



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
РЕСПУБЛИКИ КОМИ

Государственное образовательное учреждение
среднего профессионального образования
«ВОРКУТИНСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

**Методическое сопровождение
создания Программы
стратегического развития
педагогического колледжа**

Научно-методическая разработка

Воркута 2010

**Методическое сопровождение
создания Программы стратегического
развития педагогического колледжа**

Научно-методическая разработка

Воркута 2010

ББК 74.57
М 54

УТВЕРЖДЕНО

учебно-методическим советом ГОУ СПО ВПК

Протокол № ____ от «____» _____ 2010г.

Председатель

совета _____ ***А.А.Шульга***

М 54 ***Методическое сопровождение создания Программы стратегического развития педагогического колледжа [Текст]: Научно-методическая разработка / авт.-сост. Н.И.Гавриш, Е.А.Ковалева. – Воркута: ГОУ СПО ВПК, 2010. – 46 с.***

Содержание

Введение	4
1. Основные требования к «Программе развития».....	7
2. Методические рекомендации к некоторым разделам Программы развития	10
2.1. Информационная справка	12
2.2. Определение миссии образовательного учреждения	13
2.4. Анализ и оценка внутренней и внешней среды образовательного учреждения	16
2.5. Маркетинговые исследования	20
2.6. План деятельности по реализации концептуальных целей и задач	25
Общие выводы	28
Список использованных источников	29

Введение

Методическая работа всегда являлась неотъемлемой частью деятельности образовательных учреждений с момента их возникновения. Понятие «методическая служба» появилось в 90-х годах XX века в связи с переходом на новое содержание профессионального образования в соответствии с требованиями государственных стандартов. «Методическая работа» в педагогическом энциклопедическом словаре определяется как «часть системы непрерывного образования преподавателей, целью которого является освоение наиболее рациональных методов обучения и воспитания». Более позднее определение методической работы звучит так: «методическая работа – это система взаимосвязанных мер, направленных на развитие творческого потенциала, профессионального мастерства, педагогического менеджмента». В связи с переходом на новое содержание профессионального образования с введением государственного образовательного стандарта, с повышением требований к методической работе в практику работы учреждений профессионального образования вводится понятие «методическая служба», которой предстоит совершить переход от ориентации на внутренние формальные показатели к ориентации на достижение конечных и частных целей реализации образовательных стандартов. О.Г.Бутузова, Т.А.Сергеева, Н.М.Уварова дают следующее определение методической службы: «Совокупность различных видов деятельности, направленных на удовлетворение и развитие профессиональных потребностей субъектов практики».

В новых социально-педагогических условиях трактовка методической работы получила несколько другое направление. Наличие противоречий между содержанием современного профессионального образования и требованиями, предъявляемыми работодателями, обществом, государством к подготовке специалистов привело к возрастанию роли методической службы в выработке образовательной стратегии.

В последние годы появилось достаточно много исследований, посвященных проблемам современной методической службы. Особенности построения методической службы в профессиональных образовательных учреждениях раскрываются в работах В.А.Андреевой, М.К.Бочаровой, В.Н.Максимовой и др.

А.П.Беляева, Г.П.Зинченко, Т.П.Афанасьева разрабатывают теоретические аспекты научно – методической деятельности современного ОУ, создания инновационной методической службы, ее структуры и содержания. Разработкой вопросов методического обеспечения деятельности профессионального ОУ в новых условиях занимались А.П.Беляева, И.П.Жданова, Н.А.Шмелева и др.

Л.И.Белоусова и А.Т.Глазунов рассматривают методическую службу как «основанную на достижениях науки и педагогического опыта совокупность различных видов деятельности, направленных на развитие творческого потенциала педагогов, а в конечном счете – на рост уровня обученности учащихся, конкурентоспособных на рынке труда». Т.П.Сергеева, Н.М.Уварова, определяя основной целью работы методической службы удовлетворение актуальных потребностей педагогов и руководства ОУ в реализации профессиональной деятельности, отмечают, что методическая служба должна не только обслуживать практику профессионального образования, но и способствовать ее развитию. Все вышесказанное позволяет сделать вывод о том, что в последние годы несколько сместились акценты в определении основной цели работы методической службы. Если еще буквально несколько лет назад основой работы методической службы была работа с преподавателями, то актуальнейшей целью современной методической службы является оказание помощи руководству ОУ в создании условий для инновационной деятельности, в осуществлении методического сопровождения всего образовательного процесса. Можно отметить, что до настоящего времени вопросы о роли методической службы в системе управления исследованы недостаточно. Что касается понятия «методическое сопровождение», то в литературе оно встречается достаточно часто, но однозначного, четкого определения этого понятия, к сожалению, нет.

Методическое сопровождение, чаще всего, рассматривается как взаимодействие сопровождающих и сопровождаемых, направленное на разрешение актуальных для педагогов и руководящих кадров проблем жизнедеятельности. Осуществляется оно в процессе актуализации и диагностирования существующих проблем, информационного поиска возможных путей решения проблем, консультирования на этапе выбора пути, конструирования плана действий.

В рамках нашей научно-методической разработки мы будем придерживаться именно такой трактовки понятия «методическое сопровождение».

Нам представляется актуальным рассмотреть аспекты методического сопровождения создания Программы развития, еще раз уточнив некоторые теоретические и практические вопросы создания программы развития педагогического колледжа. подчеркнув тем самым роль методической службы в стратегическом планировании, а значит и в системе управления ОУ.

Целью научно-методической разработки является определение методических аспектов создания Программы развития.

Задачи научно-методической разработки:

1. Раскрыть теоретические аспекты проблемы создания Программы развития.

2. Описать опыт работы по созданию Программы развития.
3. Сформулировать методические рекомендации к некоторым разделам программы развития.

Новизна научно-методической разработки заключается в уточнении теоретических положений создания Программы развития, уточнении определения понятия и формулировке задач методического сопровождения, раскрытии роли методической службы в создании Программы развития.

1. Основные требования к «Программе развития»

В нашей стране вопрос о разработке целевых комплексных программ прозвучал в конце 70-х годов. В 1980-е годы было принято считать, что планирование в образовании идет преимущественно на основе программно-целевых методов. Тогда же сформулировалась терминология, присущая программно-целевому подходу.

Но возможности реального изменения управленческой и образовательной политики появились в нашей стране только в 90-е годы. В этот период под эгидой нового Министерства образования РФ были сделаны попытки разработки первых федеральных программ развития образования (например «Программа реформирования и развития системы образования РФ в условиях углубления социально-экономических реформ» 1992г.). В связи с нарастанием социально-экономического кризиса эти программы не удалось реализовать, но они дали импульс к разработке многих целевых образовательных программ на основе мощного прецедента грамотного применения программно-целевого подхода. А идея о необходимости разработки и законодательного утверждения федеральной программы развития образования (ФПРО) была включена в текст нового Закона РФ «Об образовании» в 1992г. Но только в 1999г. Федеральная программа развития образования была принята, что создало необходимые рамки и предпосылки для нового этапа целевых программ на всех уровнях управления образованием в нашей стране.

Само название «программно-целевое управление» говорит о том, что его основными элементами являются понятия «цель», «план», «программа». Понятия «план» и «программа» очень близки. План – в переводе с латинского – заранее намеченный порядок, последовательность осуществления какой-либо деятельности, программы, выполнение работы, проведения мероприятий. Программа (в переводе с греческого – объявление, распоряжение) – 1) содержание и план деятельности, работ; 2) изложение основных положений и целей деятельности. Программа – это ориентированное на будущее управленческое знание, которое определяет исходное и прогнозируемое состояние объекта, а также последовательность действий по переходу от настоящего к будущему в конкретных условиях. Единого мнения среди ученых о том, какой должна быть программа до сих пор нет. В нашем понимании программно-целевого управления Программа – это более широкий документ, включающий в себя и аналитико-прогностическое обоснование, и концепцию (модель) желаемого будущего, и план реализации данной концепции. В самой программе должна быть не обобщенная концепция образовательной системы вообще, а конкретная концепция желаемого будущего конкретной, неповторимой образовательной системы, которая и должна быть творчески разработана. Программы развития (и в этом их существенное отличие от традиционных

планов) реализуют стратегический подход к управлению, имеют ярко выраженные прогностическую и инновационную направленность, опираются на специфические виды и методы анализа. В широком понимании программа включает общий стратегический план изменений (стратегию программы) и весьма детализированный план его реализации, которые вместе с аналитическим обоснованием и концептуальным проектом желаемого будущего включаются в общую ткань целевой программы.

