | 8 | 12 | 9 | 7 | 9 | 7 | 4 | 13 | 11 | 10 | 9 | 5 | 11 | 10 | 8 |  |
| % положительных ответов | 71,4 | 57,1 | 85,7 | 64,2 | 50 | 64,2 | 50 | 28,5 | 92,8 | 78,5 | 71,4 | 64,2 | 35,7 | 78,5 | 71,4 | 57,1 |  |



Рисунок 3 Оценка студентами уровня педагогического общения



Рисунок 4 Категории педагогического общения, получившие положительную оценку у студентов (%)