

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт педагогики, психологии и социологии
Кафедра информационных технологий обучения и непрерывного
образования

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
_____ О.Г. Смолянинова
подпись инициалы, фамилия
« ____ » _____ 2018 г.

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

«Оценка методической работы преподавателей профессиональной
образовательной организации
(на примере Красноярского колледжа сферы услуг и предпринимательства)»

44.04.01 Педагогическое образование

44.04.01.02 Образовательный менеджмент

Научный руководитель _____ доцент, канд. пед. наук П.С. Ломаско
подпись, дата

Выпускник _____ А.А. Полежаева
подпись, дата

Рецензент _____ доцент, канд. пед. наук Е.А. Галкина
подпись, дата

Красноярск 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1 Теоретические предпосылки оценки методической работы в профессиональной образовательной организации.....	9
1.1 Методическая работа и ее оценка как педагогические понятия.....	9
1.2 Специфика методической работы преподавателей профессиональной образовательной организации в условиях перехода на новые перспективные профессии	18
2 Содержание и результаты опытно-экспериментальной работы по организации оценки методической работы преподавателей профессиональной образовательной организации.....	35
2.1 Разработка карты оценки методической работы преподавателей профессиональной образовательной организации.....	35
2.2 Анализ применимости разработанной карты оценки методической работы преподавателей профессиональной образовательной организации в Красноярском колледже сферы услуг и предпринимательства.....	46
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	60
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	62
ПРИЛОЖЕНИЯ А-В.....	72

ВВЕДЕНИЕ

Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года гласит, что «подготовка квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена является неотъемлемой частью сферы образования и одним из важных компонентов обеспечения устойчивого и эффективного развития человеческого капитала и социально-экономического развития Российской Федерации в целом» [56].

К 2020 году, согласно Комплексу мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы, (утвержден распоряжением правительства российской федерации от 3 марта 2015 г. № 349-р), в системе среднего профессионального образования Российской Федерации должны быть реализованы достаточно амбициозные планы:

- доля профессиональных образовательных организаций, в которых осуществляется подготовка кадров по 50 наиболее перспективным и востребованным на рынке труда профессиям и специальностям, требующим среднего профессионального образования в общем количестве профессиональных образовательных организаций должна составлять 50%;

- 70% руководящих работников, преподавателей и мастеров производственного обучения должны научиться учить студентов передовым технологиям в профессии, получив дополнительное профессиональное образование;

- 50% студентов профессиональных образовательных организаций субъектов Российской Федерации должны принимать участие в чемпионатах профессионального мастерства, отраслевых чемпионатах, региональных и национальных олимпиадах;

– 40% выпускников, получивших профессии и специальности из списка наиболее востребованных на рынке труда, должны иметь сертификаты квалификаций или «медаль профессионализма» по стандартам WorldSkills....» [27].

Основными приоритетами профессионального образования являются: «подготовка компетентного работника, конкурентоспособного на рынке труда, ответственного, свободно владеющего своей профессией и ориентированного в смежных областях деятельности, способного к эффективной работе по специальности на уровне мировых стандартов, готового к постоянному профессиональному росту, социальной и профессиональной мобильности; удовлетворение потребностей личности в получении соответствующего образования» [27].

Для реализации поставленных целей, по нашему мнению, одним из основных ресурсов профессиональной образовательной организации должна стать методическая работа, которая выполняет функции развития профессиональной компетентности педагогов и совершенствования методического обеспечения образовательного процесса.

Рассматривая образовательный процесс, как социальную систему, которая характеризуется, прежде всего, стилем общения взаимодействующих субъектов, можно говорить о стиле управления. Эффективное управление методической службой предполагает, к примеру, создание творческой обстановки в коллективе, способствующей высокой производительности труда, но, в первую очередь, необходимо иметь четкие критерии и показатели результативности методической работы, для того, чтобы можно было оценить как методическую работу отдельных преподавателей, так и работу методической службы в целом. Управление методической работой должно быть направлено на достижение качественного результата деятельности.

Однако, ориентация управления на качественный результат, сохранение целостности методической деятельности, прозрачности функций каждого

исполнителя, непрерывного мониторинга применительно к управлению методической работой с позиций совершенствования уровня подготовки выпускников в профессиональной образовательной организации остаются недостаточно исследованными.

Таким образом, обнаруживаются противоречия:

– между потребностью совершенствования процесса управления методической работой в профессиональной образовательной организации, с одной стороны, и отсутствием четкого понимания у руководителей и педагогов профессиональных образовательных организаций системы оценки методической работы в учреждении, с другой стороны.

– между возросшими требованиями общества к качеству результата образовательной деятельности и непроработанностью проблемы оценки методической работы преподавателей в профессиональных образовательных организациях.

Проблема исследования: каким образом измерить и оценить результативность методической работы преподавателей профессиональной образовательной организации в условиях перехода на перспективные и востребованные на рынке труда профессии и специальности, предполагающие более высокий уровень освоения профессиональных компетенций.

Цель исследования: сформулировать критерии для оценки методической работы преподавателей в профессиональной образовательной организации, на их основе разработать и обосновать карту оценки, проверить ее применимость в опытно-экспериментальной работе на базе Красноярского колледжа сферы услуг и предпринимательства.

Объект исследования: методическая работа в профессиональной образовательной организации.

Предмет исследования: процедура оценки методической работы преподавателей в профессиональной образовательной организации,

включающая комплекс критериев и применяемая в условиях перехода на новые перспективные профессии.

Гипотеза исследования: оценка методической работы преподавателей профессиональной образовательной организации возможна при наличии процедуры оценки, которая будет способствовать улучшению ее качества, если:

- 1) сама процедура реализуется при помощи карты оценки, включающей техническую экспертизу ведения документации, выявление показателей учета требований федеральных стандартов и внутренних локальных актов, анализ результатов обсуждения учебно-методических материалов;
- 2) средства оценки позволяют дифференцировать достоинства и недостатки методических материалов по отношению к реализации перехода на новые перспективные профессии;
- 3) позволяет разработать индивидуальные рекомендации для минимизации или полного устранения дефицитов качества методической работы преподавателей.

Задачи исследования:

1. Уточнить сущность понятий «методическая работа», «оценка методической работы», «результативность методической работы» для профессиональных образовательных организаций.

2. Выявить специфику методической работы преподавателей профессиональной образовательной организации в условиях реализации требований федеральных государственных образовательных стандартов и перехода на новые перспективные профессии.

3. Разработать карту оценки методической работы преподавателей профессиональной образовательной организации в соответствии с основными позициями гипотезы исследования.

4. Проверить и оценить применимость карты оценки методической работы преподавателей профессиональной образовательной организации в Красноярском колледже сферы услуг и предпринимательства, описать полученные результаты.

Теоретические и методологические основания исследования:

– труды отечественных ученых по разработке теории управления образовательным процессом (В. И. Зверева, Ю. А. Конаржевский, Г. С. Абдрахманова, М. М. Поташник, и др.);

– научные труды по организации и управлению научно-методической деятельностью (Н. В. Немова, А. М. Моисеев, С. Г. Молчанов, М. М. Поташник, А. А. Петренко, Ю. В. Подповетная, Н. В. Типушкова, Т. И. Шамова и др.);

– концепции управления средним профессиональным образовательным учреждением (В. С. Суворов, П. Ф. Анисимов, Г. В. Мухаметзянова, В. Е. Ломтева, А. М. Новиков и др.);

– концепции основ проектирования, прогнозирования и управления развитием образовательных процессов в изменяющейся социокультурной среде (Ю. А. Конаржевский, Г. С. Абдрахманова, Т. М. Давыденко, В. И. Зверева, М. М. Поташник);

– концепции процессного подхода в управлении (Ю. Г. Сафина и др.).

Методы исследования. Для решения поставленных задач и проверки выдвинутой гипотезы использованы следующие методы исследования: теоретические (анализ, синтез, обобщение, систематизация, моделирование, применяемые к ФГОС среднего профессионального образования, учебно-программной документации, учебно-методическим разработкам по рассматриваемой проблеме, законодательным и нормативным актам, регламентирующим образовательную деятельность и др.); эмпирические

(беседа, анкетирование, мониторинг, метод экспертных оценок, эксперимент); статистические (синтез и обработка экспериментальных данных).

Практическая значимость исследования заключается в следующем:

– выделены и проанализированы понятия «методическая работа», «оценка», «результативность методической работы» для профессиональных образовательных организаций;

– определена специфика методической работы преподавателей профессиональной образовательной организации в условиях перехода на новые перспективные профессии;

– предложен комплекс критериев для создания процедуры оценки методической работы преподавателей;

– разработана и внедрена карта оценки методической работы преподавателей профессиональной образовательной организации.

Апробация и публикация материалов исследования. По материалам исследования опубликованы статьи: «Центр легкой промышленности и сферы обслуживания как ресурс проектирования содержания профессионального образования и профессионального самоопределения обучающихся» (сборник аналитических, информационных материалов по итогам форсайт-форума «Молодые профессионалы Красноярского края» – 2017), «К вопросу об актуальности методической компетентности преподавателей профессиональных образовательных организаций» (журнал «Наука и образование: новое время», № 3, май-июнь 2018 г.).

Структура работы. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

1 Теоретические предпосылки оценки методической работы в профессиональной образовательной организации

1.1. Методическая работа и ее оценка как педагогические понятия

В последнее десятилетие система среднего профессионального образования пережила и переживает, на наш взгляд, больше преобразований, чем за 70 лет истории своего существования: отраслевой подход к структуре образования, оптимизация сети образовательных учреждений и их переход на автономию, появление новых специальностей и профессий взамен уже невостребованных, информатизация образовательного процесса и внедрение стандартов третьего, а сейчас уже и четвертого поколения. Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования направлены на обеспечение следующих результатов: достижение заданного качества образования, повышение конкурентоспособности и профессиональной мобильности выпускников на рынке труда; формирование многоуровневого образования, обеспечение тесной связи теории и практики; развитие воспитательного потенциала образовательной организации; развитие демократизации управления [32].

Особый вклад в реализацию и эффективного, действенного, компетентного управления развитием образовательной организации, переходом на новый качественный уровень призвана внести методическая служба за счет качественно иного кадрового, исследовательского, информационного, концептуального, программно-методического, нормативно-правового обеспечения образовательного процесса.

Исходя из логики исследования, проведем анализ основных понятий, используемых в данном исследовании: «методическая работа», «результативность», «оценка результативности».

Энциклопедия профессионального образования методическую работу рассматривает как «систему, основанную на достижениях науки и

педагогического опыта, направленных на развитие творческого потенциала педагога, его профессионального мастерства» [70]. Поэтому в современных условиях развития образовательной системы методическая работа в образовательных организациях рассматривается как неотъемлемая часть системы непрерывного образования преподавателей. Она направлена на всестороннее повышение квалификации и овладение педагогами профессиональной компетентностью.

Целями методической работы являются оснащение учебного процесса программным и методическим обеспечением; программно-целевое управление развитием студентов; повышение уровня готовности преподавателя к организации и проведению воспитательной работы; обмен опытом между педагогическими работниками, а также сотрудничество с образовательными организациями по проблемам обучения и повышения квалификации. [22, 40].

Ряд авторов рассматривают методическую работу как:

– деятельность по обучению и развитию кадров, выявлению, обогащению и распространению наиболее ценного опыта, а так же созданию собственных методических разработок для обеспечения образовательного процесса (Н. В. Немова [40];

– один из видов повышения квалификации, как совокупность мер, способствующих повышению мастерства педагога (О.В. Толмачева [61], Т.А. Венедиктова [12], А.Т. Глазунов [15] и др.).

В Российской педагогической энциклопедии (1993г.) М.М. Поташник дает такое определение: «Методическая работа в образовательных учреждениях Российской Федерации есть часть непрерывного образования преподавателей, воспитателей. Цели ее – освоение наиболее рациональных методов и приемов обучения и воспитания учащихся; повышение уровня общедидактической и методической подготовленности педагога к организации и ведению учебно-воспитательной работы. Она осуществляется в течение учебного года и органично соединяется с повседневной практикой педагогов».

К.С. Буров фиксирует, что современная методическая работа – это вид педагогической, управленческой деятельности, которая направлена на обеспечение образовательного процесса и опирается на взаимодействие субъектов в области образования, инноваций и научной деятельности. В ходе реализации методической работы интегративно решаются вопросы образовательного учреждения, обеспечения педагогической целесообразности инноваций, обеспечения единства образовательного пространства, повышения квалификации персонала, разработки методического замысла образовательного процесса. В рамках этого мероприятия создаются некоторые продукты (приказы, программы, учебные материалы, учебные издания), для обеспечения педагогических и управленческих действий.

Е.Л. Осоргин в своем диссертационном исследовании «Проектирование и реализация системы методической работы в средней профессиональной школе» определяет два концептуальных положения системы методической работы в учреждении среднего профессионального образования.

По первому положению методическая работа «должна представлять собой своеобразную педагогическую систему, касающуюся определения, разработки, обеспечения и управления всеми компонентами учебно-воспитательного процесса: целями, содержанием, методами обучения, деятельностью преподавателей и студентов. Комплексность должна заключаться в связи с совершенствованием качества методической работы с социальным заказом, с динамично развивающимися техникой, технологией и социально-экономическими условиями общества» [44].

Вторым концептуальным положением системы методической работы в учреждениях среднего профессионального образования, по мнению автора, является подстройка всех компонентов проектируемых подсистем на основе программно-целевого подхода.

Вторым концептуальным положением системы методической работы в профессиональных образовательных организациях, по мнению автора, является

корректировка всех составляющих проектируемых подсистем на основе программно-целевого подхода.

С целью достижения целостности методической работы Е.Л. Осоргин предлагает ведущие компоненты учебно-воспитательного процесса в учреждении среднего профессионального образования построить на основе программно-целевого подхода:

- целевая ориентация на достижение требуемого обществом качества профессионального образования выпускников;
- определение оптимального содержания обучения;
- разработка и подбор наиболее эффективных методов обучения;
- создание научно-обоснованной лабораторно-технической базы обучения;
- обеспечение повышения педагогического мастерства преподавателей;
- разработка концепции по совершенствованию уровня квалификации педагогических работников в организации и управлении своей методической работой;
- выявление условий творческой активности студентов [44].

Эти изменения могут быть внедрены только в процессе планомерного повышения качества методической деятельности преподавателей и магистров производственного обучения профессиональной образовательной организации.

В нашей работе мы будем использовать понятие методической работы, сформулированное на основе понятия Н.С. Рубановой, приведенном в диссертационном исследовании «Организационно-педагогические основы организации методической службы в ВУЗе как фактор оптимизации образовательного процесса»: методическая работа – это комплекс мер, направленных на обеспечение учебного процесса учебно-методической документацией, повышение педагогического мастерства преподавателей, совершенствование аудиторной и самостоятельной работы обучающихся, улучшение всех форм, видов и методов учебной работы в профессиональной

образовательной организации с учетом современных тенденций в профессиональном образовании.

Для того, чтобы обеспечить качество методической работы, необходимо выяснить, в каком состоянии находится нынешняя система методической работы образовательной организации. Для этого необходимо произвести оценку методической работе в пределах этой образовательной организации.