В трудах А.М.Моисеева, В.С.Лазарева, М.М.Поташника, Л.П.Ильенко, Н.В.Томилиной и других ученых раскрываются подходы этих авторов к разработке Программы развития. Проанализировав эти источники, мы отметили, что подходы эти различны, единого взгляда на то, какой должна быть программа развития нет. Но все без исключения авторы отмечают, что программа развития предполагает взаимосвязанное решение трех крупных задач:

- 1) фиксирование достигнутого уровня жизнедеятельности образовательного учреждения и определение точки отсчета для дальнейших шагов к развитию;
- 2) определение желаемого будущего состояния образовательного учреждения, параметров его развития и функционирования, соответствующих потребностям, ценностям и возможностям конкретного учебного заведения и социума;
- 3) определение стратегии и тактики перехода от достигнутого состояния конкретной образовательной системы – к желаемому будущему.

Итак, под программой развития понимается важнейший стратегический документ образовательного учреждения, переходящего в инновационный режим жизнедеятельности и принявшего за основу программно-целевую идеологию развития.

Проанализировав Программы развития самых разных ОУ (общеобразовательных и профессиональных), созданных в разных регионах и городах (Москва, Санкт-Петербург, Самара, Сыктывкар, Воркута, Киров и др.) мы пришли к выводу, что и по структуре, и по содержанию, и по оформлению Программы развития могут быть очень разными. Но при всем разнообразии оформления, обязательными элементами любой программы являются следующие:

- информационная справка,
- концепция развития ОУ,
- проблемно-ориентированный анализ,
- миссия, концептуальные цели и задачи развития, приоритетные направления деятельности,
- паспорт программы,
- программа деятельности по реализации концептуальных целей и задач,
- критерии оценки выполнения программы,
- управление реализацией программы.

В последние годы из менеджмента в образование пришло много терминов, технологий, приемов. В настоящее время достаточно четко описаны подходы к созданию, этапы и структура Программы развития, применимые практически в любом ОУ. Вряд ли тут можно сказать что-то новое. Разработчикам нужно только выбрать модель Программы развития, которая покажется им наиболее близкой. Но вопрос о роли методической службы в процессе создания Программы развития остается открытым. Нам представляется актуальным рассмотреть аспекты методического сопровождения Программы развития. Об этом речь пойдет в следующей части научно-методической разработки.

Обозначив основные требования к Программе развития, обратимся к описанию нашего опыта работы.

2. Методические рекомендации к некоторым разделам Программы развития

В 2011 году государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Воркутинский педагогический колледж» отметит свое двадцатилетие. Период становления колледжа совпал с трудными 90-ми. Уже с момента открытия колледжа подобрался трудоспособный, педагогически мотивированный, творческий коллектив единомышленников, который несмотря на отдаленность от крупных городов и ограниченность полноценного профессионального общения, всегда был устремлен на творческий поиск, всегда отличался готовностью к нововведениям. К 1998 году назрела необходимость создания Программы стратегического развития колледжа. В Воркуте педагогический колледж был первым образовательным учреждением, взявшимся за это сложное дело. Программа была создана на период с 1999 г. до 2009 г. и, в целом, была успешно реализована.

К 2009 году произошло немало изменений в социально-экономической жизни общества, в образовательной среде. Изменился социальный заказ государства учреждениям среднего профессионального образования. К этому времени начался процесс модернизации профессионального образования. Демографические проблемы привели к тому, что профессиональные образовательные учреждения существуют в условиях жесткой конкуренции. В таких условиях учреждениям СПО особенно важно видение перспективы своего развития, конечной цели своей деятельности, осознание своей миссии в образовательном пространстве города.

И появилась необходимость создания новой программы стратегического развития. В настоящее время наличие программы развития – это одно из важнейших условий успешной жизнедеятельности ОУ СПО. Именно Программа развития, в основе которой лежит принцип программно-целевого управления, может стать в современных условиях выживания тем потенциально мощным и действенным инструментом, который способен обеспечить гарантированный, результативный, экономичный и своевременный переход в новое качественное состояние, и одновременно инструментом, обеспечивающим этот переход. Программа развития сегодня – это необходимость. Перед новыми разработчиками программы вновь встали вопросы о том, какой она должна быть? Как выбрать приоритетные направления развития? Как провести анализ образовательной среды? Изменились ли требования к программе развития? Каково место и роль методической службы в этой работе? Наконец, как оформить Программу развития?

Проанализировав научно-методическую литературу, в которой в той или иной степени освещаются проблемы создания программ развития, мы пришли к выводу, что с одной стороны, литературы много; с другой стороны - они адресованы чаще всего общеобразовательной школе или раскрывают практику высшего профессионального образования. Есть труд Егоршина А.П. «Менеджмент, маркетинг и экономика образования», в котором рассмотрена система российского профессионального образования, изложена теория и практика менеджмента образования, даны рекомендации по построению системы управления образовательным учреждением. Но представленные в этой книге материалы также относятся в большей степени к ВУЗовской практике. Нет ни одного пособия, в котором раскрывались бы методические аспекты и особенности создания Программ развития в средних профессиональных учебных заведениях. А между тем, специфика этих образовательных учреждений очевидна. Определяется она и особенностями процесса модернизации среднего профессионального образования, и тем местом, которое занимают учреждения СПО в образовательном пространстве конкретного города или региона, и особенностями организации образовательного процесса в образовательных учреждениях СПО (практикоориентированное обучение).

Нам представляется актуальны еще раз уточнить некоторые теоретические и практические вопросы создания программы развития педагогического колледжа. Предлагаемые методические материалы – попытка ответить на некоторые из прозвучавших выше вопросов.

Исходя из принятого нами определения методического сопровождения и учитывая основные требования к программе развития, нами были сформулированы задачи методического сопровождения:

- систематизация методических и информационных материалов, доведение их до сведения заинтересованных лиц;
- проведение диагностических процедур, обработка и интерпретация результатов;
- проведение маркетинговых исследований, обработка и интерпретация данных;
- формулировка выводов и рекомендаций;
- оказание консультационной помощи преподавателям и руководящим работникам.

В соответствии с задачами методического сопровождения методической службой колледжа была проведена следующая работа: создали банк информационных и методических материалов по вопросам разработки программы развития; участвовали в проведении инструктивных совещаний, обобщали опыт, впечатления, трудности работы всех участвующих в создании программы развития для творческих групп, созданных для разработки отдельных

разделов Программы развития, проводили консультации для педагогических и руководящих работников;

В результате появились уточнения, дополнения к некоторым разделам и этапам создания Программы развития.

2.1. Информационная справка

Информационная справка – это своеобразное представление ОУ, содержащее данные о возникновении и становлении ОУ, об основных направлениях деятельности колледжа за последние 3 -5 лет, о структуре ОУ, его особенностях и конкурентных преимуществах. Необходимо помнить, что информации, с одной стороны, не должно быть слишком много; с другой стороны, ее должно быть достаточно для того, чтобы у любого читающего Программу развития сложился образ ОУ. Примерная структура информационной справки может быть такой:

1) общие сведения о колледже, адрес, учредители, номер лицензии, номер аккредитационного свидетельства;

2) социальное партнерство (окружение) колледжа, связь колледжа с образовательными учреждениями (работодателями), и с учреждениями профессионального образования, ВУЗами и другими профессиональными ОУ;

3) сведения о студентах: общая численность, социальный паспорт, психологический портрет;

4) характеристика педагогического персонала: общая численность, уровень образования, квалификационные категории, разряды по оплате труда, данные по стажу, полу, возрасту, наличие почетных званий, наличие обучающихся заочно, количество преподавателей – выпускников колледжа, наличие преподавателей-совместителей;

5) система повышения квалификации;

6) краткая характеристика образовательного процесса и его основные результаты и описание подходов к диагностике результатов;

7) программно-методическое обеспечение образовательного процесса: обеспеченность образовательными программами, наличие рабочих программ, технологических карт, наличие авторских программ, обеспеченность учебно-методическими комплексами;

8) характеристика системы воспитательной работы колледжа: традиции;

9) система работы по профессиональной ориентации: наличие совета по профориентации, ответственных за профориентационную работу в школах, наличие тематических стендов, особенности организации рекламной кампании.

