

По результатам мониторинга в последующие годы в колледже был проведен ряд мероприятий, призванных способствовать оптимизации научно-методической деятельности педагогов:

- 1) активизирована работа творческих групп на кафедрах по созданию авторских программ, учебных пособий, разработке методических рекомендаций к курсам, дидактических материалов;
- 2) организованы семинары по актуальным вопросам педагогики, психологии, научно-исследовательской и экспериментальной работы;
- 3) определены научные направления деятельности каждой кафедры и отдельных преподавателей;
- 4) создана школа молодого специалиста;
- 5) спланировано участие педагогов в работе педагогического и научно-методического советов, в разработке учебно-методического обеспечения учебных дисциплин кафедр;
- 6) систематизировано педагогическое руководство учебно-исследовательской работой студентов;
- 7) определены научно-практические конференции и семинары, которые должны быть проведены совместно со студентами в предстоящие 5 лет;
- 8) запланировано ежегодное проведение мастер-классов по учебным предметам;
- 9) каждый педагог колледжа включен в систему повышения квалификации преподавателей.

В результате реализации этих мероприятий в колледже произошли заметные изменения в состоянии научно-методической работы педагогов. Так, итоги мониторинга 2009 г. свидетельствуют об активизации их участия во всех сферах научно-исследовательской деятельности и совершенствовании у педагогов умений, свидетельствующих об уровне их научно-методической квалификации. И если в 2005 г. эти умения проявлялись на высоком уровне лишь у 10% преподавателей, то сегодня этот показатель вырос до 50%. Положительная динамика прослеживается и по всем другим показателям. Таким образом, становится очевидным тот факт, что педагогический мониторинг может быть эффективным средством оптимизации научно-методической работы педагогов.

Для повышения эффективности системы мониторинга в настоящее время нами вводится рейтинговая оценка научно-методической работы педагогов, которая позволяет осуществлять всестороннюю оценку и самооценку по всем направлениям их деятельности, сравнивать результаты и стимулировать каждого на лучшие достижения в работе. Вместе с тем на основе мониторинговых исследований постоянно совершенствуется комплекс научно-методических условий, обеспечивающих качество подготовки будущих учителей как субъектов профессиональной деятельности, социальной жизни, готовой к самореализации.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГОВ И РУКОВОДЯЩИХ КАДРОВ

Е. А. Шаршапина

Камышлов

ГОУ СПО СО «Камышловский гуманитарно-технологический техникум» был создан в ходе реорганизации и слияния четырех образовательных учреждений: ГОУ НПО СО «Камышловское профессиональное училище», ГОУ НПО СО «Пышминское профессиональное училище», ГОУ СПО СО «Камышловский экономико-правовой колледж», «Камышловская специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат VIII вида».

В рамках реализации Программы развития техникума, а также развития кадрового потенциала учреждения, были обозначены основные задачи методической службы техникума:

- выявление опыта инновационной деятельности среди педагогических работников техникума;
- создание условий для творческой работы педагогических работников в режиме инновационной деятельности техникума, повышения квалификаций;
- информационное обеспечение педагогических работников в соответствии с их потребностями;
- создание условий мотивации для проведения экспериментальной деятельности и научно-исследовательской работы, формирование методической компетенции педагогов;
- освоение и внедрение новых образовательных и здоровьесберегающих технологий для повышения статуса ОУ в контексте модернизации российского образования;
- апробация системы мониторинга результативности учебно-воспитательного процесса и здоровья учащихся;
- трансляция результатов исследований и педагогического опыта.

Для того чтобы правильно выстроить работу с педагогическими и управленческими кадрами по повышению их мастерства, работникам методической службы нужно знать некий обобщенный портрет обучаемых, знать об их мотивации, установках, стереотипах, формах возможного сопротивления, ожиданиях, предпочитаемых формах и методах обучения, закономерностях профессионального развития и этапах становления

В связи с этим, в ходе реализации этапов программы анализа кадрового потенциала техникума были осуществлены:

- 1) анкетирование среди педагогов техникума по наличию и уровню сформированности ключевых и профессиональных компетентностей;
- 2) диагностика персонала по направлениям: «Инициативность педагогов»; «Самооценка творческого потенциала личности»; «Диагностика мотивации достижения»; «Диагностическая анкета успешности учителя»; «Диагностическая карта по изучению трудностей и лучшего опыта в работе педагогов».

Итогом стала сводная таблица по персоналу техникума со следующими показателями: возраст, наличие категории, стаж, образование, результаты диагностик. На основании полученных данных определены творческие группы по обмену и продвижению педагогического опыта среди сотрудников техникума.

В то же время, важно то, что педагогическая диагностика не должна превратиться в самоцель, а ее результаты должны служить основой для выработки рекомендаций по коррекции и самокоррекции личности педагога и планированию и организации учебного процесса и участия в инновационной и исследовательской деятельности.

Намечены следующие пути разрешения обозначенных проблем:

- отработка системы административного мониторинга по педагогическим достижениям, с целью объективной оценки уровня притязаний педагогов на ту или иную категорию. Приведение в соответствие (определение стимулирующих механизмов) наличия категории и уровня участия персонала в инновационной и исследовательской деятельности;
- приобщение персонала к поисковой, опытно-экспериментальной деятельности;
- стимулирование развития передового педагогического опыта, творчества и инициативы педагогов;
- развитие педагогического сотрудничества;
- самообразование персонала.

Представленный подход позволяет проводить интенсивную рефлексию не только отдельно взятого преподавателя, но и всего педагогического коллектива в целом, что дает возможность ретроспективного анализа и получения наиболее объективной оценки. В этом случае каждый участник образовательного процесса является не просто объектом анализа его деятельности, но и субъектом этой оценки, активным и заинтересованным участником в процессе совершенствования всего учебного процесса на основе внедрения образовательных технологий начального и среднего профессионального образования, основанного на компетенциях.