В широком смысле слова оценкой называют характеристику ценности, уровня или значения каких-либо объектов или процессов. Оценить значит установить уровень, степень или качество чего-нибудь [45].

Также, оценка трактуется как процесс (Ш.А. Амонашвили, А.В. Хуторской), и как результат процесса оценивания (Б.Г. Ананьев, Г.И. Щукина). Мы разделяем точку зрения Е.Г. Матвиевской [35] и определяем оценку как результат оценочного процесса, оценочное суждение.

В некоторых исследованиях понятие «оценка» рассматривается наряду с понятием «экспертиза». Авторы по-разному соотносят данные понятия: оценка определяет сущность экспертизы, оценка выступает элементом технологии экспертизы, оценка выступает результатом экспертизы и т. п.

В соответствии с мнением таких авторов, как В. А. Гуружапов, Т. Г. Новикова и других, для определения сущности экспертизы используется понятие «оценка». Т. Г. Новикова понимает экспертизу как оценку состояния, раскрывающую общественную значимость инициативы, ее реализованный потенциал, особенность включения данной инициативы в региональную образовательную ситуацию. Целью экспертизы является оценка любого действия, процесса, события, текущего или только ожидаемого выполнения или создания.

Мнение В. А. Ясвина выражается в той позиции, что экспертиза и оценка – это далеко не одно и то же, хотя функция оценки является неотъемлемой частью экспертизы. Он отмечает, что существенное различие между экспертизой и оценкой заключается в том, что экспертиза ориентирована в

первую очередь на компетентность и опыт эксперта, личность которого является основным «инструментом» исследования. В то же время оценка по отношению к экспертизе выступает в качестве метода, то есть одного из возможных подходов к комплексному изучению педагогической проблемы.

М. В. Крулехт, И. В. Тельнюк говорят об оценке как о результате научно-педагогической экспертизы. По их мнению, экспертиза – это исследование при помощи сведущих людей какого-либо вопроса, требующего специальных знаний. А экспертная оценка – это результат научно-педагогической экспертизы, суждение специалиста о качестве того, что было предметом экспертизы.

По мнению В. А. Гуружапова, экспертиза – это оценка авторитетными специалистами состояния объекта или процесса, причин возникновения события или возможных его последствий, перспектив использования вещей, ресурсов или принятие определенных решений.

Таким образом, авторы, сопоставляя понятия «экспертиза» и «оценка», считают, что основное назначение экспертизы заключается в получении оценки исследуемого объекта. В своих работах М. М. Князева наряду с оценочной экспертизой выделяет безоценочную экспертизу, итоговый документ которой содержит не оценку, а доказательное мнение экспертов.

Как педагогическое понятие оценку отличают специфические признаки: субъект (участники образовательного процесса), объект и предмет оценивания (результаты оцениваемого), оценочные критерии (характеристики знаний, умений, качеств), методы, формы (качественные и количественные), оценочные суждения, функции оценки (стимулирующая, диагностическая, ориентирующая).

Содержание понятия «оценка» вытекает от объективно существующего в жизнедеятельности человека феномена оценивания.

Оценивание – это форма познания, процесс освоения человеком окружающей действительности, то есть посредством мышления всякий

индивид осуществляет сравнение познаваемого объекта с аналогичными явлениями или с желаемым, считающимся лучшим, идеальным образом данного явления. Данная форма познания в ходе развития науки отражена в научной категории «оценка». Категория воспроизводит свойства и отношения бытия и познания во всеобщей и наиболее концентрированной форме. В этом смысле, категория «оценка» – это «соотнесение объекта с принятым критерием, образцом или нормой» [31].

У каждой категории есть свое содержание, то есть «совокупность признаков предметов, отраженных в понятиях» [31]. Исходя из определения оценки, ее содержание представляет собой процесс сравнения, корреляции исследуемого объекта с чем-либо. Однако, существует и другое толкование категории «оценка». Под оценкой понимается «результат сравнения познанного с другим сопоставимым знанием или имеющим у субъекта представлением о том, каким должно быть, желательное положение». В этой интерпретации содержание оценки уже является определенным результатом сравнения объекта. Различное толкование содержания исходит из того, что оценка является одновременно философской категорией познания и категорией практики. С точки зрения знаний, оценка – это процесс мышления человека и анализа окружающего его мира. И с точки зрения практики, для которой важен продукт мышления, оценка – это результат познания.

Очевидно, что процесс и его результат предполагают друг друга и невозможны друг без друга. Это означает, что категория «оценка», сочетающая в себе две представленные выше интерпретации, определяется как «отношение к явлениям объектов, установление их значимости, соответствия определенным нормам, образцам, стандартам, представлениям о должном или желательном» [5].

Из определения следует, что оценка:

- во-первых, это результат человеческого познания явления или объекта, который выражается в его отношении к познаваемому объекту или процессу;

- во-вторых, есть познавательная деятельность, выраженная в сравнении феномена с чем-либо и в процессе, в котором достигается результат, то есть оценка всегда предполагает процесс познания и его результат;

- в-третьих, базируется на ценностях, так как отношение к явлению основывается на установлении его ценности, важности, значимости, то есть оценка всегда выступает в качестве суждений;

- в-четвертых, предполагает наличие базы, с которой происходит сравнение, соотнесение познаваемого явления и в качестве которой могут выступать всевозможные стандарты, образцы, эталоны, нормы, а также аналогичные явления.

Подводя промежуточный итог, можем сказать, исходя из представлений о понятии «оценка», ее структура может быть представлена следующим образом: оценка может быть как процессом, так и результатом, и функцией. Через взаимодействие этих компонентов представлена сущность понятия и реализовано его содержание. Отсутствие одного из этих компонентов делает оценку невозможной или бессмысленной. Посредством оценки как результата реализуется непосредственная сущность явления оценки, то есть формируется мнение об изучаемом объекте, а это невозможно без компонента оценки как процесса, которая в цепочке причинно-следственных связей играет роль причины, вызывающей следствие – компонент оценки как результата. Но, как отмечается некоторыми авторами [5, 49], сама по себе оценка не имеет смысла, ее значимость обнаруживается только при использовании ее результата, то есть только компонент оценки как функции наполняет смыслом и формирует актуальность компонентов оценки как процесса и как результата.

В структуре философского знания категория оценки может быть рассмотрена с трех позиций. Во-первых, оценка носит аксиологический характер, то есть в процессе оценки всегда присутствует субъективное начало. Она направлена не на выяснение объективных свойств предмета, а на определение их значимости. Оценка соотносится с потребностями, которые

выступают «оценочной призмой человеческого сознания, фундаментом его стремлений, интересов, вкусов, идеалов» Во-вторых, утверждается гносеологический характер оценки, оценка представляет собой особый познавательный акт, имеющий своей задачей осознание ценностных свойств предметов. В-третьих, рассматривается практический аспект оценки, под которым имеется в виду три ее функции:

- осуществление связи различных разделов науки;
- обогащение и развитие каждого раздела по отдельности;
- развитие и интегрирование науки в целом.

С понятием оценки связано и понятие результативности.

Стандарт ISO 9000:2000 дает следующее определение результативности: результативность – степень реализации запланированной деятельности и достижения запланированных результатов [16].

При этом, результативность образовательного процесса характеризуется двумя группами критериев. Это:

1) критерии, описывающие степень реализации запланированной деятельности и достижения запланированных целей и результатов.

2) оценки, которые используются для оценки достижения стандартов деятельности образовательного учреждения.

Также, в литературе встречаются следующие определения результативности:

– Качественная характеристика итогов деятельности, отражающая степень их соответствия обозначенным целям и существующим нормам. (Ильина Т.В.).

– Совокупность положительных результатов, отслеживаемых (получаемых) в процессе, по завершении или отсрочено, спустя какое-то время после деятельности (Гайнутдинов Р.М.)

– Степень соответствия ожидаемых и полученных результатов (Титова Е.В.).

Мы будем понимать под результативностью методической работы меру соответствия полученных реальных результатов предполагаемым результатам, которые обозначены в качестве целей методической работы, и существующим нормам, стандартам.

1.2 Специфика методической работы преподавателей профессиональной образовательной организации в условиях перехода на новые перспективные профессии

В исследованиях В.И. Зверевой, В.Д. Забурьяновой, Е.А. Корчагина, А.М. Моисеева, О.М. Моисеевой, Н. В. Немовой, А.А. Петренко, Ю.В. Подповетной, М.М. Поташника, В.С. Симонова, В.А. Слостенина, П.И. Третьякова, Н.Н. Черняковой, Т.И. Шамовой и др. раскрываются сущность и роль методической работы в организациях образования, функции управления в определении перспектив и направлений ее развития, рассматриваются технологические подходы к планированию и организации методической работы

Процессы изменения, развития системы среднего профессионального образования занимают важное место в процессе модернизации российского образования. Изменившиеся целевые установки подготовки специалистов в данной системе, новые формы объединения науки и практики, растущие потребности общества в высококвалифицированных работниках требуют изменения содержания подготовки и повышения квалификации преподавателей. В этой связи проблема качества образования занимает важное место в философии и методологии образования. Анализ проблем, связанных с данной темой, позволяет утверждать, что понятие «качество образования» имеет сложную, многогранную структуру. Среди её элементов необходимо, на наш взгляд, выделить следующие: качество педагогических работников, качество образовательных программ, качество управления образовательной организацией.

Сам факт наличия федеральных государственных образовательных стандартов в подготовке специалистов среднего звена создает возможность для более уравновешенного учета интересов всех субъектов образования в условиях расширения академических свобод учебных заведений, развития вариативности и гибкости содержания образовательного процесса, повышения требований к уровню образования, профессиональной мобильности и конкурентоспособности выпускников. Качественное профессиональное образование сегодня – это средство социальной защиты, гарантия стабильности самореализации человека на разных этапах его жизненного пути. Именно с таких позиций должна оцениваться методическая работа педагогических работников системы среднего профессионального образования.

Профессионально-педагогическая деятельность преподавателя, его функции, задачи многогранны. Они должны быть направлены на то, чтобы содержание методической работы преподавателей соответствовало текущим и будущим потребностям колледжа (техникума), заказу общества. Достижение этой общей цели возможно через решение отдельных конкретных задач, среди которых выделяют следующие:

- формирование и развитие навыков проектирования учебной дисциплины в соответствии с требованиями государственного стандарта;
- интеграция психолого-педагогических знаний с целью формирования интегративного мышления студентов для качественного решения типичных профессиональных задач;
- творческое освоение инновационных образовательных технологий для выработки индивидуальной педагогической траектории с учетом специфики преподаваемого предмета;
- формирование профессиональной культуры преподавателя, умений рефлексировать и анализировать развитие собственного опыта, выстраивать план самообразовательной деятельности по исследуемой проблеме. [68]

В условиях профессиональной образовательной организации методическая работа имеет свои особенности. С одной стороны, она повторяет практику работы школы. Но, профессиональная образовательная организация имеет свою специфику. В профессиональных образовательных организациях зачастую работают квалифицированные специалисты, не имеющие психолого-педагогического образования. Контингент обучающихся составляют выпускники девярых, одиннадцатых классов. Именно поэтому здесь находит свое применение идеи педагогики школы, а также используются элементы лекционно-семинарской системы обучения: семинары, практические и лабораторные занятия, консультации и практика по избранной специальности, зачеты, экзамены и т. д. Все это приводит к необходимости систематической и системной работы по повышению профессиональной компетентности педагогов.

Одним из существенных показателей эффективного профессионального становления педагогического работника в методической работе является его способность к деятельности в инновационном режиме.

Реализация Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования третьего поколения, как основного документа, регламентирующего результаты и процесс решения данной задачи, наглядно показала, что техникумам и колледжам необходимы преподаватели, которые обладают новыми компетенциями, научно-творческим стилем мышления и деятельности, способные осуществлять инновационные процессы, проектировать и реализовывать содержание образования, обеспечивая его качественными учебно-методическими материалами [47].

Данное обстоятельство предопределило появление Профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования», утвержденного приказом Минтруда России от 08.09.2015 № 608.

Так, к примеру, профессиональный стандарт в рамках обобщенной трудовой функции «Преподавание по программам профессионального обучения, СПО и ДПП, ориентированным на соответствующий уровень квалификации» предусматривает трудовую функцию «Разработка программно-методического обеспечения учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) программ профессионального обучения, СПО и (или) ДПП».

Данная функция требует со стороны преподавателя компетенций: анализировать типовые или примерные программы, осуществлять оценку и выбор учебников, учебных и учебно-методических пособий, электронных образовательных ресурсов и иных материалов, разрабатывать и актуализировать рабочие программы, планы занятий, оценочные средства и другие методические материалы по учебным предметам, курсам, дисциплинам (модулям) СПО, профессионального обучения и (или) дополнительного профессионального образования, обучения. Соответственно, преподаватель профессиональной образовательной организации в настоящее время находится не в роли потребителя (пользователя) учебно-методических материалов, которые были разработаны учеными или работниками учебно-методических центров, а их автора, разработчика, обладающего необходимыми для этого компетенциями.

Между тем, результаты проведения экспертизы учебно-методической продукции, созданной педагогическими работниками образовательных организаций системы СПО, свидетельствует о существовании серьезной проблемы готовности преподавателей к разработке и обновлению различных методических материалов по учебным предметам, курсам, дисциплинам и профессиональным модулям в соответствии с требованиями ФГОС СПО, профессиональными стандартами, достижениями науки и практики [47].

Иначе говоря, преподаватели не обладают необходимым уровнем методической компетентности.

Сущность методической компетентности педагога определяется исследователями по-разному:

- как понимание психологических механизмов усвоения знаний и владение соответствующими им различными методами обучения (Н.В. Кузьмина);

- как интегральная характеристика личностных, деловых и нравственных качеств, отражающая системный уровень функционирования методологических и методических знаний, умений, опыта, мотивации, способности и готовности к творческой самореализации в процессе методической деятельности (Т.А. Загривная);

- как многоуровневая интегративная характеристика личности, включающая ценностное отношение к профессии, профессиональные знания и умения (Т.В. Сякина) и пр. [7].

Указанные положения дают нам право рассматривать методическую компетентность педагога как интегративную характеристику субъекта педагогической деятельности, основанную на совокупности психолого-педагогических, методических и предметных знаний, умений, навыков, опыта, мотивации и личностных качеств, отражающую способность и готовность к эффективной методической деятельности для обеспечения достижения высоких показателей в обучении и воспитании студентов.

Обобщая наиболее передовые исследования, можно резюмировать, что методическую работу преподавателя мы вправе трактовать как специфическую комплексную деятельность, направленную, с одной стороны, на получение учебных «продуктов» (учебников, учебных пособий и пр.), а с другой, на разработку и /или адаптацию педагогических технологий, методов и средств в предметной (профессиональной) области преподавания, т.е. создание собственно методической продукции (методических рекомендаций, технологических карт, дидактических пособий и пр.).

Если вновь обратиться к профессиональному стандарту преподавателя профессионального образования, профессионального обучения, дополнительного профессионального образования, можно увидеть, что в нем, наряду с традиционными учебными и воспитательными трудовыми функциями, определены и новые, предполагающие знания и умения в области управления качеством обучения, проектно-конструкторской, экспертно-диагностической, исследовательской деятельности. Преподавателю колледжа сегодня не обойтись без педагогического моделирования и мониторинга результатов своей деятельности, проектирования и принятия решений о способах ее совершенствования, он обязан уметь решать проблемные профессиональные и психолого-педагогические ситуации, понимать причины их возникновения и выбирать оптимальные способы разрешения на основе использования различных научных подходов и методик.