10) система работы службы содействия занятости студентов и трудоустройства выпускников;

11) социализация выпускников: варианты продолжения образования и трудоустройства, маркетинговые исследования.

12) материально-техническое обеспечение образовательного процесса.

13) конкурентные преимущества колледжа.

Информационные материалы приводятся в форме таблиц, графиков, диаграмм, показывающих процессы и результаты в динамике и должны содержать частные выводы, показывающие тенденции развития, динамику процессов, Это даст возможность выявить основные закономерности развития ОУ.

В информационной справке могут быть представлены не только достижения ОУ, но и проблемы, они должны будут обязательно перекликаться с данными проблемно-ориентированного анализа.

Стиль изложения информационного материала должен быть лаконичным, при этом информация должна быть полной.

2.2. Определение миссии образовательного учреждения

Одной из главных задач построения системы управления организацией в целом и создания Программы развития в частности является формирование *миссии* (от английского *mission* – видение) *четко выраженной глобальной цели существования организации*. В миссии декларируется цель и принципы работы ОУ, определение самых важных отличительных его особенностей, конкурентное положение на рынке образовательных услуг.

В теории менеджмента не выработаны универсальные правила, применяемые при формировании миссии. Центральным моментом должно быть определение глобальной цели ОУ, интересов и ценностей потребителей (работодателей, студентов и других категорий обучающихся). Между тем, можно выделить главные компоненты миссии:

- глобальная цель ОУ;
- отличительные особенности образовательных услуг;
- интересы, ожидания потребителей;
- отношение к окружающей среде и обществу;
- будущие намерения организации (перспективы развития);
- качество услуг по отношению к конкурентам;

Миссию можно описать как:

- совокупность целей и связанных с ними убеждений, отношений и направлений деятельности, характерных для конкретного образовательного учреждения;
- философию и предназначение, смысл существования учреждения, в котором проявляется отличие данного учреждения от ему подобных;
- сформулированное утверждение относительно того, для чего и по какой причине существует учреждение;
- суть того успеха, которого должна достигнуть организация.

Разработка миссии является начальной точкой любого совершенствования системы управления, подготовки Программы стратегического развития. Определение миссии необходимо для того, чтобы выявить, в чем заключается основная задача образовательного учреждения и любую деятельность подчинить ее решению.

Миссия предназначена для решения следующих задач:

- представить в ясном виде то, для чего существует учреждение, и установить базу для определения и обеспечения непротиворечивости ее целей;
- определить, чем учреждение отличается от всех других учреждений, действующих в данном регионе;
- создать критерии для оценки необходимости выполнения всех действий, осуществляемых в образовательном учреждении;
- согласовать интересы всех лиц, связанных с учебным заведением (учредителя, администрации, работников, студентов, родителей и т.д.);
- способствовать созданию корпоративного духа, в том числе расширить для сотрудников смысл и содержание их деятельности.

Миссия - это по сути то, ради чего было учреждено и существует учебное заведение. До определения миссии необходимо изучить нормативные федеральные и региональные документы, касающиеся развития системы профессионального образования, а также экономические планы развития региона. В противном случае, миссия учебного заведения может оказаться нереальной, «висящей в воздухе» и не соответствующей потребностям общества. Миссия должна быть выражена таким образом, чтобы она могла указывать на стиль и организацию образовательного процесса. Это значит, что миссию не стоит формулировать в общих выражениях. Утверждение типа «высокое качество образования» слишком туманно, чтобы им можно было руководствоваться при принятии решений в учреждении.

Миссия может быть сформулирована как в виде одной фразы, так и в виде многостраничного текста, в котором отражаются все аспекты согласования интересов потребителей, работников учебного заведения, учредителя и основные характеристики учреждения.

Важным условием формулирования миссии является понимание и принятие ее большинством членов коллектива. Это обеспечит то, что задачи и интересы отдельных работников, участвующих в деятельности учреждения, будут подчинены задачам учебного заведения. Поэтому желательно в процесс разработки миссии вовлечь всех ключевых работников учреждения. Это администрация, руководители структурных подразделений, председатели предметных (цикловых) комиссий, ведущие преподаватели. Кроме того, в определении миссии желательно участие учредителей, студентов и их родителей.

Очень важно сформулировать миссию таким образом, чтобы образовательному учреждению можно было бы основываться на ней при обсуждении и принятии решений относительно форм и методов обучения.

Миссия - это нечто такое, к чему учреждению приходится все время возвращаться. Тогда, с одной стороны, развитие образовательного учреждения (или отсутствие такового) можно сверять с миссией; с другой стороны, можно увидеть, сохраняет ли миссия свою актуальность или ее необходимо адаптировать к изменившейся ситуации.

Примеры формулировок возможных миссий для образовательных учреждений среднего профессионального образования:

- Профессиональное образование как широкая ориентация и подготовка к дальнейшему обучению в системе профессионального образования.
- Подготовка специалистов среднего звена для образовательных учреждений республики, способных эффективно действовать в условиях рыночной экономики.
- Непрерывное многоуровневое профессиональное образование как основа подготовки высококвалифицированных специалистов для образовательных учреждений республики.
- Удовлетворение потребностей выпускников сельских общеобразовательных школ и социально незащищенных слоев общества в получении востребованных на рынке труда специальностей разного уровня в области образования.
- Удовлетворение потребностей выпускников общеобразовательных школ и их родителей в получении востребованных на рынке труда специальностей разного уровня в области образования.

В разработке миссии ГОУ СПО «Воркутинский педагогический колледж» принимал участие практически весь коллектив. Возможные варианты обсуждались на заседаниях предметно-цикловых комиссий, методическом и педагогическом советах. В результате был принят следующий вариант:

Миссия ГОУ СПО «Воркутинский педагогический колледж»: образование для жизни – человеку, высококвалифицированные специалисты – городу, республике, стране.

Мы считаем, что легче, ярче, убедительнее воспринимается миссия, сформулированная кратко, емко, буквально в одном предложении. Если в ОУ есть осознание его преимуществ, особенностей организации образовательного пространства и профессиональной позиции, то сделать это несложно.

2.4. Анализ и оценка внутренней и внешней среды образовательного учреждения

На этом этапе разработки Программы развития необходимо выполнить проблемно-ориентированный анализ состояния образовательного учреждения, т.е. выявить проблемное поле, возможности и ресурсы для решения проблем, выявить ожидания социального окружения определить место колледжа в образовательном пространстве города. Выявить реальное состояние ОУ невозможно без проведения маркетинговых исследований, затрагивающих внутреннюю и внешнюю среду ОУ.

Мы хотим подробнее остановиться на:

- процедуре проведения SWOT-анализа;
- анализе профессионально-педагогических затруднений преподавателей;
- процедуре определения удовлетворенности потребителей (студентов) качеством преподавания;
- организации маркетинговых исследований.

SWOT-анализ

Для проведения SWOT-анализа исследуют факторы внешней и внутренней среды, оказывающие влияние на деятельность организации. Таких факторов может быть огромное количество. Но из них необходимо выбрать лишь те, которые оказывают наибольшее влияние на деятельность образовательного учреждения. Просчеты при анализе или недооценка любой из составляющих могут в дальнейшем «сорвать» реализацию всего плана. Например, даже высококвалифицированный персонал при отсутствии четкого последовательного управления не сможет достичь запланированных результатов, а слабая материальная база будет тормозить реализацию даже самых продуманных программ.

