

- оказание помощи учебному заведению в совершенствовании материально-технического обеспечения учебного процесса и учебно-материальной базы;

- повышение квалификации инженерно-технических работников в учебных заведениях;

- участие в научно-исследовательской работе;

- составление отзыва об уровне и качестве подготовки специалиста после первого года выпуска.

Таким образом, обучение, воспитание, развитие и профессиональное становление специалистов в системе «школа – колледж – вуз – предприятие» осуществляются программно, комплексно, последовательно, с преемственностью учебно-познавательной, трудовой, научно-практической и других видов деятельности с надлежащим научно-методическим обеспечением и сопровождением.

Данная статья не охватывает все особенности научно-методического сопровождения профессиональной подготовки специалиста в условиях модернизации образования, но обозначенные проблемы требуют осмысления и реализации в педагогической теории и практике.

Е. Ю. Десятова

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТОЙ В ПОЛИТЕХНИЧЕСКОМ КОЛЛЕДЖЕ

Перемены, происходящие в среднем профессиональном образовании, сделали актуальным вопрос повышения профессионализма кадрового состава учебных заведений. Сегодня педагог должен рассматриваться как профессиональный управляющий образовательным процессом. Включение управленческого компонента в педагогическую практику обуславливает необходимость расширения спектра традиционно выполняемых педагогических функций. Преподаватель в своей практике должен уметь интегрировать функции педагогической и управленческой деятельности.

В соответствии с современными требованиями педагог призван реализовывать следующие функции: системную образовательную (учебно-воспитательную, методическую, культурную); административно-хозяйственную; управления (планирования, координации, организации, обеспечения, содействия, стимулирования, контроля); развития; опекуна; финансирования; корректирующую; исследовательскую.

Реализация этих функций возможна при наличии соответствующей психолого-педагогической подготовки преподавателей. Однако среди профессионально-педагогических работников технических колледжей большинство не имеет педагогического образования, и поэтому постоянно испытывают затруднения в своей профессиональной деятельности.

Снежинский политехнический колледж (СПК) не является исключением. Среди шестидесяти преподавателей (СПК) только 26% имеет педагогическое образование. Это, в основном, преподаватели специальности 0313 – Дошкольное образование. Аналогичная картина наблюдается и в других средних специальных учебных заведениях.

Каждому преподавателю сегодня приходится отвечать на очень важные вопросы: как разработать технологию преподавания на уровне современного развития науки (отобрать и структурировать содержание обучения, выбрать формы организации учебного процесса, методы и средства обучения, позволяющие обеспечить саморазвитие личности)? Как содержание образования взаимоувязать с усилением практической направленности профессиональной подготовки?

Одним из эффективных направлений повышения профессиональной квалификации преподавателей является повышение квалификации в методической работе без отрыва от профессионально-педагогической деятельности. Организация повышения квалификации в методической работе является одним из средств в среднем специальном образовательном учреждении.

Управление методической работой в образовательном учреждении возможно рассматривать как систему, которая имеет определенные состав и организационную структуру. Для построения состава и структуры системы управления методической работой необходимо определить набор функций, состав ее субъектов (перечень лиц и органов, на которые возлагаются задачи управления), функции этих субъектов, их обязанности, права, полномочия, ответственность, организационную структуру (иерархическое строение, управленческие связи и отношения).

Повышение квалификации в тех формах, в которых оно существует, является недостаточным, потому что не связано с решением конкретных задач. Усилению мотивации повышения квалификации и ее эффективности способствуют лично ориентированные программы развития образовательных учреждений. Реализуя программу развития, педагог не всегда справляется со своими функциональными обязанностями, не знает, как разрешить поставленные перед ним задачи, возникшие проблемы.

Помещая педагога в режим развития, мы стимулируем его, подталкиваем, вынуждаем повышать свою квалификацию. Преподаватель уже не может работать традиционно. Возникает такой механизм: мы задаем программу развития, при ее реализации возникают задачи инновационного плана. В традиционной педагогической деятельности, решая стоящие перед ним задачи, преподаватель вынужден повышать свою профессиональную квалификацию, так как задачи для него инновационны. В традиционной педагогической деятельности педагог не приобретает опыта решения таких задач. Оказывается, что для их решения акценты в его профессиональной деятельности перемещаются от методической работы к научно-методической. Без задачи включения в инновационную деятельность образовательное учреждение не может существовать, а тем более развиваться.

Сделав предметом профессиональной деятельности инновации, мы тем самым, совершили качественный переход от методической к научно-методической работе преподавателей.

Организационная структура системы управления научно-методической работой может быть изображена в виде схемы (модели), где, кроме субъектов, показаны связи между ними, отношения субординации, координации (схема 3).

В определении организационной структуры системы управления методической работой мы придерживаемся позиции М. М. Поташника, который выделяет четыре уровня управления (вертикальная структура): 1 – уровень директора; 2 – уровень заместителей и др. членов администрации; 3 – уровень преподавателей, кураторов; 4 – уровень студентов. На каждом уровне по горизонтали разворачивается своя структура органов, реализуются определенные функции управления.

В Снежинском политехническом колледже сложилась структура управления научно-методической работой. Рассмотрим каждый уровень управления.

Первый уровень – уровень директора (проректора) образовательного учреждения инновационного типа (уровень стратегического управления). Здесь в систему управления методической работой включены следующие субъекты: директор, педагогический совет, аттестационная комиссия.

Второй уровень оргструктуры системы управления методической работой – уровень заместителей директора (проректора). По содержанию это уровень тактического управления, ориентированный на разработку и реализацию тактики развития образовательного учреждения, т. е. обеспечивающий организацию конкретных действий по основным направле-

ниям функционирования и преобразования колледжа. На этом уровне введены субъекты управления: заместитель директора (проректора) по учебной работе, экспертный совет, малый педагогический совет (учебная комиссия), предметная (цикловая) комиссия.

Третий уровень оргструктуры – уровень педагогов, кураторов, руководителей функциональных служб. Он включает заведующего учебной частью, председателей предметных комиссий. По содержанию это уровень оперативного управления, обеспечивающий межцикловую, межпредметную и междисциплинарную координацию учебного материала.

Четвертый уровень оргструктуры системы управления научно-методической работой – уровень студентов. По содержанию это преимущественно уровень оперативного управления, который традиционно называют уровнем соуправления или самоуправления. На данном уровне в образовательном учреждении нового типа создаются свои органы управления: советы, студии, клубы.

Мы сравнили те функции, которые реализуются на каждом уровне, с теоретическими требованиями к управлению, с теми задачами, которые стоят перед органами управления. Оказалось, что эти функции являются далеко не полными. Требуется их расширение. Управление научно-методической работой связано с реализацией дополнительных видов управленческой деятельности, поэтому требуются и дополнительные структуры. Виды управленческой деятельности, которые при этом возникают, не могут быть реализованы только ими, поэтому в связи с расширением управленческих функций необходимо создать такие структуры: научно-методический совет, совет стратегии развития колледжа, временный творческий коллектив преподавателей, кафедры, школа молодого преподавателя, методические объединения (совместно с учителями школ города), проблемные лаборатории. Предлагаем ввести заместителя директора (проректора) образовательного учреждения по опытно-экспериментальной и научно-методической работе.

Система с таким составом, структурой и функциями не является избыточной, неизменной. Она может развиваться в результате изменения социального заказа, образовательной потребности преподавателей, изменения кадрового потенциала в колледже, в силу других обстоятельств.

Таким образом, управление научно-методической работой нами представлено в виде системы в морфологическом, структурном, функциональном и генетическом аспектах.