Изложенные исходные позиции определили в совокупности наш подход к определению сущности и структуры методической компетентности преподавателя, которая должна обеспечивать гарантированный уровень подготовки выпускников в соответствии с требованиями ФГОС СПО.

Итак, мы определяем методическую компетентность преподавателя как вид профессиональной компетентности, проявляющийся в научно-методической деятельности, выражающийся в единстве теоретической и практической готовности к эффективному методическому обеспечению целостного образовательного процесса и основывающийся на совокупности психолого-педагогических, предметно-профессиональных и научно-методических знаний, умений, практического опыта, мотивации и личностных качеств.

Методическая компетентность преподавателя системы СПО проявляется в двух видах деятельности – научно-методической и учебно-методической. Многие исследователи (В.В. Давыдов, В.В. Краевский, и др.) подчёркивали, что научно-методическое обеспечение представляет собой одно из важных условий

повышения качества образования, предполагающее создание методологических, дидактических и методических разработок, отвечающих современным требованиям педагогической науки и практики. Применительно к системе среднего профессионального образования необходимым условием является соответствие этих разработок еще и требованиям профессиональных стандартов, актуальным тенденциям развития экономики, науки, техники и производства.

Научно-методическое обеспечение образовательного процесса подразумевает разработку стратегически необходимых методических средств для осуществления образовательного процесса, в качестве которых выступают: федеральные государственные образовательные стандарты, учебные планы, примерные, авторские и рабочие программы, тематические планы, учебники, учебные пособия, учебно-методические комплекты и комплексы и др. При этом федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования и профессиональные стандарты представляют собой общую регулируемую базу, гарантирующую со стороны государства необходимый уровень профессионального образования.

Учебно-методическое обеспечение проявляется в оперативной деятельности преподавателя и представляет по сути ежедневную подготовку и проведение учебных занятий, организацию самостоятельной работы студентов, накопление и осмысление педагогического опыта и т.п. Продуктами учебно-методического обеспечения являются: технологические карты и методические разработки учебных занятий, методические указания по организации внеаудиторной самостоятельной работы, контрольно-оценочные средства и пр.

Очевидно, что в рамках учебно-методического обеспечения реализуются стратегические материалы, созданные в процессе научно-методической работы.

Современный преподаватель должен уметь комплексно и творчески, на высоком уровне решать профессиональные задачи, а именно:

– диагностировать уровень развития студентов, строить с учетом полученных данных технологичные, реально достижимые цели и задачи педагогической деятельности;

– производить целесообразный отбор содержания, способов и средств с учетом дифференциации познавательных и социальных характеристик студентов, отслеживать результаты их коррекции;

– выстраивать и реализовывать индивидуальные траектории развития студентов, творчески применять известные и разрабатывать авторские образовательные идеи, технологии, методические приемы и т. д.

Невысокое (в среднем) качество профессионального образования, отмечаемое не только работодателями, но и самими образовательными организациями – следствие не только отсутствия в образовательных организациях современного оборудования, но и использования устарелых подходов к профессиональной подготовке (преподаванием «рассказом и показом», натаскиванием на совершенно определенный вид оборудования и инструментарий).

Уровень подготовки выпускников массовой школы, не умеющих применять к конкретной ситуации ни обобщённую схему действия (даже если эта схема представлена), ни обобщённое теоретическое знание, является значимым ограничением. Как показывает история профессионального образования, если ученик умеет эти действия проделать, «рассказ и показ» тоже достаточно эффективны. Но система профессионального образования не может изменить ситуацию массовой школы. Так обозначается новый вызов, требующий особой методической оснащённости преподавателей, мастеров и наставников производственной практики.

В то же время, «интеллектуализация» экономики, стремительный рост сложности используемого в производственных процессах оборудования, технологий производственных процессов и систем управления ими задают

новый уровень требований к компетентностям современного работника. Он должен освоить компетентности:

- узкопрофессиональные;
- общепрофессиональные (общая ориентировка в профессиональной деятельности);
- общекультурные (способность учиться, планировать свою карьеру, работать в команде, самостоятельно ставить задачи и др.).

Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования по 50 наиболее востребованным на рынке труда, новым и перспективным профессиям и специальностям – это федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования, разработанный и утвержденный в соответствии со списком 50 наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования, утвержденным приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 2 ноября 2015 года № 831, Правилами разработки, утверждения федеральных государственных образовательных стандартов и внесения в них изменений, утвержденных постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2013 г. № 661 , а также во исполнение пункта 3 комплекса мер направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 г. № 349-р, и представляющий собой совокупность обязательных требований к среднему профессиональному образованию по профессии или специальности.

ФГОС по ТОП-50 претерпел некоторые важные изменения, включая изменение его структуры и содержания требований. Структура ФГОС по ТОП-50 полностью соответствуют части 3 статьи 11 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее –

Федеральный закон) и включает в себя наряду с общими положениями требования к:

- 1) структуре основных образовательных программ (в том числе соотношению обязательной части основной образовательной программы и части, формируемой участниками образовательных отношений) и их объему;
- 2) условиям реализации основных образовательных программ, в том числе кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям;
- 3) результатам освоения основных образовательных программ.

Таким образом, становится понятно, что при разработке образовательной программы необходима синхронизация ФГОС и требований стандартов WS, различия между которыми можно представить в обобщенном виде (таблица 1).

Таблица 1 – Различия ФГОС СПО и стандарта WS

ФГОС СПО	Стандарт WS
Проектирование содержания обусловлено перечнем компетенций	Содержание определяется завершённым процессом (видом деятельности)
Результат обучения – ПК и ОК	Результат деятельности – завершённый процесс или продукт
Критерии ПК и ОК точно не сформулированы	Заданы критерии качества процесса и результата
Закрытость процесса оценки	Публичная демонстрация компетенций
Акцент на проверке знаний и умений	Демонстрация компетенций как интегративного образования умений и навыков, основанных на знаниях
Ведущий эксперт – преподаватель, который обучал	Независимые эксперты

Вместе с тем структура ФГОС СПО ТОП-50 определяет важнейшую роль основных образовательных программ: образовательная организация определяет перечень, содержание, объем и порядок реализации дисциплин и модулей; требования к содержанию, объему и структуре выпускной квалификационной работы; перечень основной литературы (учебники, учебные пособия); рекомендации по материально-техническому и учебно-методическому обеспечению реализации образовательной программы.

В общем и целом федеральные государственные образовательные стандарты по специальностям, профессиям из списка ТОП-50 имеют следующие характерные особенности:

- виды деятельности и профессиональные компетенции разработаны с учетом требований международных и профессиональных стандартов, а также передовых технологий;
- изменена номенклатура и ориентация общих компетенций;
- повышена академическая свобода образовательных организаций в части формирования структуры и содержания образования;
- определены сроки обучения на основе рекомендаций заказчиков рабочих кадров;
- определены условия реализации образовательной программы, в том числе введены дополнительные требования к опыту практической деятельности педагогических работников;
- введен новый вид проведения государственной итоговой аттестации – демонстрационный экзамен.

Демонстрационный экзамен – это оценка результатов обучения методом наблюдения за выполнением трудовых действий на рабочем месте

Проведение демонстрационного экзамена в рамках государственной итоговой аттестации нормативно закреплено в 42 федеральных государственных образовательных стандартах среднего профессионального образования по наиболее перспективным и востребованным профессиям и специальностям и разработанных с учетом международных требований примерных основных образовательных программах (далее – ПООП), размещенных в Федеральном реестре примерных основных образовательных программ среднего профессионального образования. Соответственно, появляется новый формат практико-ориентированного учебного процесса (процесса, ориентированного на демонстрацию овладения компетенциями, выполнение трудовых действий).

С 1 сентября 2017 года приступили к обучению более 86 тыс. студентов по наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям в 1485 колледжах Российской Федерации в соответствии с новыми ФГОС СПО.

Государственную итоговую аттестацию в виде демонстрационного экзамена в июне 2018 года пройдут 1,4 тыс. человек по 9 профессиям в 48 колледжах из 25 субъектов Российской Федерации (приняты на базе среднего общего образования со сроком обучения 10 месяцев), в 2019 году - более 6 тыс. выпускников, в 2020 году – более 40 тыс. выпускников.

В этом контексте актуальными являются подходы к оцениванию результатов обучения с учетом международных требований, критерии оценки, разработанные совместно с работодателями, требования к оснащению рабочего места для оценки профессиональных компетенций, учитывающие международные стандарты, применяемые в практике проведения олимпиад и конкурсов профессионального мастерства и транслируемые при разработке и применении контрольно-измерительных материалов промежуточной и государственной итоговой аттестации.

В этом смысле преподаватель должен владеть анализом и синтезом, навыком проектирования образовательного процесса. Ведь ему необходимо составлять спецификации компетенций (формат ФГОС по ТОП-50) с целью учета видов деятельности в соответствии с профессиональными стандартами, стандартами WS и корпоративными требованиями, включать элементы компетенций в содержание учебных дисциплин и междисциплинарных курсов, а компетенций – в профессиональные модули, в том числе – за счет вариативной составляющей, структурировать учебный процесс таким образом, чтобы при проверке овладения видом деятельности по завершении профессионального модуля, распределять учебное время с учетом тренировки для демонстрации компетенций и проведения экзамена квалификационного в формате демонстрационного экзамена (рисунок 1).

Реализация данных подходов отражает специфику методической работы преподавателей профессиональных образовательных организаций.

Но не только в оценочной деятельности проявляется данная специфика. Реализация ТОП-50 требует, также, внедрения современных образовательных технологий:

- практико-ориентированные методы обучения (дуальное обучение) и связанные с ними инфраструктурные и технологические решения;
- модульно-кредитная система обучения;
- сетевые и дистанционные (электронные) формы обучения;
- трансляция опыта тренировок команд Ворлдскиллс в массовую практику подготовки кадров по ТОП-50 через сетевое взаимодействие с межрегиональными центрами компетенций, создаваемыми в рамках ФЦПРО, с базовым центром профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификаций рабочих кадров Минтруда России

КРИТЕРИИ И ПОКАЗАТЕЛИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ, АКТУАЛИЗИРОВАННОЙ К ТРЕБОВАНИЯМ ВОРЛДСКИЛЛС

Актуализировано
содержание программы

1. Составлена карта разрывов
2. Составлена карта дефицитов
3. Включены дополнительные дидактические единицы, отражающие дополнительные компетенции, в программу
4. Программа согласована с работодателем

Разработаны средства
обучения в контексте
стандартов WS

1. Описание новых компетенций
2. Составлен комплект электронных ресурсов для изучения основ деятельности (в том числе видео-уроки) по новым компетенциям

Практико-ориентированный процесс обучения

1. Практикумы, тренинги, стажировки
2. Активные методы обучения
3. Организация внутренних чемпионатов
4. Привлечение практиков для обучения компетенциям

Оценочные средства
процедуры контроля

1. ФОС с учётом новых компетенций
2. Демонстрационный экзамен
3. Система оценки результатов обучения с учётом демонстрации компетенций
4. Публичность демонстрации компетенций

Рисунок 1 – Критерии и показатели образовательной программы, актуализированной к требованиям Ворлдскиллс

В требованиях к учебно-методическому обеспечению появляется требование разработки контрольно-оценочных средств в формате демонстрационного экзамена, а разработка методических рекомендаций для студентов, практикумов, видеоматериалов должна базироваться на принципе подготовки к практическим действиям.

В данном случае не обойтись без качественной подготовки педагогических кадров для реализации основных образовательных программ по ТОП-50, которая, на наш взгляд, должна осуществляться за счет повышения квалификации педагогических работников колледжа и внедрения системы мониторинга и оценки их деятельности.

Для подготовки высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров нужна такая система среднего профессионального образования (далее – СПО), которая способна оперативно реагировать на запросы рынка труда, характеризующегося высокой степенью неопределенности будущих требований быстро развивающейся экономики, и в полном объеме использовать широкий спектр новых организационно-методических условий, появляющихся с формированием цифровой образовательной среды, независимой оценки квалификаций и признания неформального (далее – НфО) и информального (далее – ИфО) образования [4].

Высокая степень неопределенности будущих требований экономики к выпускникам ПОО, а соответственно и к педагогическим работникам делает целесообразным исследование процессов непрерывного образования

педагогических работников, взаимосвязи результатов и привлекаемых ресурсов на модели. С этой целью Н. Н. Аниськина и И. О. Мельник предлагают разработку модели непрерывного образования педагогических работников системы СПО с акцентом на опережающее развитие компетенций проектных команд профессиональных образовательных организаций.

Существующая концепция подготовки кадров для экономики заключается в передаче знаний, навыков, умений обучающимся во время реализации основной профессиональной образовательной программы. Далее, выйдя на рынок труда, выпускник реализует на практике полученные знания, осуществляет деятельность по полученной профессии или специальности. При новом подходе образовательный процесс рассматривается как образовательный проект, а педагогические работники при этом управляют этим образовательным проектом. При реализации образовательного проекта применяется практико-ориентированный подход, обучающиеся включаются в комплексное решение поставленных работодателем задач. Именно для эффективной реализации образовательных проектов и необходимо готовить проектные команды педагогических работников СПО на основе опережающего развития их компетенций.

Разработка и реализация федеральных государственных образовательных стандартов по специальностям, профессиям из списка ТОП-50, внедрение профессионального стандарта педагога и профессиональных и международных стандартов профессий актуализирует проблему развития методической компетентности преподавателей. И определяется это тем, что сегодня жизненно необходимо, чтобы преподаватель профессиональной образовательной организации ориентировался в многообразии научно-педагогических подходов, мог не только использовать готовые научные и методические материалы, но и самостоятельно, а главное – качественно выполнять научно-методическую работу. Только в процессе совершенствования методической компетентности можно развивать устойчивый интерес преподавателя к учебно-методической и

научно-методической работе, создавать качественные учебные пособия, методические разработки, современные средства обучения. Методическая компетентность педагога обеспечивает результативность и повышает качество процесса обучения.

Таким образом, на наш взгляд, сегодня ключевая трудность в организации образовательного процесса, в достижении результатов в подготовке квалифицированных специалистов состоит в том, что требования к компетенциям современного работника/выпускника образовательной организации СПО сформулированы и оформлены, а система методической деятельности, обеспечивающая подготовку работника с новыми компетенциями, не определена.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 1

1. Определены роль и место методической работы в профессиональной образовательной организации как компонента системы управления, способствующей ее развитию за счет инновационных изменений в кадровом, исследовательском, информационном, методическом, нормативно-правовом обеспечении образовательного процесса.

2. Проведен анализ основных понятий, используемых в данном исследовании: «методическая работа», «оценка», «результативность».

3. Рассмотрена специфика методической работы преподавателя профессиональной образовательной организации в контексте профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» и специфика требований ФГОС ТОП-50 к условиям реализации образовательного процесса.