Сила - это то, в чем организация преуспела, или какая-то особенность, придающая ей дополнительные возможности. Сила может заключаться в навыках, значительном опыте, ценных организационных ресурсах или конкурентных возможностях, достижениях, которые дают образовательному учреждению преимущества на рынке (например, более качественная подготовка специалистов, востребованность их на рынке труда, прогрессивные педагогические технологии и пр.). Сила также может являться результатом успешного сотрудничества с

другими образовательными учреждениями, имеющими опыт или потенциальные возможности для усиления конкурентоспособности на рынке профессиональных образовательных услуг.

Слабость - это отсутствие чего-то важного для функционирования организации, то, что ей не удастся (в сравнении с другими), или нечто, ставящее ее в неблагоприятные условия. Слабость может заключаться в низкой квалификации сотрудников, нерациональном распределении обязанностей, невыгодном географическом положении и т.д. Слабая сторона, в зависимости от того, насколько она важна в конкурентной борьбе, может сделать образовательное учреждение уязвимым.

Возможности определяются как нечто, дающее образовательному учреждению шанс сделать что-то новое: открыть новые специальности, внедрить новые технологии и т.п.

Угроза - это то, что может нанести ущерб образовательному учреждению, лишить его существенных преимуществ. Угрозы могут состоять в появлении новых конкурентов, осложнении демографической ситуации и т.п.

Проведение SWOT-анализа является основой для выработки стратегии развития образовательного учреждения в целом, отдельных его подразделений, отдельных направлений деятельности. Поэтому его необходимо провести по работе каждого подразделения (и основного, и вспомогательного); каждого направления работы, охватывающего деятельность всего учебного заведения (учебная, воспитательная, научно-методическая и т.д.); и, наконец, по деятельности всего образовательного учреждения в целом. Последнее исследование проводится Советом учебного заведения с подключением представителей заинтересованных сторон.

На первый взгляд SWOT-анализ может показаться очень простой процедурой: для его проведения не требуются ни обширные базы данных, ни формальная подготовка. Любой управленец, знающий особенности организации образовательной среды колледжа (и любого другого ОУ) может провести простой SWOT-анализ. Но с другой стороны, присущая этому виду анализа простота может привести к поспешным и бессмысленным выводам. Наш опыт проведения SWOT-анализа: чтобы избежать ошибок, необходимо следовать несложным правилам:

- общий для всего колледжа анализ может быть слишком обобщенным; нужно проводить анализ отдельных направлений деятельности, служб, подразделений, а затем – общеколледжный;
- SWOT-анализ проводится с помощью «мозговой атаки», при полном участии (в различных группах) всех сотрудников образовательного учреждения;
- при проведении SWOT-анализа с помощью «мозговой атаки» один из участников дискуссии действует как посредник, направляющий остальных, принимающий все

предложения, записывающий их и обобщающий полученную информацию. Результаты записываются на доске или листе, разделенном на четыре части;

- необходимо четко понимать различия между элементами SWOT-анализа: силами и слабостями, возможностями и угрозами. Сильные, слабые стороны – это внутренние черты колледжа. Возможности и угрозы связаны с характеристиками рынка труда и рынка образовательных услуг и неподвластны влиянию колледжа;

- сильные и слабые стороны могут считаться таковыми, если их так воспринимают потребители образовательных услуг; определяются они в свете предложений других ОУ города; конкурентные преимущества и слабости должны быть проранжированы в соответствии с их важностью в глазах потребителей; другими словами, в основе стратегии развития образовательного учреждения должны лежать не возможности учебного заведения, а потребности заинтересованных сторон, т.к. без их удовлетворения образовательное учреждение не будет существовать;

- анализ должен быть объективным; нельзя его поручать одному человеку, поскольку он не будет точен и глубок, как анализ проведенный в виде групповой дискуссии и обмена мнениями, идеями; анализ должен основываться на объективных фактах и данных маркетинговых исследований;

- формулировки выводов должны быть четкими, недвусмысленными, понятными

Разрабатывая стратегию развития образовательного учреждения на основе SWOT-анализа, необходимо стремиться к тому, чтобы перевести «слабые стороны» и «возможности» в раздел «сильные стороны» и постараться по возможности скомпенсировать «угрозы», на которые образовательное учреждение не в состоянии повлиять, а может только каким-то образом к ним приспособиться

Алгоритм проведения SWOT-анализа:

- выбрать основные параметры, влияющие на развитие ситуации, ключевые факторы успеха;

- оценить, насколько эти факторы представлены в колледже;

- провести оценку возможностей и угроз по степени их влияния на ситуацию, заполнить в таблице «окна» 3,4;

- провести и представить в описательной форме анализ взаимовлияния возможностей и угроз, сильных и слабых сторон;

- проранжировать выявленные факторы по степени их важности и оформить конечные результаты анализа.

SWOT-анализ простой, и вместе с тем, надежный способ взвесить способности ОУ по преодолению трудностей. Сильные, слабые стороны рассматриваются с позиций потребителя,

что подводит реальную основу под решения о переходе в инновационный режим и помогает ОУ извлечь максимум пользы из имеющихся возможностей и преимуществ.

Определение степени удовлетворенности потребителей качеством образования

Для определения удовлетворенности потребителей (студентов) качеством преподавания мы использовали анкету «Учебный процесс глазами студента». Эта анкета позволяет исследовать деятельность преподавателя с точки зрения студента (Приложение 1). Особо хочется подчеркнуть, анкета представляет собой процедуру диагностическую, а не оценочную. Слово «диагноз» в переводе с греческого означает «распознавание». Соответственно диагностика – это установление и изучение признаков, характеризующих наличие определенного состояния. Оценка – слово латинского происхождения, которое означает «установить ценность, значение чего-нибудь»; это отношение к социальным явлениям, человеческой деятельности, установление их значимости, соответствия определенным нормам. То есть оценка вторична. Ей всегда предшествует процесс получения знаний об объекте, т.е. диагностика. Нам представляется целесообразным использование именно диагностирования, т.к. оно позволяет получить необходимую информацию о состоянии отдельных параметров процесса обучения. Используемая нами анкета позволяет рассмотреть причины отношения студента к определенному преподавателю и предмету. Кроме того, использование подобных диагностических процедур отвечает основным положениям системы менеджмента качества, согласно которым необходимо исследовать и учитывать в процессе планирования степень удовлетворенности потребителей (в данном случае – студентов) образовательными услугами. Полученные результаты позволили внести изменения непосредственно в процесс обучения, а также спланировать проведение определенных мероприятий методической и психологической служб. Анкета состоит из 2-х блоков: первый посвящен методике проведения лекций, второй – методике проведения практических занятий. Опрашиваемым достаточно поставить галочки напротив тех утверждений, с которыми они согласны. Быстрота и простота заполнения анкеты являются ее преимуществом. Подсчет итогового результата и обработку данных мы проводим следующим образом: любая отмеченная в анкете позиция – это 1балл. По каждому пункту эти баллы суммируются. В результате получается «профиль» преподавателя. Анкетирование позволило выявить не только отношение студентов к конкретному преподавателю, но и причины этого отношения. А это, в свою очередь, позволило определить пути устранения неудовлетворенности потребителей, спланировать мероприятия, направленные на коррекцию процесса профессиональной подготовки.

Анализ профессионально-педагогических затруднений преподавателей

Диагностическая анкета, направленная на выявление профессионально-педагогических затруднений преподавателей, была разработана методической службой колледжа (Приложение 2). При разработке анкеты учитывались принципы и требования компетентностного подхода. Для анализа были выбраны следующие параметры:

- организационно-методическая компетентность;
- психологическая компетентность;
- научно-исследовательская компетентность;
- способность к саморазвитию.

В ходе анкетирования определялись также факторы, стимулирующие саморазвитие, и факторы, препятствующие саморазвитию.