2 Содержание и результаты опытно-экспериментальной работы по организации оценки методической работы преподавателей профессиональной образовательной организации

2.1 Разработка процедуры оценки методической работы преподавателей профессиональной образовательной организации

Необходимость изучения методической работы педагогических работников профессиональных образовательных организаций появилась не сегодня. В процессе развития системы профессионального образования она возникала неоднократно, а в настоящее время стала одной из самых актуальных проблем.

В последние десятилетия уровень профессиональных требований к педагогическим и управленческим работникам возрос под влиянием модернизации всех составляющих образовательного процесса на всех ступенях системы образования.

Сложные процессы (такие как гуманизация, дифференциация и др.), происходящие в системе профессионального образования, не могут протекать без сопутствующего систематического анализа результатов научно-методической, научно-исследовательской, научно-экспериментальной и учебно-методической работы, оценки, самооценки методического труда преподавателей, специалистов методической службы. Профессиональные образовательные организации сделали большие шаги в своем развитии: педагогические коллективы включились в реализацию приоритетных проектов, заработали в инновационном режиме. Вновь актуализировалась разработка принципов оценки качества методической работы как педагогических работников так и в целом профессиональной образовательной организации.

Одним из наиболее важных факторов профессионального роста педагогического коллектива, позитивно влияющих на совершенствование системы образования, повышение качества подготовки специалистов в

соответствии с требованиями рынка труда, является анализ и диагностика методической работы.

Обзор имеющихся диссертационных исследований обнаружил, что их авторы рассматривают разные грани методической работы, в частности: обоснование структурной организации методической деятельности в профессиональном образовании (М. В. Галанина); инновации в методической работе учителя школы (Т. И. Чигир, С. К. Абдуллина); мониторинг качества педагогической деятельности преподавателя колледжа (И. П. Татарина, Г. И. Ибрагимов); управление качеством инженерно-педагогических кадров в системе повышения квалификации (М. В. Чуракова, О. В. Толмачева, Н. Н. Чернякова), комплексное решение задач обучения, воспитания и развития обучающихся посредством интеграции функций педагогического менеджмента (В. Д. Забурьянова, В. И. Кочетков); проектирование научно-методической работы в ССУЗе (Е. Л. Осоргин); специфика методической службы в учреждении среднего профессионального образования (Е. Е. Деев, Е. Г. Ходеб, Н. И. Еременко); условия организации целостного педагогического процесса через систему методической работы в колледже (В. Г. Терентьева).

Тем не менее, вопросы оценки методической работы преподавателей в профессиональной образовательной организации остаются мало изученными. В то же время, новые задачи по повышению эффективности образовательного процесса, стоящие перед методической службой, требуют оперативного решения [40]. В этом смысле, характеризуя образовательный процесс как социальную систему, мы можем говорить о стиле управления.

Эффективное управление методической службой предполагает, к примеру, вовлечение коллектива в творческую педагогическую деятельность, способствующую высокой производительности труда, но, в первую очередь, необходимо иметь четкие критерии и показатели результативности методической работы, для того, чтобы можно было оценить, методическую

работу как отдельных преподавателей, так и работу методической службы в целом. Управление методической работой должно быть направлено на достижение качественного результата деятельности.

Наиболее важным условием для повышения продуктивности управления методической работой в профессиональной образовательной организации является регулярный мониторинг и анализ объективных данных о разработанности учебно-методической документации, повышении профессиональной компетентности педагогических работников, качестве организации опытно-экспериментальной работы по апробации новых программ, педагогических технологий, выступающих как качественные критерии результативности методической работы.

С целью выявления показателей и критериев ведущих к эффективности и результативности методической работы преподавателей профессиональной образовательной организации, нами были изучены и проанализированы исследования в области управления педагогическими системами (Г.С. Абдрахманова [1], В.И. Зверева [23], М.М. Поташник [64], Е.В. Ломтева [34], В.С. Суворов [57], Р.Х. Шакуров [69] и др.).

О проблемах анализа, оценки и контроля педагогических систем в профессиональной образовательной организации подробно излагает В.С. Суворов в работе «Теория и технология управления качеством многоуровневой подготовки специалистов в системе среднего профессионального образования».

В качестве ключевой трудности, касающейся и нашего исследования, автор указывает на то, что оценка методической работы в образовательной организации среднего профессионального образования осуществляется эпизодически и носит непостоянный характер. К тому же, не отслеживается связь между результатами обследования, в силу чего не выявляется динамика изменений, тенденции и закономерности развития педагогического явления [57].

Для создания продуктивной системы оценки должны быть:

- сформулированная концепция, раскрывающая цели и задачи оценочной деятельности;
- тщательно проработанная система отчетности;
- взаимосвязанные компоненты, отражающие количественные и качественные показатели и согласованный понятийный аппарат (содержательно-технологические, ценностно-мотивационные, оценочно-результативные, структурно-управленческие).

Ряд проблем в измерении результативности образовательных услуг рассматривают Г. Утехин, Б. Мишнев [63]. Они исследуют градацию систем менеджмента качества образовательных организаций по наличию и применению в них методов измерения и контроля качества.

В своей работе они выявили, что, во-первых, при предоставлении образовательной услуги есть такие процессы, качество которых не поддается последующему контролю. Например, как проведено лекционное или практическое занятие, выяснится только на экзамене или позже. В этом случае, необходимо, к примеру, нормировать правила проведения лабораторного занятия, требования к оборудованию, к инструментам, к квалификации исполнителя, а потом предложить исполнителю произвести эту работу под контролем комиссии.

Во-вторых, важным моментом при контроле качества является использование предыдущих результатов, и сравнение их с последующими, что позволит наметить план для оптимизации и корректировки процесса. Контроль необходим для выявления несоответствий, а действия контролера должны быть документально регламентированы. Но не все методы оценивания включают указания по действиям при обнаружении несоответствий. Особенно это актуально для методов оценивания эффективности процессов управления. Обычно не определено, и как регистрировать несоответствия в выполнении планов, программ, распоряжений и т.д., и что делать для устранения причин таких несоответствий.

При всем вышеперечисленном важно осознавать, что образовательный продукт не является промышленным продуктом, поэтому его качество более сложно поддается оценке.

Таким образом, изложенное выше определяет главный для управления методической работой недостаток – отсутствие оценочной процедуры, позволяющей посредством обратной связи и получения информации об изменяющейся внутренней и внешней ситуаций, повысить уровень методической работой.

Процессный подход станет хорошей основой для соотношения критериев и показателей оценки эффективности и результативности процесса, поскольку для каждого критерия определены объективные показатели, в совокупности отражающие уровень достижения данного критерия.

Применяемые при анализе понятия «эффективность» и «результативность» рассматриваются как характеристика, отражающая соотношение между достигнутой и возможной продуктивностью. Всякая деятельность может оказаться продуктивной в большей или меньшей степени, поэтому авторы считают продуктивность «показателем эффективности управления» и дают ей определение «как характеристике деятельности, показывающей соотношение между полезностью полученных за какой-то период времени результатов и связанными с этим затратами». Ученые предлагают оценивать эффективность управления по тому, как образовательное учреждение обеспечивает максимально возможное для него качество образования и как оно использует объективно существующие возможности для повышения качества образования. Отрицая возможность количественной оценки, М.М. Поташник, В.С. Лазарев подчеркивают возможность экспертной оценки [50].

Г.С Абдрахманова в своем исследовании «Диагностика эффективности управления школой» считает, что «эффективность управления» необходимо оценивать по степени достижения целей, отражающих качественные и

количественные характеристики важнейших параметров деятельности образовательной системы, по степени приближения самой управленческой деятельности к ее качественному и количественному эталону [1]. Автор определяет характеристики, которые являются основой для критериев эффективности управления: достижение поставленных целей перед образовательной организацией; достижение целей и качество технологии в управленческой деятельности; состояние социально-психологического климата в педагогическом коллективе [1].

Итак, под результативностью процессного подхода мы понимаем обеспечение нацеленности процесса на результат через управление методической работой.

Акцентируя наше внимание на применении процессного подхода в управлении и на понимании результативности управления как оценки качества, мы разработали применительно к нашей теме оценочную систему результатов процесса. При выборе критериев, показателей, непосредственно подлежащих оценке, мы подобрали оптимальное соотношение качественных и количественных показателей, которые в совокупности будут отражать качество процесса и его результаты.

Для организации оценки методической работы необходим обеспечивающий эту оценку инструмент. Для его разработки важно прояснить феномены «критерий», «показатель» и «измеритель». Приведем для каждого из них определение.

Критерий – признак, на основании которого производится оценка, определение или классификация чего-либо, мерило суждения, оценки. К критериям предъявляются следующие требования: а) объективность; б) устойчивость и постоянство; в) повторяемость в предмете; г) готовность устанавливать меру соответствия изучаемого предмета его эталону.

Вопрос критериев для оценивания профессионально-педагогической деятельности стал темой многочисленных исследований, начиная с 20-х годов

XX столетия (Л. Ф. Колесников, Б. С. Гершунский, А. И. Щербаков, С. Г. Молчанов).

Под «показателем» понимаются признаки (наиболее существенные) изменения, в которых приводят к системным изменениям (переход от количества в качество). Под показателем С. И. Ожегов понимает «данные, по которым можно судить о развитии или ходе чего-нибудь». Показатели определяются с помощью непрерывных или дискретных величин, которые могут быть абсолютными, относительными или удельными, в зависимости от условий и методов их расчета.

Уровень – степень выраженности показателя относительно избранного критерия.

Последним из феноменов оценивания - «измеритель». Это шкала, которая позволяет уточнить степень выраженности показателя: а) относительно других показателей; б) относительно предшествующего состояния (выраженности) показателя; в) относительно предшествующего мнения о степени выраженности показателя у экспертов, которые участвуют в повторном оценивании.

Итоги оценки методической работы преподавателей профессиональной образовательной организации оформляются документально в виде отчета, в который входит: 1) оценка процесса за отчетный период; 2) анализ причин отклонений от оптимальных результатов; 3) предложения по коррекции и предупреждающим действиям.

Оценка самого процесса проводится два раза в год. Однако, чтобы обеспечить своевременную реакцию на изменения, воздействующие на процесс, необходимо отслеживать каждую позицию в отдельности с индивидуальным для каждой интервалом времени. Например, такой показатель как «Академические успехи студентов» достаточно измерить два раза в год, а «Наличие индивидуального плана методической работы преподавателя» - один раз в год,

Так как образовательный процесс – непрерывный, то и результативность его надо отслеживать постоянно. В основу изучения результатов должно быть положено сопоставление данных, характеризующих нынешнее и предыдущее состояние процесса. По динамике показателей можно судить тогда о результатах работы.

Методы измерения должны демонстрировать способность процесса достигать намеченных результатов. В этой связи выделяются отдельные процедуры – валидация и верификация. Воспользуемся определениями, данными Ю.Г. Сафиной: верификация – это подтверждение посредством представления объективных доказательств факта выполнения установленных требований. Валидация представляет собой процедуру подтверждения посредством представления объективных доказательств того, что выполнены требования, предназначенные для конкретного случая применения [53].

Все данные требования были учтены нами при разработке процедуры оценки методической работы преподавателей, включающей следующие параметры:

1. Оценка процесса. В связи с тем, что ожидаемый результат процесса – это повышение качества методического обеспечения образовательного процесса посредством повышения профессиональной компетенции преподавателей, то оценка самого процесса будет состоять в оценке развития человеческих ресурсов и в преобразования учебно-методических ресурсов.

Развитие человеческих ресурсов является одним из основных процессов оказания образовательных услуг и подготовки выпускников. Преподавательский состав является основным видом постоянных человеческих ресурсов образовательного учреждения, студент рассматривается как основной потребитель образовательных услуг. Критерии оценки развития продемонстрированы в таблице 2.

Таблица 2 – Критерии, показатели и методы оценки развития человеческих ресурсов

Критерий	Показатель	Методы
Качество результатов педагогической деятельности	Преподавателем разработан индивидуальный план методической работы	Экспертная оценка
	Количество статей и докладов, опубликованных в журналах и сборниках научно-практических конференций	Регистрационный
	Результативность участия преподавателей в различных конкурсах	Информационно-аналитическая справка
	Академические успехи студентов	Мониторинг
Эффективность развития профессионального и исследовательского потенциала студентов	Количество победителей олимпиад, профессиональных конкурсов	Информационно-аналитическая справка
	Количество студентов, участвующих в научно-практических конференциях	Информационно-аналитическая справка

Преобразование учебно-методических ресурсов. Процесс формирования и эффективного использования является одним из вспомогательных процессов, критерии и показатели которого даны в таблице 3.

Таблица 3 – Критерии, показатели и методы оценки преобразования учебно-методических ресурсов

Критерий	Показатель	Методы
1	2	3
Качество учебно-методической документации дисциплин, профессиональных модулей	Учет требований работодателей: - наличие протоколов согласований ОПОП с работодателями; - в раздел «результаты освоения рабочей программы», введены новые знания, умения, практические навыки, востребованные работодателями, но отсутствующие во ФГОС СПО; - содержание рабочей программы позволяет сформировать новые	Экспертная оценка

	знания, умения, практические навыки, отсутствующие во ФГОС.	
--	---	--

Окончание таблицы 3

1	2	3
	Учет стандартов WorldSkills: - имеется сравнительная таблица анализа результатов освоения ПМ и требований WSI и составленная на ее основе карта дефицитов; - контрольно-оценочные средства для промежуточной аттестации составлены с использованием технологии оценки чемпионатов WSI.	

2. Оценка результатов методической работы является одним из основных результатов деятельности образовательной организации, определяющим его уровень и отражающим степень достижения его целей и решения задач, стоящих перед ним. Показатели и критерии оценки результатов методической работы даны в таблице 4.

Таблица 4 – критерии, показатели и методы оценки результатов методической работы

Критерий	Показатель	Методы
Направленность методической работы на повышение профессиональной компетентности педагогов	Количество выпущенных учебно-методических пособий	Информационно-аналитическая справка
	Количество выступлений на педсоветах, заседаниях ЦМК	Информационно-аналитическая справка
	Уровень освоения преподавателями педагогических технологий: основанных на модульно-компетентностном обучении, дистанционное обучение, коммуникативно-деятельностный подход в обучении и др.	Информационно-аналитическая справка
Эффективность участия педагогов в инновационной деятельности	Результаты участия в реализации приоритетных проектов, в апробировании программ, педагогических технологий	Информационно-аналитическая справка
Качество методической	Соответствие методической	Экспертная оценка

продукции	продукции нормативам	установленным	
-----------	-------------------------	---------------	--

Важнейшим основанием для построения процедуры оценки методической работы преподавателей, на наш взгляд, являются принципы – исходные положения, определяющие построение процедуры и мировоззрение специалистов, осуществляющих оценочную деятельность.

В совокупности принципы должны задавать требования к научно-методической обоснованности процедуры, обеспечению четкой организации, коллегиальности, обеспечению объективного отношения к преподавателям.

Мы выделили для себя несколько принципов построения процедуры оценки.

Принцип деятельностного подхода требует реализации разностороннего подхода к оценке методической деятельности.

Принцип критериальной ясности предполагает четкое определение содержания и предмета оценивания.

Принцип дифференциации уровня методической работы преподавателей предполагает определение таких показателей и параметров оценки, которые позволяют дифференцировать педагогических работников.

Принцип ориентации на повышение качества педагогических кадров предполагает, что процедура оценки является одним из важнейших механизмов управления качеством методической деятельности. Оценка уровня методической работы преподавателей, проведенная на основе разработанных критериев, позволяет увидеть зоны развития для каждого из педагогов и разработать индивидуальную программу профессионального развития.

Принцип сочетания экспертной оценки и самооценки предполагает возможность участия преподавателя в процессе оценки уровня его методической работы. Проведение самооценки деятельности повышает субъектность позиции педагога, ему известны критерии, по которым

проводится оценка, он сам может участвовать в выработке направлений совершенствования своей профессиональной деятельности.

Принцип уважения к личности преподавателя предполагает гуманное отношение к педагогу, создание условий, позволяющих проявить его профессиональные качества

На основе предложенных критериев и с учетом указанных принципов нами была сформирована карта оценки методической работы преподавателей (приложение А), которая позволяет оценивать и управлять методической работой преподавателей как процессом, в котором: 1) каждый показатель имеет четкое название, в котором отражается то, что измеряется; 2) четко прослеживается назначение каждого показателя (цель, намерение); 3) все показатели этого процесса имеют тесную взаимозависимость; 4) для каждого показателя устанавливается индикатор, позволяющий определить, степень выраженности показателя.

Оценка методической работы преподавателей, проведенная с использованием предложенной карты оценки, будет способствовать своевременному принятию соответствующего решения руководством, поможет оценить прогресс процесса, может служить основой для улучшения деятельности процесса.

2.2 Анализ применимости разработанной карты оценки методической работы преподавателей профессиональной образовательной организации в Красноярском колледже сферы услуг и предпринимательства

В качестве базы опытно-экспериментальной работы нами был определен Красноярский колледж сферы услуг и предпринимательства – профессиональная образовательная организация, занимающая лидирующую

позицию в системе среднего профессионального образования Красноярского края.

В колледже образовательную деятельность осуществляют 102 педагогических работника, из них 57 преподавателей (включая совместителей), 28 мастеров производственного обучения, 6 воспитателей, 3 социальных педагога, 1 педагог-психолог, 1 методист, 4 педагога-организатора.

56 преподавателей (98%) и 15 мастеров производственного обучения (54%) имеют высшее образование; 13 мастеров производственного обучения (46%) – среднее профессиональное образование.

74 педагогических работника (73%) имеют квалификационную категорию, из них: высшую – 21 человек, первую – 53 человека.

10 педагогических работников имеют почетные звания: 1 – «Заслуженный учитель Российской Федерации», 2 – «Заслуженный педагог Красноярского края», 1 – «Отличник ПТО РФ», 6 – «Почетный работник НПО, СПО, системы образования РФ».

8 мастеров производственного обучения и 4 преподавателя являются лауреатами Государственной премии Красноярского края в сфере профессионального образования.

Методическая деятельность педагогических работников Колледжа направлена на совершенствование качества образования не только в Колледже, но и в системе профессионального образования Красноярского края в целом.

Организацию работы методической службы в Колледже осуществляет заместитель директора по научно-методической работе.

Методическая служба Колледжа включает в себя методический совет, методический кабинет, девять цикловых методических комиссий, студенческое научное общество.

Управление кадровыми ресурсами заключается в следующем:

– оказание методической помощи молодым преподавателям и сотрудникам;

- развитие творческого потенциала педагогических кадров;
- анализ и оценка методической работы каждого преподавателя.

Методическая работа в колледже осуществляется через индивидуальные и групповые формы работы, учебно-методическое обеспечение деятельности колледжа по различным направлениям, через работу по повышению профессиональной квалификации и компетентности педагогических кадров, проектную и инновационную работу, а также через работу педагогического и методического советов, работу методического кабинета и цикловых методических комиссий.

К методической работе относим практически все виды деятельности педагогического коллектива колледжа, которые направлены на повышение качества подготовки специалистов, совершенствование образовательного процесса, повышение квалификации преподавателей.

Основные формы методической работы в колледже:

- индивидуальная методическая работа с педагогическими работниками;
- обобщение и распространение педагогического опыта;
- написание, публикация учебных пособий, методических рекомендаций;
- организация постоянных и временных рабочих групп, педагогических чтений, круглых столов, конференций, конкурсов и др.;
- тематические выступления на педагогических и методических советах, заседаниях цикловых методических комиссий;
- участие в семинарах, конференциях различного уровня;
- организация исследовательской, проектной и иной творческой деятельности студентов;
- разработка методической документации по организации и управлению образовательным процессом, планированию методической работы, разработка внутренних локальных актов.

Методическая служба колледжа реализует новые приоритеты образовательной политики через научно-методическое сопровождение профессиональной деятельности педагогов.

В основе деятельности методической службы колледжа лежит система фундаментальных принципов, таких как:

- принцип гуманизации, основанный на гуманистических идеалах профессионального образования, пробуждающих творческую инициативу преподавателей, предоставляющих возможности для самореализации, саморазвития личности;

- принцип научности, предполагающий отказ от формального или интуитивного определения содержания, методов и форм развития профессиональных компетенций преподавателей колледжа и переход на более глубокий анализ процесса развития;

- принцип практико-ориентированного обучения, выражающийся в том, что весь процесс развития профессиональной компетентности преподавателей колледжа основывается на имеющемся у них опыте и направлен на понимание, анализ, рефлексию и применение полученных на практике знаний и навыков;

- принцип непрерывности профессионального развития, за счет формирования устойчивой потребности в непрерывном развитии профессиональной компетентности педагога как необходимом условии для качественного осуществления профессиональной деятельности, а также предъявления педагогами собственных педагогических достижений для распространения их в педагогической среде;

- принцип дифференциации и индивидуализации, выраженные в умении знать и видеть; способность перейти от монологической формы взаимодействия к диалогу, к коллективному поиску решений, созданию условий и защите прав каждого участника образовательного процесса; включение педагогов в наиболее привлекательную для них деятельность; в

построении индивидуальных траекторий профессионального развития педагогических работников;

– принцип взаимодействия и поддержки, ориентированный на активное взаимодействие преподавателей друг с другом, с администрацией колледжа, методическим кабинетом по обмену опытом, информацией с целью преодоления трудностей, возникающих в процессе профессиональной деятельности и совместного решения задач.

Целью методической работы в колледже является создание условий для развития профессиональной компетентности преподавателей и мастеров производственного обучения на основе их образовательных потребностей и выявленных затруднений в деятельности.

В связи с этим процесс управления развитием профессиональной компетентности основывается на следующих научных подходах:

– акмеологическом, предполагающем ориентацию педагога на собственное профессиональное развитие и высшие достижения в профессионально-педагогической деятельности (Н. В. Кузьмина, в. Н. Максимова);

– аксиологическом, предусматривающий понимание и утверждение в образовательном процессе ценностей свободы, прав, достоинства, чести личности, ее желания самоутвердиться в профессии;

– андрагогическом, помогающем педагогическому работнику в «приращении» новых знаний, овладении передовыми технологиями, формировании жизненной философии (И. А. Колесникова);

– антропологическом, обеспечивающем системное использование данных различных наук и включение их в проектирование и реализацию образовательного процесса.

Исходя из этого, задачи методической службы колледжа состоят в разработке и научно-методическом обеспечении стратегии развития колледжа; формировании и реализации единой методической политики колледжа;

содействии в освоении педагогических новшеств, способствующих повышению статуса колледжа в контексте модернизации российского образования и достижению современного качества образования; оказании помощи преподавателям и мастерам производственного обучения в совершенствовании педагогического мастерства, повышении уровня профессиональной компетентности; стимулировании и поощрении профессиональной деятельности, направленной на максимально полное удовлетворение интересов и потребностей студентов колледжа.

Разработанная карта оценки методической работы преподавателей была применена в ходе проведения обязательной процедуры самообследования Красноярского колледжа сферы услуг и предпринимательства в 2018 году (самообследованию подлежала деятельность колледжа за период с 01 января по 31 декабря 2017 года).

К проведению процедуры самообследования были привлечены председатели цикловых методических комиссий на основании приказа директора колледжа «Об организации проведения самообследования» (№ 44/1 от 08 февраля 2018 г.). В их задачу входил сбор сведений о результативности педагогических работников, входящих в состав цикловой комиссии в соответствии с таблицей, являющейся приложением к приказу (Приложение Б). Сведения о результативности деятельности педагогических работников в 2017 году и послужили источником информации для заполнения количественных показателей карты оценки методической работы; для заполнения качественных показателей использовалась наша экспертная оценка и результаты проведения процедуры государственной аккредитации образовательных программ 2017 года и процедуры лицензирования образовательных программ.

Для анализа применимости карты оценки были привлечены две цикловые методические комиссии:

– цикловая методическая комиссия специальности 43.02.02 Парикмахерское искусство, профессии 43.01.02 Парикмахер;

– цикловая методическая комиссия специальностей 43.02.11 Гостиничный сервис, 43.02.10 Туризм.

В задачи обеих ЦМК в 2017 году входила, помимо прочего, разработка основных образовательных программ для лицензирования специальностей из списка 50 наиболее перспективных и востребованных на рынке труда (ТОП-50).

Карта оценки методической работы была составлена в отношении восьми преподавателей, среди которых есть как опытные педагоги, так и молодые специалисты.

Для определения уровня методической работы использовали следующую шкалу: 25-32 балла – оптимальный уровень; 17-24 балла – достаточный уровень; 9-16 баллов – критический уровень; 0-15 баллов – недопустимый уровень.

В результате была получены следующие данные (таблица 1): методическую работу выполняют

- на оптимальном уровне 3 преподавателя;
- на достаточном уровне 4 преподавателя;
- на критическом уровне 1 преподаватель;
- недопустимый уровень методической работы не был выявлен.

Таблица 5 – Результаты оценки методической работы преподавателей

№ п/п	Балл	Стаж работы
1	25	13 лет
2	19	4 года
3	19	10 лет
4	23	17 лет
5	26	33 года
6	11	2 года
7	24	11 лет
8	25	10 лет

Если соотнести уровень методической работы и опыт педагогической деятельности, то выявляется следующая тенденция – чем больше стаж работы преподавателя, тем выше оценка уровня его методической работы (рисунок 2).

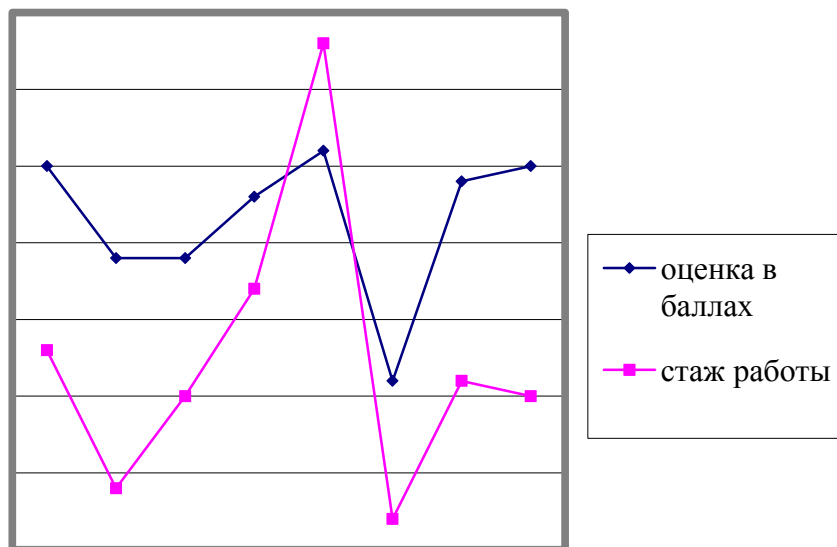


Рисунок 2 – Соотношение стажа работы и уровня методической работы

Также, были выявлены следующие дефициты в методической работе преподавателей:

- низкий показатель количества статей и докладов, опубликованных в журналах и сборниках научно-практических конференций;
- низкий показатель участия студентов, в научно-практических конференциях;
- низкое количество выпущенных учебно-методических пособий, методических рекомендаций;
- низкая результативность участия преподавателей в профессиональных конкурсах.

Для ликвидации дефицитов на заседании методического совета председателям ЦМК было рекомендовано взять под контроль формирование и выполнение индивидуального плана методической работы на 2018/2019 учебный год преподавателей, показавших критический уровень методической

работы, а также запланирована разработка положения о методической работе педагогических работников Красноярского колледжа сферы услуг и предпринимательства.

В целях улучшения методической работы преподавателя, показавшего, критический уровень методической работы предлагаем, в первую очередь, закрепить за преподавателем наставника, по наиболее дефицитным показателям организовать повышение квалификации.

Для улучшения методической работы преподавателей, показавших достаточный уровень необходимо, на наш взгляд совершенствование их педагогического мастерства через участие в профессиональных конкурсах, обобщение, предъявление своего педагогического опыта.

Работа с педагогами, показавшими оптимальный уровень предполагает поддержание уровня мотивации и ориентации на творчество в их педагогической деятельности, на создание индивидуальной методической системы, рефлексию своего педагогического опыта. При этом ставку необходимо делать на самообразование и самоанализ собственных достижений, инициативу в апробации новых вариантов обучения и воспитания студентов, включение в деятельность по наставничеству.

В качестве примера приведем результаты оценки методической работы преподавателя Х.

Преподаватель имеет стаж работы в должности 10 лет. В результате применения карты оценки выяснили, что уровень методической работы преподавателя находится на достаточном уровне (19 баллов).

Были выявлены следующие наибольшие дефициты в методической работе преподавателя (в сравнении с оптимальным уровнем) (рисунок 3):

- отсутствует продукт обобщения, предъявления своего педагогического опыта (публикации, доклады, участие в профессиональных конкурсах);
- низкий уровень развития исследовательского потенциала студентов (не принимают участия в студенческой научно-практической конференции);

- отсутствует система работы по повышению своей профессиональной педагогической компетентности (учебно-методические пособия, методические рекомендации, выступления на заседаниях ЦМК, педагогических советов);

- педагог не принимает систематическое участие в инновационной деятельности колледжа.

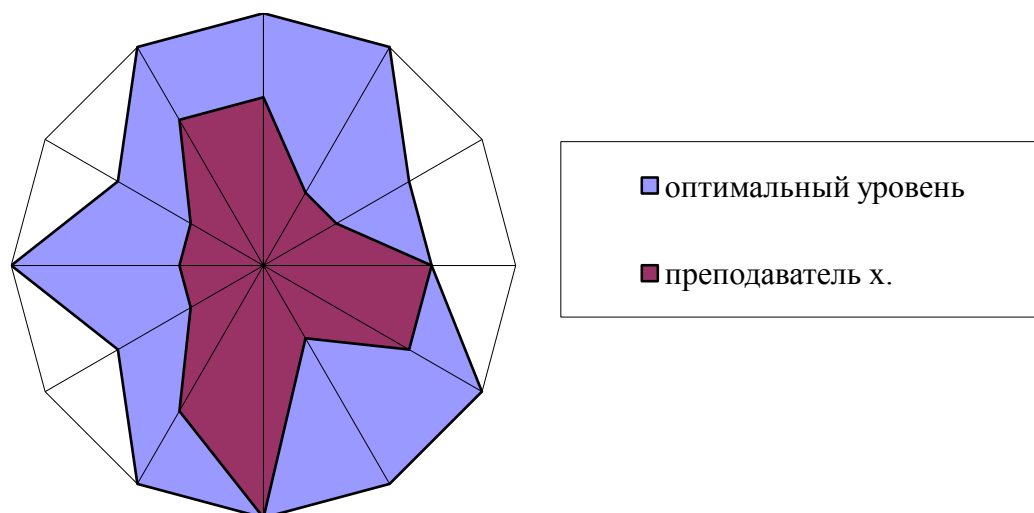


Рисунок 3 – Соотношение уровня методической работы преподавателя Х. с оптимальным уровнем

На основе анализа результатов оценки методической работы преподавателя 3. по каждому дефицитному показателю были разработаны рекомендации (таблица 6).