Анкетирование проводилось анонимно, что ограничило возможности обработки данных и, тем более, оказания индивидуальной помощи преподавателям. Тем не менее, данные, полученные в ходе анкетирования, позволили выявить, что:

- затруднения в планировании методической работы испытывают только 15% опрошенных;
- уровень собственной психологической компетентности преподаватели оценили как средний, умение организовать атмосферу сотрудничества оценили выше других умений, входящих в психологическую компетентность;
- в качестве факторов, стимулирующих саморазвитие отмечают: материальное стимулирование, обучение на курсах повышения квалификации, интерес к работе.

Мы считаем целесообразным проведение такой работы систематически, хотя и осознаем все сложности, связанные с проведением любых диагностических процедур. Основная из них заключается в том, что до сих пор нет четко разработанной научной концепции, которая могла бы быть основой для такой работы и выбор диагностических процедур (анкет, опросников) весьма ограничен.

2.5. Маркетинговые исследования

Маркетинговые исследования – это связующее звено между образовательным учреждением и рынком труда, потребителями, конкурентами. Они позволяют ОУ найти свое место в образовательном пространстве города и региона. Цели маркетинговых исследований вытекают из выявленных проблем и могут носить следующий характер:

- разведочный – сбор предварительной информации;
- описательный – описание различных аспектов деятельности;

- каузальный – обоснование гипотез, определяющих содержание причинно-следственных связей.

С точки зрения объекта изучения маркетинговые исследования представляют собой комплексные исследования, которые могут включать в себя анализ:

- спроса и предложения образовательных услуг;
- внешней и внутренней среды;
- конкурентоспособности ОУ;
- конкурентных преимуществ в предоставлении образовательной услуги.

В настоящее время маркетинговые исследования активно внедряются практику образовательных учреждений. Появились термины «маркетинговый подход к управлению», «маркетингово ориентированное образовательное учреждение». Хотя соотношение понятий «образование» и «маркетинг» до сих пор дискутируется.

Необходимость внедрения методологии маркетинга в систему управления внутренней и внешней средой педагогического колледжа обуславливается особенностями организации образовательного пространства (практикоориентированный характер и обуславливает необходимость тесного взаимодействия с работодателями) и двумя основополагающими задачами:

- совершенствование структуры управления колледжем для обеспечения эффективных взаимосвязей подразделений;
- определение границ, структуры и содержания возможной конкуренции колледжа на рынке образовательных услуг г.Воркуты.

Опыт проведения (более 10-ти лет), накопленная база данных результатов маркетинговых исследований позволяют нам говорить о том, что теоретически спроектированные, методологически обоснованные, экспериментально апробированные, методически организованные маркетинговые исследования позволяют своевременно вносить коррективы в систему управления, в организацию и содержание образовательного процесса. А это в свою очередь, позволяет повысить привлекательность колледжа в глазах социальных партнеров.

Совместно с заместителем директора по учебно-производственной работе мы организовываем и проводим маркетинговые исследования, направленные на:

- выявление уровня конкурентоспособности колледжа на образовательном рынке;
- оценку имиджа колледжа;
- выявление уровня удовлетворенности потребителей качеством образования и подготовки выпускников;
- выявление планов выпускников на продолжение образования и трудоустройство;
- оценку запросов потребителей образовательных услуг;

- состояние профессионально-личностных качеств студентов по курсам обучения;
- оценку качества преподавания;
- выявление особенностей целевой для колледжа аудитории, уровня информированности об особенностях обучения в колледже;
- выявление студентов, для которых характерен пассивный процесс профессионального самоопределения и др.

Приведем выборочные данные по некоторым исследованиям. Так, например, к оценке имиджа колледжа были привлечены руководители баз практики: общеобразовательных школ, дошкольных образовательных учреждений, организаций социальной сферы. Нами использовалась методика Мамонтова, позволяющая оценить имидж колледжа по 17 показателям. В результате анкетирования выявились конкурентные преимущества колледжа: сильный преподавательский состав, великолепная материально-техническая база, современные программы обучения, возможность получать высокую стипендию и материальную помощь, 2 специальности за 3 года обучения, увлекательная студенческая жизнь, возможность получения высшего образования за 3 года, высокий показатель трудоустройства среди учебных заведений города и республики (Приложение 3). Все эти преимущества отражены в рекламной продукции колледжа.

Выявление готовности и сформированность планов на трудоустройство выпускников показало, что вопрос о трудоустройстве не был решен только у 9%, 42% указали, что в решении проблемы трудоустройства помог колледж, более 65% настроены оптимистично, самостоятельно могут решить эту проблему 58%, за годы обучения стали лучше разбираться в образовательных и социально-экономических проблемах общества 71%. Практически не выявлены отрицательные мнения по поводу организации процесса подготовки к овладению будущей профессией.

Ежегодно в марте, на вечере встречи с выпускниками, проводим анкетирование по вопросам трудоустройства, профессиональной компетентности и карьерного роста. В течении учебного года, в ходе преддипломной практики опрашиваются выпускники прошлых лет, которые в 42 образовательных учреждениях города являются руководителями практики студентов педколледжа.

Сравнительный анализ результатов анкетирования выпускников колледжа, работодателей, профориентационной службы и Службы содействия трудоустройству дает нам достоверную и объективную информация о качестве подготовки и уровне востребованности наших выпускников. Получаемая информация и результаты проводимых исследований обсуждаются на заседаниях педагогических советов с приглашением представителей работодателей и на совместных научно – практических конференциях. Результатом целенаправленно проводимой работы является удовлетворенность работодателей качеством

подготовки выпускников колледжа, о чем свидетельствуют многочисленные благодарности и грамоты и ежегодные заказы на подготовку специалистов колледжа. В течении последних лет из более 400 отслеженных работающих специалистов, только на 0,2% была получена информация с критическими замечаниями.

Работодатели принимали участие и в процессе создания Модели выпускника педагогического колледжа (Приложения 4, 5).

Анкетирование представителей базовых образовательных учреждений было проведено с целью изучения мнения работодателей о том, каким должен быть выпускник.

В анкетировании приняли участие администрация, педагоги, психологи средних общеобразовательных учреждений и дошкольных образовательных учреждений: всего 37 базовых учреждения системы образования. Среди них: СОШ – 7; прогимназий – 1; начальная школа-детский сад – 1; детский сад общего вида – 1; ДОУ комбинированного типа – 1; санаторная школа-интернат – 1; 3 центра развития ребенка. Участникам анкетирования была предложена анкета, разработанная методической службой колледжа (Приложение). Респондентам нужно было проранжировать представленные к обсуждению профессионально - важные качества и, при необходимости, добавить свои.

Предложенные к обсуждению компетенции были проранжированны следующим образом:

предметная:

- 1 – владение методикой преподавания,
- 2 – понимание особенностей психологии мл. шк.,
- 3 - владение основными категориями УПП
- 4 – знание основ психологии человека,
- 5 – знание нормативных документов,
- 6 – знание основ организации управления.

образовательно-воспитательная деятельность:

- 1 – создание условий для развития ребенка,
- 2 – осуществление личностно-ориентированного подхода,
- 3 – осуществление УПП,
- 4 – создание условий для субъект-субъектных отношений,
- 5 – сформированные навыки педагогической диагностики.

личностные:

- 1 – понимание сущности и социальной значимости своей будущей профессии,
- 2 – готовность к проявлению ответственности...
- 3 - осознание себя и своего места в обществе,
- 4 – способность и готовность к постоянному профессиональному росту,

регулятивная:

- 1 – умение управлять своим поведением,
- 2 – контролировать свои эмоции,
- 3 – стрессоустойчивость,
- 4 – способность к рефлексии

учебно-методическая деятельность:

- 1 – планирование образовательно- воспитательной работы,
- 2 – отбор содержания обучения и воспитания,
- 3 – выбор технологий обучения и воспитания.

социально-педагогическая деятельность:

- 1 – осуществление взаимодействия различных субъектов образовательного процесса и заинтересованных лиц,
- 2 - осуществление информационно-просветительской деятельности.