Таблица 6 – Рекомендации по повышению уровня методической работы преподавателя 3.

Критерий	Показатель	Индикатор	Оценка	Предложения по повышению уровня методической работы
1	2	3	4	5

Качество результатов педагогической деятельности	Наличие индивидуально го плана методической работы преподавателя	Достаточный – 2 б.: имеется цель работы, задачи в основном способствуют достижению цели.	2	Определить методическую тему, в соответствии с ней сформулировать цель, запланировать свою деятельность, раз в месяц предоставлять отчет о выполнении плана председателю ЦМК
--	--	---	---	--

Продолжение таблицы 6

1	2	3	4	5
	Количество статей и докладов, опубликованных в журналах и сборниках научно-практических конференций	Критический – 1 б.: система работы в данном направлении отсутствует.	1	В течение учебного года запланировать изучение литературы по выбранной методической теме, с учетом собственной практики подготовить публикацию в краевой «Методический навигатор»
	Результативность участия преподавателей в профессиональных конкурсах	Критический – 1 б.: участие в заочных платных конкурсах	1	Подготовить методическую разработку урока/внеурочного мероприятия для участия в конкурсе «Педагог-новатор»

Эффективность развития профессионального, исследовательского потенциала студентов	Участие студентов в олимпиадах, профессиональных конкурсах	Достаточный – 2 б.: систематически готовит участников заочных конкурсов .	2	Пронаблюдать и проанализировать подготовку участников чемпионатов Ворлдскиллс Россия и Абилимпикс. Подготовить 2-3 участников регионального конкурса «Сибирский стиль» в соответствующей номинации
	Участие студентов, в научно-практических конференциях	Критический – 1 б.: система работы отсутствует, уровень исследовательской деятельности невысокий, работа носит	1	Изучить методические рекомендации по организации исследовательской и проектной деятельности студентов. Готовить

Продолжение таблицы 6

1	2	3	4	5
		реферативный характер.		ежегодно не менее 1 участника СНПК колледжа. Индивидуальные консультации зам. директора по НМР .
Качество учебно-методической документации дисциплин, профессиональных модулей	Учет стандартов WorldSkills:	Достаточный – 2 б.: наличие всей необходимой документации, в содержании УМД прослеживается формирование необходимых знаний, умений, практического опыта.	2	Усовершенствовать контрольно-оценочные средства на основе применения методики Ворлдскиллс

Направленность методической работы на повышение профессиональной компетентности педагогов	Количество выпущенных учебно-методических пособий, методических рекомендаций	Критический – 1 б.: имеются, но система работы в данном	1	В течение 3 лет подготовить методические рекомендации на основе работы над методической темой.
	Количество выступлений на педсоветах, заседаниях ЦМК	Критический – 1 б.: имеется, но система работы в данном направлении отсутствует	1	Запланировать одно выступление на заседании ЦМК по выбранной методической теме
Эффективность участия педагогов в инновационной деятельности	Результаты участия в проектных группах, в апробировании программ, педагогических технологий	Критический – 1 б.: инициативу не проявляет, продукт отсутствует	1	Обучиться, получить свидетельство эксперта демонстрационного экзамена
Качество учебно-	Соответствие учебно-	Достаточный – 2 б.: в основном	2	Устранить имеющиеся

Окончание таблицы 6

1	2	3	4	5
методической продукции	методической продукции установленным нормативам	соответствует установленным нормативам на 90-95%		замечания: доработать методические рекомендации для студентов по организации самостоятельной работы.

В период проведения опытно-экспериментальной деятельности по оценке применимости карты нами был пройден курс повышения квалификации в рамках образовательного проекта «Организация непрерывного образования педагогических работников системы СПО» Государственной академии промышленного менеджмента им. Н.П. Пастухова по созданию системы непрерывного образования педагогических работников колледжа. В ходе

обучения был подготовлен проект по формированию системы непрерывного образования педагогических работников колледжа и уже сейчас понятно, что при реализации проекта, разработанная нами карта оценки методической работы преподавателей может быть использована для выявления фактического индивидуального профиля компетенций педагогов (Приложение В), сам проект, соответственно, может являться инструментом для повышения уровня методической компетентности педагога.

Анализ применения разработанной нами карты оценки методической работы преподавателей профессиональной образовательной организации показал, что разработанная нами карта оценки методической работы преподавателей профессиональной образовательной организации может служить инструментом для выявления дефицитов в методической деятельности преподавателя и построения индивидуальной траектории развития его методической компетентности.

Данная карта оценки может применяться в ходе проведения ежегодной процедуры самообследования профессиональной образовательной организации (ПОО); в ходе анализа методической работы ПОО по итогам полугодия, учебного года; при решении вопросов о назначении стимулирующих выплат; при введении системы рейтинговая педагогических работников.

ВЫВОДЫ ПО ГЛАВЕ 2

Нами были выделены критерии и показатели для проведения процедура оценивания методической работы преподавателей.

Предложенная система критериев и показателей отражает содержание и результативность методической работы преподавателей профессиональной образовательной организации.

На основе разработок нами была подготовлена карта оценки методической работе преподавателей для проведения процедура оценивания, целью которой является отслеживание динамики уровня сформированности методической компетентности преподавателей профессиональной образовательной организации.

В опытно-экспериментальной работе мы проверили и оценили применимость карты оценки методической работы преподавателей профессиональной образовательной организации в Красноярском колледже сферы услуг и предпринимательства, описали полученные результаты. По результатам опытно-экспериментальной работы выявили, что данная карта может служить инструментом для выявления дефицитов в методической деятельности и построения индивидуальной траектории развития методической компетентности преподавателей профессиональной образовательной организации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Результаты проведенного исследования дают основания утверждать, что в условиях модернизации профессионального образования его демократизации, усиления интегративных процессов, укрепления связи с педагогической наукой, производством возрастает роль управления процессами, происходящими в профессиональной образовательной организации, актуальной становится задача совершенствования в том числе и методической деятельности преподавателей учреждений среднего профессионального образования.

Анализ изученной литературы свидетельствует о том, что проблемы оценки методической работы преподавателей привлекали внимание исследователей в различные периоды развития педагогики, однако, исследований обращенных к проблематике системы оценки методической работы преподавателей профессиональной образовательной организации нами не выявлено.

Подводя итоги данной работы, важно отметить, что цель нашего исследования была достигнута: мы разработали процедуру оценивания методической работы преподавателей профессиональной образовательной организации и проверили ее применимость на базе Красноярского колледжа сферы услуг и предпринимательства. Нами были решены задачи, поставленные в работе.

Определены роль и место методической работы в профессиональной образовательной организации как компонента системы управления, способствующей ее развитию за счет инновационных изменений в кадровом, исследовательском, информационном, методическом, нормативно-правовом обеспечении образовательного процесса.

Проведен анализ основных понятий, используемых в данном исследовании: «методическая работа», «оценка», «результативность».

Рассмотрена специфика методической работы преподавателя профессиональной образовательной организации в контексте профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования».

Выделены критерии и показатели для проведения процедура оценивания методической работы преподавателей. Предложенная система критериев и показателей отражает содержание и результативность методической работы преподавателей профессиональной образовательной организации.

На основе разработок нами была подготовлена карта оценки методической работе преподавателей для проведения процедуры оценивания, целью которой является отслеживание динамики уровня сформированности методической компетентности преподавателей профессиональной образовательной организации.

В опытно-экспериментальной работе мы проверили и оценили применимость карты оценки методической работы преподавателей профессиональной образовательной организации в Красноярском колледже сферы услуг и предпринимательства, описали полученные результаты. По результатам опытно-экспериментальной работы выявили, что данная карта может служить инструментом для выявления дефицитов в методической деятельности и построения индивидуальной траектории развития методической компетентности преподавателей профессиональной образовательной организации.

Таким образом, указанные выводы, полученные после работы над представленной картой оценки методической работы преподавателей, позволяют рекомендовать данную карту для применения в профессиональных образовательных организациях для оценивания результативности методической работы, для выявления дефицитов в методической деятельности и построения

индивидуальной траектории развития методической компетентности преподавателей профессиональной образовательной организации.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абдрахманова, Г. С. Диагностика эффективности управления школой / Г. С. Абдрахманова. – Набережные Челны: ИНПО, Татарско-американский региональный институт, 2003. – 128 с.
2. Абдуллина, С. К. Инновационные формы организации методической работы школы: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Абдуллина Светлана Кашифовна. – Казань, 1999. РГБ ОД, 61:0013/416-5. – 194 с.
3. Анисимов, П. Ф. Управление качеством среднего профессионального образования: монография / П.Ф. Анисимов, В. Е. Сосонко. – Казань : Институт среднего профессионального образования РАО, 2001. – 256 с.
4. Аниськина, Н. Н., Мельник И. О. Непрерывное образование педагогических работников среднего профессионального образования // Дополнительное профессиональное образование в стране и мире. – 2017. - № 3 (33). – С. 29-35.
5. Апенько, С. Н. Методология, теория и практика оценки персонала в современных условиях: монография / С. Н. Апенько. – М.: Информ – Знание, 2005. – 564 с.
6. Батышев, С. Я. Управление профессиональной подготовкой и повышением квалификации рабочих / С. Я. Батышев, А. Г. Соколов, А. И. Рабицкий: Рос. Акад. Образования, ассоц. «Проф. Образование», 1995. – 208 с.
7. Белкин, А. С. Педагогическая компетентность / А. С. Белкин. – Екатеринбург: Центр «Учебная книга», 2003. – 204 с.
8. Богданова, Л. Г. Диагностика эффективности научно-методического обеспечения формирования готовности педагогического коллектива к реализации ФГОС СПО / Л. Г. Богданова // Вестник Чувашского ГПУ им. И. Я. Яковлева. – 2015. - № 3 (87). - С. 79-85
9. Буров, К. С. Методическая работа в образовательном учреждении // Вестник ЮУрГУ – 2007. – № 6.

10. Василевская, Е. В. Электронное методическое сопровождение педагога – современное направление деятельности методической службы / Е. В. Василевская // Методист. – 2015. - № 4. – С. 19-24

11. Васильев, Ю. В. Педагогическое управление в школе: методология, теория, практика / Ю.В. Васильев. – М.: Педагогика, 2001. – 219 с.

12. Венедиктова, Т. А. Индивидуализация повышения педагогических кадров в профессиональном лицее: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Венедиктова Татьяна Аркадьевна. – Москва, 1998. – 173 с.

13. Гайнутдинов, Р. М. Организационная культура как средство повышения результативности и качества деятельности учреждений дополнительного образования детей (Тезисы доклада) / Р. М. Гайнутдинов // Проблема результата и качества деятельности учреждений дополнительного образования детей. // Материалы научно-практической конференции. Ярославль, 1997. – 84 стр.

14. Галанина, М. В. Управление совершенствованием методической работы муниципальной образовательной системы в условиях Крайнего Севера: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Галанина Марина Викторовна. – Москва, 2005. – 136 с.

15. Глазунов, А. Т. Управление профшколой на образовательном рынке / А. Т. Глазунова. – М.: Издательский центр НОУ ИСОМ, 2004. – 42 с.

16. ГОСТ Р ИСО 9000-2005 Система менеджмента качества. Основные положения и словарь.

17. Гуружапов, В. А. Экспертиза образовательных технологий и сред.: учебно-методическое пособие / В. А. Гуружапов. — М.: АНО «ПЭБ», 2010.

18. Давыденко, Т. М. Рефлексивное управление образовательным процессом в школе / Т. М. Давыденко // Педагогическое образование и наука. – 2004. - № 5. С. 42-48.

19. Давыдов, В. В. Теория развивающего обучения / В. В. Давыдов. – М., 1996. – 186 с.

20. Деев, Е. Е. Содержание, структура и организация методической работы в педколледже / Е. Е. Деев // Среднее профессиональное образование. – 2004. - № 9.С. 18-19.

21. Еременко, Н. И. Методическая деятельность в образовательном учреждении / Н. И. Еременко. – Волгоград: ИТД «Корифей». – 96 с.

22. Забурьянова, В. Д. Научно-методическое сопровождение профессиональной подготовки специалистов среднего профессионального образования: дис. ... канд. пед. наук. : 13.00.08 / Забурьянова Валентина Дмитриевна. – Москва, 2006. – 201 с.

23. Зверева, В. И. Диагностика педагогической деятельности преподавателя / В. И. Зверева. – М.: Знание, 1998.

24. Ибрагимов, Г.И. Мониторинг качества педагогической деятельности преподавателя в колледже / Г. И. Ибрагимов, П. Ф. Анисимов, И. П. Татарина. – Смоленск: СПЭК, 2004. 104 с.

25. Князева, М. М. Экспертиза образовательных проектов /М. М. Князева // Школьные технологии. – 2001. - № 2. - С. 214

26. Колесникова, И. А. Педагогическое проектирование: Учеб. пособие для высш. учеб. заведений / И. А. Колесникова, М. П. Горчакова-Сибирская; Под ред. И.А. Колесниковой. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 288 с.

27. Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы [Электронный ресурс] : распоряжение прав. РФ от 03 марта 2015 г. № 349-р // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

28. Конаржевский, Ю.А. Менеджмент и внутришкольное управление / Ю. А. Конаржевский. – М., 2000.

29. Корчагин, Е.А. Проблемы управления качеством профессионального образования студентов / Е. А Корчагин // Проблемы управления качеством

базового профессионального образования: сб. науч. тр. под ред. Г.И. Ибрагимова, В.С. Суворова. Казань; Набережные Челны, 2003. С.26-28.

30. Кочетков, В. И. Педагогический менеджмент как основа реализации многоуровневого образования в профессиональном лицее: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Кочетков Владимир Игоревич – СПб., 2002 РГБ ОД, 61:02-13/2043-3. – 234 с.

31. Краевский, В. В. Основы обучения: Дидактика и методика. Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. 2-е изд., стер. / В. В. Краевский, А. В. Хуторской – М.: Издательский центр «Академия», 2008. – 352 с.

32. Кривых, В. В. Управление научно-методической работой в профессиональной образовательной организации на основе процессного подхода: диссертация ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Кривых Валентина Вячеславовна – Казань, 2014. – 168 с.

33. Крулехт, М. В. Экспертные оценки в образовании / М. В. Крулехт, И. В. Тельнюк – М.: Академия, 2002. – 112 с.

34. Ломтева, Е. В. Управление колледжем в инновационном режиме: модель развития педагогического коллектива / Е. В. Ломтева. – М.: Типографский отдел НП «АПО», 2007. – 52 с.

35. Матвиевская, Е. Г. Формирование культуры оценочной деятельности / Е. Г. Матвиевская. – М.: ФЛИНТА, 2014. – 307 с.