коммуникативная:

- 1 – владение навыками эффективной коммуникации,
- 2 – способность конструировать обратную связь,
- 3 – владение навыками социальной перцепции,

Интересно, что мнение работодателей практически совпало с мнением преподавателей колледжа. Этот факт говорит о том, что хорошо и грамотно выстроенное сотрудничество с работодателями приводит к единому пониманию того, чему, как учить будущих педагогов и социальных работников; единому видению конечных результатов деятельности.

Приведенные выше данные и примеры свидетельствуют о сложившейся системе работы колледжа с работодателями, позволяют считать колледж маркетингово ориентированным образовательным учреждением. Кроме того, обобщение опыта проведения маркетинговых исследований позволило методической службе выделить механизмы реализации маркетинговой деятельности:

- развитое социальное партнерство;
- готовность педагогических кадров осуществлять маркетинговую деятельность;
- модернизация методической службы колледжа;
- оказание консультационной помощи всем участникам исследований;
- разработка диагностических процедур и их обоснование.

Получение обратной связи возможно лишь при наличии четко обозначенного перечня необходимой и достаточной информации, механизма ее сбора, обработки, хранения и распространения этой информации с целью прогнозирования и оперативного реагирования. В качестве иллюстрации к сказанному можно привести следующие данные: именно

маркетинговые исследования привели нас к открытию новой специальности «Маркетинг» и к расширению спектра дополнительных платных образовательных услуг (все это нашло отражение в Программе развития).

Таким образом, необходимость внесения в работу методической службы колледжа маркетинговых аспектов стала очевидной.

В целом, в ходе проблемно-ориентированного анализа были выделены следующие проблемные области:

1. В организации системы управления: недостаточная разработанность системы менеджмента качества и т.д. «....»

2. В организации образовательного процесса: недостаточная активность преподавателей в научно-исследовательской деятельности.... и т.д. «....»

3. В содержании образовательного процесса: недостаточная межпредметная интеграция и т.д. «....»

4. В студенческой среде:

низкий уровень базовых знаний абитуриентов и т.д. «....».

Результаты проблемно-ориентированного анализа доказали еще раз необходимость системной модернизации организации, содержания и сопровождения образовательного процесса, выработки единой стратегии работы всех участников образовательного процесса, согласованности действий с социальными партнерами.

2.6. План деятельности по реализации концептуальных целей и задач

После того, как будет сформулирована концепция образовательного учреждения, проведен проблемно-ориентированный анализ, необходимо приступить к разработке тактических мероприятий, т.е. четкого, детального, сбалансированного плана действий, направленного на решение выявленных проблем, реализацию концептуальных целей и задач функционирования и развития ОУ. В каждом ОУ может быть своя методика и форма описания плана действий (формы планов разнообразны). Тем не менее, можно выделить некоторые общие моменты, которые должны быть обязательно отражены в плане, независимо от его формы:

- план деятельности желательно (можно) составлять на весь срок действия программы;
- необходимо помнить, что он должен стать основой для создания годовых планов работы колледжа;

- план должен быть конкретным, четким, понятным, не должен содержать пунктов декларативного характера;
- ответственными за выполнение того или иного мероприятия определять конкретных исполнителей (сотрудников), а не службу или подразделение;
- в плане должны быть обозначены контрольные процедуры: кто, где, когда будет заслушиваться по тому или иному вопросу.

План деятельности можно составлять по традиционным для ОУ направлениям работы. Но мы считаем более целесообразным составление плана по задачам Программы развития. В нашей Программе развития 4 задачи, соответственно в плане деятельности по реализации концептуальных целей и задач – четыре раздела. Для создания единого для всех участников образовательного процесса информационного поля мы посчитали нужным каждый раздел плана предварить глоссарием, раскрывающим основные термины, понятия, относящиеся к определенному разделу. А для того, чтобы легче было отслеживать эффективность деятельности по реализации концептуальных целей и задач, к каждому разделу нами были разработаны критерии и показатели. Например:

Программа деятельности по реализации концептуальных целей и задач

Раздел I. Обновление содержания подготовки будущего специалиста с целью формирования у него базовых и профессиональных компетенций в соответствии с моделью выпускника, требованиями компетентностного подхода

Глоссарий:

Конкурентоспособность – способность объекта выдерживать конкуренцию в сравнении с аналогичными объектами на данном рынке, характеризующаяся степенью удовлетворения им конкретной потребности по сравнению с аналогичными объектами.

Компетенция – способность применять знания, умения и практический опыт для успешной деятельности в определенной области, возможность установления связи между знанием и ситуацией, способность найти процедуру, подходящую для решения проблемы.

Компетентность – наличие знаний, умений и опыта (когнитивная и операциональная составляющие), необходимых для эффективной деятельности в заданной предметной области, обладание компетенциями, правомочность, также включает мотивационную, этическую, социальную и поведенческую составляющие.

№ п\п	Целевая установка	Содержание	Сроки	Ответственные	Внутренний аудит	Контроль
1.						

Критерий – уровень обновления содержания профессиональной подготовки

Показатели:

- количество откорректированных программ;
- наличие программ дополнительного профессионального образования;
- методическое обеспечение учебной, учебно-производственной и воспитательной работы;
- количество публикаций студентов и преподавателей;
- электронный каталог литературы и электронная библиотека;
- уровень квалификации преподавателей в области ИКТ.

Наглядно полный вариант оформления Программы развития представлен в Приложении 6.

Общие выводы

В ходе исследования, на основе анализа теоретических источников, знакомства с практическим опытом образовательных учреждений и обобщения собственного опыта создания Программы развития, мы пришли к следующим выводам:

1. Вопросы о роли методической службы учреждений среднего профессионального образования в стратегическом планировании, в системе управления исследованы недостаточно.
2. в последние годы актуальной целью работы методической службы является оказание помощи руководству образовательного учреждения в создании условий для инновационной деятельности, в том числе и Программы развития.
3. Акцент на работу с преподавателями, как основу методической работы, смещается на методическое сопровождение образовательного процесса и управленческой деятельности.
4. Понятие методического сопровождения активно используется, но его четкого и единого определения нет. Понятие это требует уточнения.
5. В работе современной методической службы должны быть включены маркетинговые аспекты.
6. Процесс создания Программы развития педагогического колледжа – процесс длительный, требующий тщательного планирования, участия педагогических и управленческих кадров, умения анализировать. Находить недостатки и достоинства, прогнозировать желаемое будущее. И, конечно же, это процесс, требующий системного, глубокого, последовательного методического сопровождения.

Не претендуя на полноту проработки проблемы, мы считаем, что научно-методическая разработка может быть полезна методистам учреждений среднего профессионального образования.

Список использованных источников

1. Концепция модернизации российского образования на период до 2010 года.
2. Федеральная программа развития образования.
3. Лазарев, В.С., Поташник, М.М. Как разработать Программу развития школы [Текст]. – М.: Новая школа, 1993.
4. Менеджмент организации [Текст] / З.П.Румянцева, Н.А.Соломатин и др. – М.: ИНФРА-М, 1995.
5. Менеджмент, маркетинг и экономика образования [Текст]: учебное пособие / Под редакцией А.П.Егоршина. – Н.Новгород: Нимб, 2001. – 624с.
6. Кошелев, А.Н., Иванникова, Н.Н. Основы менеджмента [Текст]: учебник / А.Н.Кошелев, Н.Н.Иванникова. – М.: Издательство «Экзамен», 2007. – 510с.
7. Навазова, Т.Г. Программа развития образовательного учреждения: магистральный путь решения проблем [Текст]: под ред. В.А.Стаханова. – Сыктывкар: КРИОиПК, 2005.
8. Программно-целевое управление развитием образования «Опыт, проблемы, перспективы» [Текст]: пособие для руководителей ОУ / Под ред. А.М.Моисеева. – М.: Практическое общество России, 2001.
9. Терминологический словарь
10. Третьяков, П.И., Мартынов, Е.П. Профессиональное образовательное учреждение [Текст]: управление образованием по результатам. – М., 2001.
11. Третьяков, П.П. Школа: управление по результатам. Практика педагогического менеджмента. Новая школа [Текст]. – М., 2001.
12. Ушаков, К.М. Управление изменениями [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.akipkro.ru>.

Анкета «Учебный процесс глазами студента»

Просьба поставить рядом с теми утверждениями, с которыми вы согласны, галочки. Будьте внимательны, поскольку взаимоисключающие ответы учитываться не будут.

Предмет _____ (осенний семестр)

Лекции

- ☐ Преподаватель делает «разгрузочные паузы».
- ☐ Преподаватель четко произносит слова, правильно строит фразы, верно ставит ударения.
- ☐ На лекциях в аудитории царит шум, много опоздавших, многие занимаются своими делами.
- ☐ Скорость подачи материала нормальная, я успеваю все записывать.
- ☐ В лекциях многое известно, очевидно.
- ☐ В лекциях нет информативности, четкости.
- ☐ Предмет мне нравится.
- ☐ На лекциях используются различные приемы передачи знаний.
- ☐ У преподавателя всегда возможно получить разъяснение сложных вопросов.
- ☐ Преподаватель быстро диктует, поэтому трудно записывать лекцию.
- ☐ Приятно смотреть и слушать преподавателя.
- ☐ Контроль преподавателя не позволяет излишне расслабиться до сессии.
- ☐ Мне не нравится моя специальность.
- ☐ Без этого предмета мне не быть хорошим специалистом.
- ☐ Преподаватель помогает овладеть специальными терминами, понятиями и увидеть их взаимосвязь.
- ☐ Преподавателя хорошо слышно по всей аудитории.
- ☐ На лекции отведено мало часов.
- ☐ Требования на экзамене соответствуют материалу лекций и практик.
- ☐ На лекциях дают слишком большой объем материала.
- ☐ Не всегда понятна связь между частями материала лекций.
- ☐ Все, что говорится на лекциях, устарело.
- ☐ Преподаватель поощряет оригинальность и самостоятельность.
- ☐ Личность преподавателя не вдохновляет на изучение дисциплины.
- ☐ Материал на лекции излагается неинтересно, абстрактно, ненаглядно.
- ☐ На экзамене требуется простое воспроизведение материала.
- ☐ Изложение материала интереснее, чем в других курсах.
- ☐ Преподаватель внимателен к студентам, легко устанавливает контакт.
- ☐ Преподаватель увлечен своим предметом.
- ☐ У нас высокая посещаемость лекций.
- ☐ Все, что рассказывалось на лекциях в течение семестра, можно было изложить в два раза короче.
- ☐ Преподаватель четко ставит задачи, выделяет разделы и ключевые слова.
- ☐ Непонятно, для чего знания по этому предмету могут быть полезны.
- ☐ Мне нужен только диплом.

- ☐ Я плохо усвоил(а) пройденный материал.
- ☐ Лекции проходят традиционно.
- ☐ Преподаватель загораживает доску, плохо видно, почерк неразборчивый, «говорит доске».
- ☐ Преподаватель спрашивал на экзамене не то, что давал на лекциях.
- ☐ Я понимаю связь данного предмета с другими и его значение для моей будущей специальности.
- ☐ По этому предмету нет современной литературы.
- ☐ Лекции монотонные, скучные, клонит в сон.

Практические занятия и лабораторные работы

- ☐ Практические занятия позволяют развивать мои творческие способности.
- ☐ У меня не было больших сложностей с защитой лабораторных работ.
- ☐ Мало практических занятий.
- ☐ В лабораторных работах многое непонятно.
- ☐ У нас используются современные методы ведения практики.
- ☐ Лабораторные работы помогают усвоению курса и подготовке к экзамену.
- ☐ Практические занятия помогают лучше понять материал лекций.
- ☐ Методические указания некачественные.
- ☐ На практических занятиях хочется спать.
- ☐ На практические занятия ходят почти все.
- ☐ Лабораторное оборудование устарело.
- ☐ Я посещал(а) почти все занятия (и лекции, и практические).
- ☐ Я посещал(а) половину занятий (и лекции, и практические).
- ☐ А что я там забыл(а).

Фамилия преподавателя: _____

Ваши пожелания _____

Спасибо! Желаем успехов!

Логическая структура анкеты

1. «Техничность» лекции	
-1	+1
Преподаватель быстро диктует, поэтому трудно записывать лекцию.	Скорость подачи материала нормальная, я успеваю все записывать
Лекции монотонные, скучные, клонит в сон	Приятно смотреть и слушать преподавателя
Преподаватель загораживает доску, плохо видно, почерк неразборчивый, «говорит доске»	Преподавателя хорошо слышно по всей аудитории
На лекциях в аудитории царит шум, много опоздавших, многие занимаются своими делами	Преподаватель четко произносит слова, правильно строит фразы, верно ставит ударения
	Преподаватель делает «разгрузочные паузы»
2. «Интересность» лекций	
Материал на лекции излагается неинтересно, абстрактно, ненаглядно	Изложение материала интереснее, чем в других курсах
Лекции проходят традиционно	На лекциях используются различные приемы передачи знаний
Непонятно, для чего эти знания по этому предмету могут быть полезны	Я понимаю связь данного предмета с другими и его значение для моей будущей специальности
Личность преподавателя не вдохновляет на изучение дисциплины	Преподаватель внимателен к студентам, легко устанавливает контакт
В лекциях многое известно, очевидно	Преподаватель поощряет оригинальность и самостоятельность
Все, что говорится на лекциях, устарело	Преподаватель приобщает к владению специальными терминами, понятиями и их взаимосвязью
	Преподаватель увлечен своим предметом
	Предмет мне нравится
По этому предмету нет современной литературы	Без этого предмета мне не быть хорошим специалистом
	У нас высокая посещаемость лекций
3. Сложность курса лекций	
В лекциях нет информативности, четкости	Преподаватель четко ставит задачи, выделяет разделы и ключевые слова
Все, что рассказывалось на лекциях в течение семестра, можно было изложить в два раза короче	У преподавателя всегда можно получить разъяснение сложных вопросов
На лекции отведено мало часов	
Не всегда понятна связь между частями материала лекций	
На лекциях дают слишком большой объем материала	

4. Практика, лабораторные, экзамены

В лабораторных работах многое непонятно	↔	Лабораторные работы помогают усвоению курса и подготовке к экзамену
Я плохо усвоил пройденный материал	↗	↖
На практических занятиях хочется спать	↔	Практические занятия помогают лучше понять материал лекций
Преподаватель спрашивал на экзамене не то, что давал на лекциях	↗	↖
Методические указания некачественные	↔	Требования на экзамене соответствуют материалу лекций и практик
Мало практических занятий		Контроль преподавателя не позволяет излишне расслабиться до сессии
Лабораторное оборудование устарело		Практические занятия позволяют развивать мои творческие способности
На экзамене требуется простое воспроизведение материала		У нас используются современные методы ведения практики
		У меня не было больших сложностей с защитой лабораторных работ.
		На практические занятия ходят почти все

5. Посещаемость лекций

Мне нужен только диплом		Мне нравится моя специальность
А что я там забыл(а)?	Я посещал(а)	Я посещал(а) почти все занятия
	половину занятий	

Лицензия Министерства образования и высшей школы Республики Коми А № 242335 от 23.04.2008
Свидетельство о государственной аккредитации СП №002839 от 25.06.2008



Государственное образовательное учреждение среднего профессионального образования "Воркутинский педагогический колледж"

Специальность

050709 Преподавание в начальных классах
очная форма обучения - 2 года 10 месяцев

Квалификация 52. Учитель начальных классов
(в соответствии с программой дополнительной подготовки)

Вступительные экзамены:

- русский язык;
- математика.

* Засчитываются результаты ЕГЭ.