36. Мелихеда, Я. И. Нормативно-правовое и методическое обеспечение образовательного процесса в среднем профессиональном образовании и профессиональном обучении / Я. И. Мелихеда // Среднее профессиональное образование. – 2014. - № 12. – С.3-9

37. Мишин, В. М. Управление качеством: Учебник для студентов вузов, обучающихся по специальности «Менеджмент организации» / В. М. Мишин. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009. – 463 с.

38. Молчанов, С. Г. Профессиональная компетентность в системе повышения квалификации / С. Г. Молчанова // Интеграция методической

(научно-методической) работы и системы повышения квалификации кадров— Челябинск, 2003. – 115 стр.

39. Мухаметзянова, Г. В. Приоритетные задачи профессионального образования в современной теории и практике / Г. В. Мухаметзянова // Среднее профессиональное образование – 2010. - № 10.

40. Немова, Н. В. Методические рекомендации по внедрению модели методической поддержки общеобразовательных организаций в Московской области, реализующих проекты обновления содержания и технологии образования / Н. В. Немова. – М.: ФГАУ ФИРО, 2014.

41. Нисман, О. Ю. Процессный подход в управлении образовательным учреждением. Методические рекомендации / О. Ю. Нисман, Е. М. Садыкова. – Самара, 2008. – 136 с.

42. Новиков, А. М. Профессиональная педагогика: Учебник /Под ред. Батышева С.Я, Новикова А.М. Издание 3-е изд., перераб. – М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 2010. – 456 с.

43. Новиков, Д. А. Введение в теорию управления образовательными системами / Д. А. Новиков. – М.: Эгвес, 2009. – 156 с.

44. Осоргин, Е. Л. Проектирование и реализация системы методической работы в средней профессиональной школе : автореферат дис. ... доктора педагогических наук : 13.00.08 / Осоргин Евгений Леонидович. – Тольятти, 2000. – 35 с..

45. Ожегов, С.И. Толковый словарь русского языка: Около 100 000 слов, терминов и фразеологических выражений / С.И. Ожегов; Под ред. Л.И. Скворцов. – М.: ОНИКС-ЛИТ, Мир и Образование, 2012. – 1376 с.

46. Петренко, А. А. Проектирование научно-методической деятельности в образовательном учреждении / А. А. Петренко. – Рязань: РИРО, 2010. – 80 с.

47. Пастухова, И. П. Методическая компетентность преподавателей в контексте внедрения профессионального стандарта педагога / И.П. Пастухова, О. Н. Подольская // Евразийский Союз Ученых (ЕСУ). – 2016. – № 4 (25).

48. Подповетная, Ю. В. Теоретико-методологический анализ развития научно-методической культуры преподавателя высшей школы / Ю. В. Подповетная // Мир науки, культуры, образования. – 2011. – № 6.

49. Половинко, В. С. Система оценки персонала в концепции управления по результатам: монография / В.С. Половинко, М.Г. Сазонова. – Омск: Изд-во Ом. гос. ун-т.

50. Поташник, М. М. Управление качеством образования: Практико-ориентированная монография и методическое пособие / под ред. М.М. Поташника – М.: Педагогическое общество России, 2000 - 448 с.

51. Российская педагогическая энциклопедия: в 2 т. / гл. ред. В.В. Давыдов. – М.: Большая рос. энцикл., 1993-1999.

52. Рубанова, Н. С. Организационно-педагогические основы организации методической службы в ВУЗе как фактор оптимизации образовательного процесса (на примере НОУ ВПО «МИУС»): диссертация ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Рубанова Наталья Сергеевна. – Москва, 2012.

53. Сафина, Ю. Г. Реализация процессного подхода в системе менеджмента качества организации Учебное пособие / Ю. Г. Сафина. Казань, 2002. 88 с.

54. Слостенин, В. А. Педагогика: Учебн. Пособие / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, А. И. Мищенко, Е. Н. Шиялов. – М.: Школа-Пресс, 1996.

55. Стародубов, В. И. Оценка качества образовательной среды: учеб. / В. И. Стародубов, П. И. Сидоров, Е. Ю. Васильева. – М.: Литера, 2013. – 464 с.

56. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года. [Электронный ресурс] : распоряжение прав. РФ от 08 декабря 2011 г. № 2227-р // Справочная правовая система «КонсультантПлюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

57. Суворов, В. С. Управление качеством многоуровневой подготовки специалистов в колледже: монография / В. С. Суворов. – Казань: Изд-во Казанского ун-та, 2005. 308 с.

58. Татарина, И.П. Мониторинг качества педагогической деятельности преподавателя в колледже: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Татарина Ирина Петровна. – Казань, 2004. 198 с.

59. Типушкова, Н. В. Управление научно-методической работой как фактор повышения качества подготовки специалистов в средних профессиональных учебных заведениях инновационного типа: Дис. ... канд. пед. наук: 13.00.01 / Типушкова Надежда Викторовна. – Челябинск, 2004 199 с.

60. Титова, Е. В. Результативность педагогической деятельности как научно-педагогическая проблема / Е. В. Титова // Проблемы результативности педагогической деятельности. – СПб, 1997 г.

61. Толмачева, О. В. Система повышения квалификации преподавателей техникума в процессе их непрерывного самообразования: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Толмачева Ольга Валериевна. – Тольятти, 2003. – 215 с.

62. Троцкая, О. А. Модель организации деятельности методиста по обучению преподавателя конструированию учебно-методических комплексов / О. А. Троцкая // Среднее профессиональное образование. – 2015. - № 9. - С. 20-26.

63. Утехин, Г. Квалиметрия образовательных услуг (измерения в системе менеджмента качества вуза) / Г. Утехин, Б. Мишнев // ОТО. - 2006. - №1. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kvalimetriya-obrazovatelnyh-uslug-izmereniya-v-sisteme-menedzhmenta-kachestva-vuz>

64. Ходаб, Е. Г. Методическая служба как субъект управления образовательной деятельностью учреждения среднего профессионального образования: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Ходаб Елена Геннадьевна. – Санкт-Петербург, 2008. – 197 с.

65. Чернякова, Н. Н. Методическая служба как условие развития педагогического коллектива негосударственного образовательного учреждения образования: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Чернякова Наталья Николаевна. – Екатеринбург, 2005. – 165 с.

66. Чигир, Т. И. Методическая работа в школе, отрабатывающей модель многопрофильной гимназии // Методист. – 2002. – № 4. С. 30-31.

67. Чуракова, М. В. Развитие научно-методической компетенции преподавателя учреждения среднего профессионального образования кандидат педагогических наук: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Чуракова Марина Викторовна. – Челябинск, 2010. – 190 с.

68. Шадрина, Л. И. Управление методической работой в профессиональной образовательной организации: монография / Л. И. Шадрина, А. И. Павлова. Мезенский педагогический колледж. – Тамбов: ООО «Консалтинговая компания Юком», 2017. – 148 с. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://ucom.ru/doc/mon.2017.12.03.pdf>

69. Шакуров, Р. Х. Социально-психологические основы управления: руководство и педагогический коллектив / Р. Х. Шакуров. – М.: Просвещение, 1990.

70. Энциклопедия профессионального образования: в 3-х томах. [Текст] / Под ред. С. Я. Батышева. – М.: АПО, 1998. – Т.2 – 568 с.

71. Якимов, О. В. Инновационный подход к организации научно-методической работы техникума / О. В. Якимов // Среднее профессиональное образование. – 2015. – № 11. – С. 60-64.

ПРИЛОЖЕНИЕ А
Карта оценки методической работы преподавателя

Критерий	Показатель	Методы	Индикатор	Оценка
1	2	3	4	5
Качество результатов педагогической деятельности	Наличие индивидуального плана методической работы преподавателя	Экспертная оценка	Оптимальный – 3 б.: в плане четко сформулирована цель работы, задачи, мероприятия способствуют достижению цели, все пункты плана заполнены, логичны, выполняются. Достаточный – 2 б.: имеется цель работы, задачи в основном способствуют достижению цели. Критический – 1 б.: индивидуальный план заполнен не полностью, не выполняется. Недопустимый – 0 б.: индивидуальный план работы отсутствует.	
	Количество статей и докладов, опубликованных в журналах и сборниках научно-практических конференций	Регистрационный	Оптимальный – 3 б.: ежегодное систематическое участие. Достаточный – 2 б.: 1-2 работы в межаттестационный период. Критический – 1 б.: система работы в данном направлении отсутствует. Недопустимый – 0 б.: отсутствие печатных работ.	

Продолжение приложения А

1	2	3	4	5
	Результативность участия преподавателей в профессиональных конкурсах	Информационно-аналитическая справка	Достаточный – 2 б.: участвует систематически, занимает призовые места Критический – 1 б.: участие в заочных платных конкурсах Недопустимый – 0 б.: преподаватель не принимает участие в профессиональных конкурсах.	
	Академические успехи студентов (успеваемость, качество)	Мониторинг	Достаточный – 2 б.: не менее уровня, установленного государственным заданием Критический – 1 б.: меньше уровня, установленного государственным заданием, на 3-5% Недопустимый – 0 б.: меньше уровня, установленного государственным заданием, на 5% и более.	
Эффективность развития профессионального и исследовательского потенциала студентов	Участие студентов в олимпиадах, профессиональных конкурсах	Информационно-аналитическая справка	Оптимальный – 3 б.: при подготовке участников прослеживается система работы, ежегодные призеры, победители различного уровня.	

Продолжение приложения А

1	2	3	4	5
			<p>Достаточный – 2 б.: систематически готовит участников заочных конкурсов. Критический – 1 б.: отсутствует система работы. Недопустимый – 0 б.: работа преподавателя в данном направлении отсутствует</p>	
	<p>Участие студентов, в научно-практических конференциях</p>	<p>Информационно-аналитическая справка</p>	<p>Оптимальный – 3 б.: ежегодное участие студентов в конференциях различного уровня, призовые места. Достаточный – 2 б.: ежегодное участие студентов в студенческой конференции колледжа, работы исследовательского или проектного характера. Критический – 1 б.: система работы отсутствует, уровень исследовательской деятельности невысокий, работа носит реферативный характер. Недопустимый – 0 б.: работа преподавателя в данном направлении отсутствует.</p>	

Продолжение приложения А

1	2	3	4	5
<p>Качество учебно-методической документации дисциплин, профессиональных модулей</p>	<p>Учет требований работодателей:</p> <ul style="list-style-type: none"> - наличие протоколов согласований ОПОП с работодателями; - в раздел «результаты освоения УД (ПМ)» рабочей программы, за счет вариативной части, введены новые знания, умения, практические навыки, востребованные работодателями, но отсутствующие во ФГОС СПО; - содержание рабочей программы УД/ПМ позволяет сформировать новые знания, умения, практические навыки, отсутствующие во ФГОС. 	<p>Экспертная оценка</p>	<p>Оптимальный – 3 б.: то же, что и достаточный уровень + использование технологии WSI при составлении контрольно-оценочных средств. Достаточный – 2 б.: наличие всей необходимой документации, в содержании УМД прослеживается формирование необходимых знаний, умений, практического опыта. Критический – 1 б.: имеются протоколы, карты дефицитов, новые знания, умения, практические навыки прописаны в результатах освоения, но содержание УМД не позволяет сформировать их.</p>	
	<p>Учет стандартов WorldSkills:</p> <ul style="list-style-type: none"> - имеется сравнительная таблица анализа результатов освоения ПМ и требований WSI и составленная на ее основе карта дефицитов; - в раздел «результаты освоения УД (ПМ)» рабочей программы, за счет вариативной части, введены новые знания, умения, практические навыки, соответствующие требованиям WSI, но отсутствующие во ФГОС СПО; - содержание рабочей программы УД/ПМ позволяет сформировать новые знания, умения, практические навыки, 		<p>Недопустимый – 0 б.: требования работодателей и международных стандартов в УМД не учтены</p>	

Продолжение приложения А

1	2	3	4	5
	отсутствующие во ФГОС; - контрольно-оценочные средства для промежуточной аттестации составлены с использованием технологии оценки чемпионатов WSI.			
Направленность методической работы на повышение профессиональной компетентности педагогов	Количество выпущенных учебно-методических пособий, методических рекомендаций	Информационно-аналитическая справка	Достаточный – 2 б.: 2-3 за межаттестационный период Критический – 1 б.: имеются, но система работы в данном направлении отсутствует Недопустимый – 0 б.: отсутствуют	
	Количество выступлений на педсоветах, заседаниях ЦМК	Информационно-аналитическая справка	Оптимальный – 3 б.: ежегодно Достаточный – 2 б.: 2-3 за межаттестационный период Критический – 1 б.: имеется, но система работы в данном направлении отсутствует Недопустимый – 0 б.: отсутствуют	
Эффективность участия педагогов в инновационной деятельности	Результаты участия в реализации приоритетных проектов, в апробировании программ, педагогических технологий	Информационно-аналитическая справка	Достаточный – 2 б.: постоянно включен в рабочую/проектную группу, работа результативна/имеется продукт. Критический – 1 б.: инициативу не проявляет, продукт отсутствует Недопустимый – 0 б.: работа в данном направлении отсутствует	

Окончание приложения А

1	2	3	4	5
<p>Качество учебно-методической продукции</p>	<p>Соответствие учебно-методической продукции установленным нормативам</p>	<p>Экспертная оценка</p>	<p>Оптимальный – 3 б.: представлена в полном объеме, соответствует установленным нормативам на 95-100%, систематически корректируется. Достаточный – 2 б.: в основном соответствует установленным нормативам на 90-95% Критический – 1 б.: методическая продукция низкого уровня, не соответствует установленным нормативам и/или представлена не в полном объеме Недопустимый – 0 б.: методическая продукция отсутствует</p>	

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Приложение № 2 к приказу директора
Красноярского колледжа сферы услуг и предпринимательства
от «08» февраля 2018 № 44/1

Результативность деятельности педагогических работников
(за период с 01.01.2017 по 31.12.2017)

Ф.И.О. педагогического работника	Методические разработки (наименование, срок)	Результативность работы с обучающимися (наименование конкурса, олимпиады, срок, результат)	Публикации (организатор, срок, наименование статьи)	Участие в конкурсах, проектах (наименова ние, срок, результат)

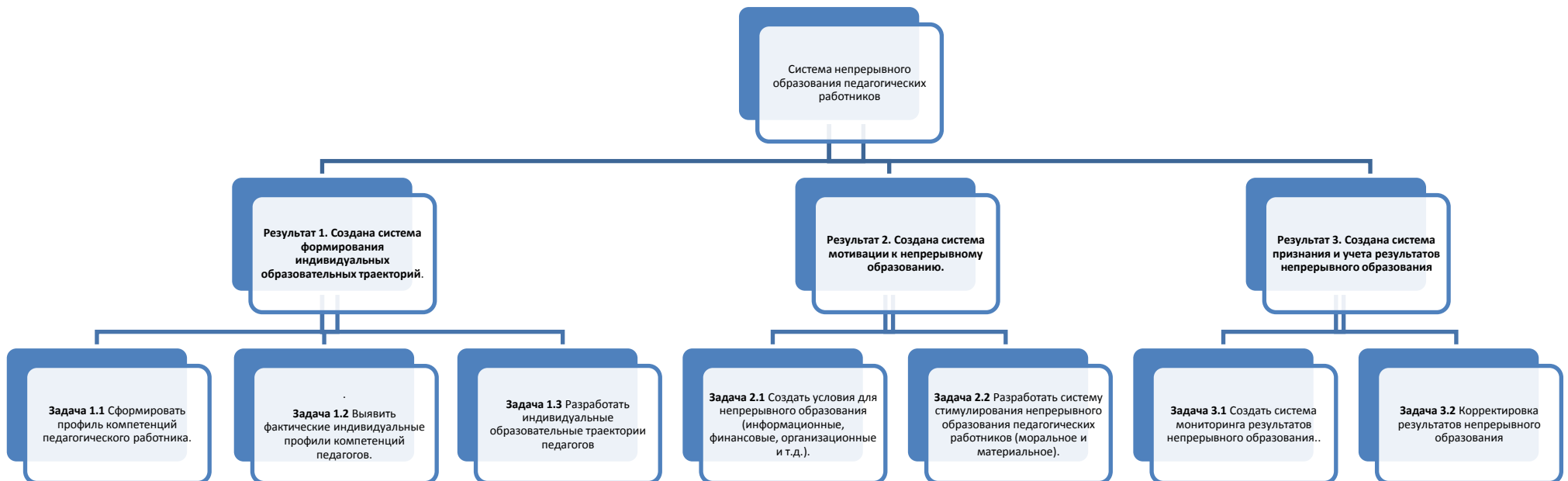
ПРИЛОЖЕНИЕ В

Оценка методической работы в системе развития педагогических кадров профессиональной образовательной организации

Цель:

Обеспечение подготовки высококвалифицированных рабочих кадров и соответствия квалификации выпускников Красноярского колледжа сферы услуг и предпринимательства требованиям современной экономики через формирование системы непрерывного образования педагогических работников.

1. Структурная декомпозиция результатов (продукта) проекта



Продолжение приложения В

2. Реестр заинтересованных сторон

№ п/п	Организация	Представитель интересов (ФИО, должность)	Ожидание от реализации проекта	Мероприятия по реализации ожиданий заинтересованных сторон
1	2	3	4	5
1.	Министерство образования Красноярского края	Начальник отдела СПО Министерства образования Красноярского края	Формирование управляемого процесса непрерывного образования педагогических работников системы СПО на уровне региона. Возможность стратегического управления системой непрерывного образования педагогических работников системы СПО.	Внедрение системы непрерывного образования педагогических работников в КГАПОУ «Красноярский колледж сферы услуг и предпринимательства»
2.	Красноярский колледж сферы услуг и предпринимательства	Директор, заместители директора	Соответствие педагогов современным требованиям. Возможность стратегического и оперативного управления системой непрерывного образования педагогических работников на уровне ПОУ. Повышение рейтинга образовательного учреждения.	Создание системы НО в ПОО
3.	Социальные партнеры, работодатели	Руководители предприятий	Повышение качества подготовки выпускников и соответствия их компетенций требованиям современного производства.	Согласование профессиональных компетенций. Организация стажировок педагогических работников. Подготовка квалифицированных кадров для предприятий
4.	Родительская общественность	Родители (законные представители)	Качественное образование Социальная адаптация Трудоустройство	Обучение, воспитание Содействие в трудоустройстве

Продолжение приложения В

1	2	3	4	5
5.	Педагогический коллектив колледжа	Педагогический работник	Возможность планирования, освоения, развития и признания компетенций (квалификаций)	Создание условий для НО
6.	Студенческое сообщество колледжа	Студенты	Повышение удовлетворенности процессом и результатами обучения Качественное образование, Эффективное трудоустройство	Организация образовательного процесса на современном уровне

Продолжение приложения В

4. Этапы и контрольные точки (дорожная карта)

№	Наименование	Тип (завершение этапа/контро льная точка)	Показатель	Срок	Ответственный	Уровень контроля
1	2	3	4	5	6	7
	<i>Этап, задача, мероприятие (действие)</i>	<i>Определить к какому типу относится</i>	<i>Что является результатом этапа, задачи, мероприятия, н-р отчет, договор, проведенное мероприятие</i>	<i>Период, конкретная дата</i>	<i>Кто отвечает за этап, задачу, мероприятие</i>	<i>Кто контролирует выполнение этапа</i>
1.	Сформировать профиль компетенций педагогического работника					
1.1	Анализ требований профессионального стандарта	Контрольная точка	Аналитическая справка	1 квартал 2018г.	Специалист отдела кадров, Методическая служба	Заместитель директора по НМР
1.2	Мониторинг рынка труда	Контрольная точка	Предложения ПОУ по КЦП (Определение направлений подготовки)	2 квартал ежегодно	Заместитель директора по УПР	Директор
1.3	Определение потребностей в компетенциях и квалификациях педагогических работников с учетом особенностей (экономических, геополитических, отраслевых, региональных)	Контрольная точка	Протокол внесения изменений в основные профессиональные образовательные программы.	2 квартал ежегодно	Заместитель директора по УПР	Заместитель директора по НМР
1.4	Мониторинг требований потребителей (Студенты и их сообщества, родители)	Контрольная точка	Аналитическая справка по результатам анкетирования/опроса	Октябрь, Июнь ежегодно	Психологическая служба	Заместитель директора по УВР

Продолжение приложения В

1	2	3	4	5	6	7
1.5	Разработка профиля компетенций педагогического работника	завершение этапа	Локальный акт «Профиль компетенций педагогического работника КГАПОУ «Красноярский колледж сферы услуг и предпринимательства»	3 квартал 2018г.	Методическая служба	Директор
2.	Выявить фактические индивидуальные профили компетенций педагогов.					
2.1	Анализ документов об образовании и повышении квалификации педагогических работников	Контрольная точка	Аналитическая справка	1 квартал 2018г.	Отдел кадров	Директор
2.2	Анализ педагогических портфолио	Контрольная точка	Аналитическая справка	2-3 квартал 2018г.	Методическая служба	Заместитель директора по НМР
2.3	Психолого-педагогическая диагностика	Контрольная точка	Аналитическая справка	2 квартал 2018г.	Педагог-психолог	Заместитель директора по НМР
2.4	Оформление индивидуальных профилей компетенций педагогов.	Завершающий этап	Сводная таблица «Педагогический портрет»	3 квартал 2018г.	Методическая служба	Заместитель директора по НМР
3.	Разработать индивидуальные образовательные траектории педагогов					
3.1	Сопоставление педагогического портрета с профилем компетенций педагогического работника КГАПОУ «Красноярский колледж сферы услуг и предпринимательства»	Завершающий этап	Индивидуальная траектория профессионального развития педагога.	4 квартал 2018г.	Педагогические работники	Методическая служба
4.	Создать условия для непрерывного образования					

Продолжение приложения В

1	2	3	4	5	6	7
4.1	Мониторинг рынка ДПО	Контрольная точка	Договоры с ДПО	3 квартал 2018г.	Методическая служба	Заместитель директора по НМР
4.2	Мониторинг направлений неформального образования (конференции, семинары, интернет-контенты, мастер-классы, тренинги, электронные образовательные ресурсы и т.д)	Контрольная точка	Информационная база возможных направлений профессионального развития	3 квартал 2018г.	Методическая служба	Заместитель директора по НМР
4.3	Обеспечение информационной доступности	Контрольная точка	100% педагогов обеспечена информационной доступность, интернет-ресурсы	2 квартал 2019г.	Инженер-программист	Заместитель директора по НМР
4.4	Организационно- методическое сопровождение	Контрольная точка	Перспективный план повышения квалификации График стажировок	3 квартал 2018г.	Методическая служба	Заместитель директора по НМР
4.5	Финансовое обеспечение непрерывного образования педагогических работников	Контрольная точка	План финансово-хозяйственной деятельности	2 квартал 2018г.	Бухгалтерия	Главный бухгалтер
4.6	Создание методического пространства для трансляции и обмена опытом педагогов.	Завершающий этап	Мониторинг эффективности ПОУ	4 квартал 2020 г	Методическая служба	Директор
5.	Разработать систему стимулирования непрерывного образования педагогических работников (моральное и материальное).					
5.1	Аттестация на соответствие занимаемой должности	Контрольная точка	Решение аттестационной комиссии	В соответствии с графиком	Председатель аттестационной комиссии	Директор

Продолжение приложения В

1	2	3	4	5	6	7
5.2	Разработка критериев материального стимулирования	Контрольная точка	Внесение изменений в локально-нормативный акт «Положение об оплате труда»	4 квартал 2018 г	Методическая служба	Главный бухгалтер
5.3	Разработка критериев рейтинга педагогической активности	Контрольная точка	Локально-нормативный акт «Положение о системе рейтинга педагогической активности»	4 квартал 2018 г	Методическая служба	Заместитель директора по НМР
5.4	Внедрение рейтинговой системы педагогической активности	Завершающий этап	Рейтинг педагогов	4 квартал 2018 г	Методическая служба	Заместитель директора по НМР
6.	Создать система мониторинга результатов непрерывного образования.					
6.1	Разработка показателей мониторинга результатов непрерывного образования.	Контрольная точка	Локально-нормативный акт	2 квартал 2019 г	Служба мониторинга и менеджмента качества	Заместитель директора по НМР
6.2	Проведение мониторинга	Завершающий этап	Аналитическая справка	3 квартал 2019 г	Служба мониторинга и менеджмента качества	Заместитель директора по НМР
7.	Корректировка результатов непрерывного образования					
7.1	Рефлексия результативности формального, неформального и информального образования.	Контрольная точка	Изменение планов повышения квалификации, графиков стажировки, индивидуальных траекторий педагогических работников	4 квартал 2019 г	Методическая служба	Заместитель директора по НМР

Продолжение приложения В

Календарный план-график работ проекта

№ п/п	Наименование	Длительность, дней	Начало	Окончание	Ответственный	2018				2019				2020			
						I	II	III	IV	I	II	III	IV	I	II	III	IV
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1.	Этап 1. Создана система формирования индивидуальных образовательных траекторий.	270	15.01.18	31.12.18	Зам. директора по НМР												
1.1	Задача 1. Сформировать профиль компетенций педагогического работника.	65	15.01.18	30.06.18	Методическая служба												
1.2	Задача 2. Выявить фактические индивидуальные профили компетенций педагогов.	142	15.01.18	30.09.18	Методическая служба												
1.3	Задача 3. Разработать индивидуальные образовательные траектории педагогов	72	02.10.18	18.12.18	Педагогические работники												
1.4	Контрольная точка	10	18.12.18	29.12.18	Директор												
2.	Этап 2 Создана система мотивации к непрерывному образованию	2,5 лет	02.04.18	20.12.20	Зам. директора по НМР												

Продолжение приложения В

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
2.1	Задача 4. Создать условия для непрерывного образования (информационные, финансовые, организационные и т.д.).	2,5 лет	02.04.18	20.12.20	Методическая служба Главный бухгалтер												
2.2	Задача 5. Разработать систему стимулирования непрерывного образования педагогических работников (моральное и материальное).	72	01.10.18	20.12.18	Зам. директора по НМР Главный бухгалтер												
2.3	Контрольная точка	10	20.12.20	29.12.20	Директор												
3.	Этап 3 Создана система признания и учета результатов непрерывного образования				Зам. директора по НМР												
3.1	Задача 6 Создать систему мониторинга результатов непрерывного образования.	140	02.04.19	28.09.19	Зам. директора по НМР												
3.2	Задача 7 Корректировка результатов непрерывного образования.	72	01.10.19	20.12.19	Зам. директора по НМР												
3.3	Контрольная точка	20	20.12.19 20.12.20	29.12.19 29.12.20	Директор												
Итого		3 года	15.01.18	29.12.20													

Продолжение приложения В

5. Реестр рисков проекта

№ п/п	Наименование риска (вероятное отклонение от результата)	Опасности, возникающие в связи с указанным риском (возможные причины отклонения от результата)	Уровень влияния на проект (низкий, средний или высокий)	Ожидаемые последствия (описать словесно и указать, являются ли они серьезными для проекта, средними или незначительными)	Вероятность наступления риска (низкая, средняя или высокая)	Мероприятия по реагированию (корректирующие и предупреждающие действия, направленные на устранение выявленных и потенциальных причин отклонений от результата)
1	2	3	4	5	6	7
1.	Не сформирована система индивидуально-образовательной траектории	Отсутствие плана, отсутствие поддержки руководства, отсутствие мотивации, расхождение мнений.	высокий	Работа будет проводиться хаотично, проект может не реализоваться. Серьезные последствия	средняя	Создание рабочей группы, организация совместной работы руководства и пед. работников.
2.	Не реализована система индивидуально-образовательной траектории	Нехватка времени, кадров, материально-технического обеспечения. Недостаточное финансирование.	средний	Нарушение сроков реализации проекта. Средние последствия.	средняя	Повышение имиджа ПОО, развитие внебюджетной деятельности. Участие в проектной деятельности, в грантах. Рациональное распределение времени
3.	Не сформирована система мотивации педагогических работников	Неэффективная система стимулирования, отсутствие условий для развития пед.работников	высокий	Отсутствие заинтересованности педагога в саморазвитии и самосовершенствовании. Серьезные последствия.	средняя	Разработка эффективной системы стимулирования пед. работников. Создание условий для развития пед. рабтников

Окончание приложения В

1	2	3	4	5	6	7
4.	Не сформирована система внешнего признания результатов непрерывного образования педагогических работников	Слабая работа по организации внешнего признания.	средний	Низкая востребованность выпускников ПОО. Падение имиджа. Серьезные последствия.	средняя	Реклама ПОО, профориентационная работа, взаимодействие с партнерами.
5.	Не сформирована система внутриорганизационного признания результатов непрерывного образования педагогических работников	Слабая заинтересованность руководства ПОО	низкий	Снижение мотивации педагогических работников	средняя	Совместная разработка плана мероприятий по итогам внутриорганизационного признания результатов (мониторинги, пед.советы, совещания...)

89

6. Реестр возможностей проекта

№ п/п	Наименование возможности	Ожидаемые эффекты	Вероятность наступления	Уровень влияния на проект	Мероприятия по реализации возможностей
1.	Формирование профиля компетенций, высокая заинтересованность педагогических работников в саморазвитии	Личностный рост	высокий	среднее	Курсы повышения квалификации Поддержка со стороны руководства
2.	Высокий имидж образовательного учреждения	Развитие системы взаимодействия с работодателями (социальными партнерами) Востребованность выпускников	высокий	высокий	Реализация современных форм профориентационной деятельности, совместные мероприятия с работодателями

Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Институт педагогики, психологии и социологии
Кафедра информационных технологий обучения и непрерывного
образования



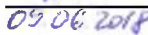
МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

«Оценка методической работы преподавателей профессиональной
образовательной организации
(на примере Красноярского колледжа сферы услуг и предпринимательства)»

44.04.01 Педагогическое образование

44.04.01.02 Образовательный менеджмент

Научный руководитель  доцент, канд. пед. наук П.С. Ломаско


09.06.2018
подпись, дата

Выпускник  А.А. Полежаева


подпись, дата

Рецензент  доцент, канд. пед. наук Е.А. Галкина


09.06.2018
подпись, дата

Красноярск 2018