Вы имеете возможность на выбор
получить вторую специальность:

- учитель английского языка;
- учитель русского языка и литературы;
- учитель истории;
- учитель информатики;
- педагог-психолог;
- учитель начальных классов со знанием основ коррекционной педагогики;
- учитель изобразительной деятельности;
- учитель физкультуры;
- учитель ритмики и хореографии;
- учитель музыки;
- учитель математики.

Специальность

050704 Дошкольное образование
очная форма обучения - 2 года 10 месяцев;
очно-заочная форма обучения - 3 года 10 мес.

Квалификация 52. Воспитатель детей дошкольного возраста
(в соответствии с программой дополнительной подготовки)

Вступительные экзамены:

- русский язык;
- биология.

* Засчитываются результаты ЕГЭ.

Вы имеете возможность на выбор получить
вторую специальность:

- педагог-организатор студии ритмики и хореографии;
- воспитатель детей с недостатками умственного и (или) речевого развития;
- руководитель изобразительности;
- руководитель экологического воспитания;
- руководитель информационных технологий;
- педагог-психолог.

- Ты собираешься стать асом своего дела?
- Хочешь быть конкурентоспособным и иметь хорошую заработную плату?

**В колледже из тебя сделают
ПРОФЕССИОНАЛА!!!**

Желаешь проявить свои таланты?

Хореографический ансамбль "Стиль",
вокальная группа "Колледж", команда КВН
"Форс-Мажор" - многократные победители
городских и республиканских конкурсов

Очевидные преимущества обучения в нашем учебном заведении:

- сильнейший преподавательский состав;
- великолепная материально-техническая база;
- современные программы обучения;
- иногородним предоставляется общежитие;
- горячее питание;
- возможность получать высокую стипендию и материальную помощь;

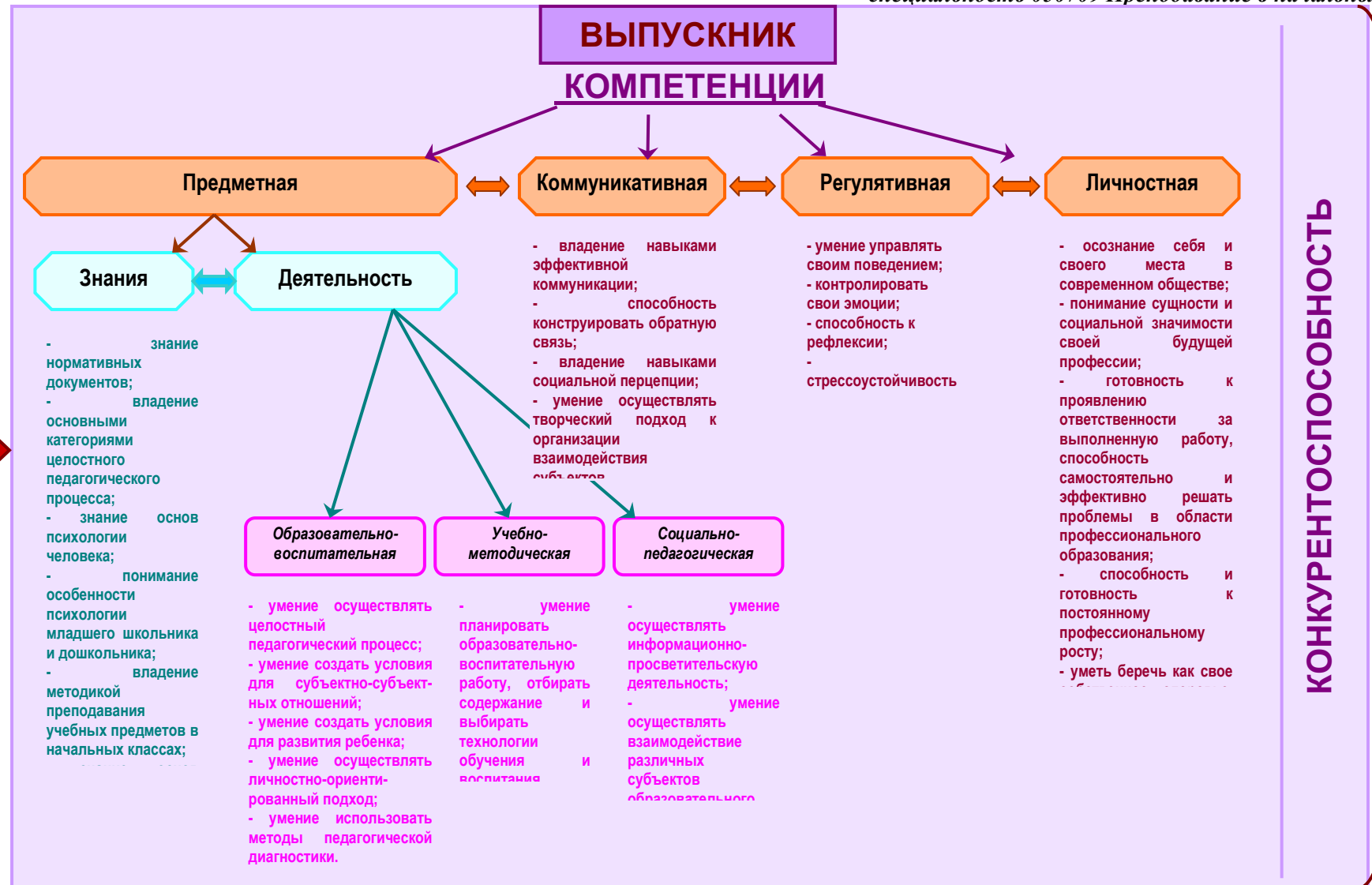
- 2 специальности за 3 года обучения;
- увлекательная студенческая жизнь;
- диплом выпускника колледжа дает возможность получения высшего образования за 3 года;
- самый высокий показатель трудоустройства среди учебных заведений города и республики.

Наш адрес: 169900 Республика Коми, г.Воркута, ул.Дончука, д.9 "Б",
тел. (82151) 2-12-99, 2-04-37, 2-15-37, факс (82151) 2-11-80; e-mail: pcollege_vorkuta@mail.ru

Прием документов с 15 мая 2010г.

МОДЕЛЬ ВЫПУСКНИКА ГОУ СПО ВПК

специальность 050709 Преподавание в начальных классах



ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ

Максимальное совпадение в оценке выпускника-специалиста с точки зрения ОУ (ИГА) и работодателя

ГОСТы СПО

Квалификационные характеристики выпускника

Специфика образовательной деятельности ГОУ СПО ВПК

Требования работодателей

Психологические особенности студентского возраста

Психологические особенности

Принципы компетентностного подхода

Квалификационные характеристики учителя начальных классов

Концепция модернизации Российского образования до 2010г.

**Диагностическая анкета
профессионально-педагогических затруднений
преподавателей колледжа**

		Успешно работаю	Затрудняюсь	Необходима помощь
I. Организационно-методическая компетентность				
1.1.	Планирование работы			
1)	Составление рабочих программ (отбор содержания, определение компетентностей студентов и др.)			
2)	Тематическое планирование			
3)	Планирование воспитательной работы			
4)	Планирование методической и учебно-методической работы			
1.2.	Организационная деятельность			
1)	Овладение содержанием новых ГОСТов, программ			
2)	Использование инновационных подходов в образовательной деятельности:			
	- разнообразных методов и приемов на занятиях;			
	- информационных технологий;			
	- проблемного обучения;			
	- модульной технологии обучения;			
	- профессионально-ориентированной технологии;			
	- проектной технологии.			
3)	Использование межпредметных связей			
4)	Организация самостоятельной внеаудиторной работы по дисциплине			
5)	Организация самостоятельной работы студентов в ходе учебного занятия			
6)	Организация обратной связи со студентами на занятии			
7)	Использование разнообразных форм и методов в воспитательной работе			
1.3.	Создание УМК			
1)	Четкое представление о компонентах УМК			
2)	Знание требований к разработке УМК			
1.4.	Контроль за деятельностью студентов			
1)	Учет и оценка знаний, умений, навыков студентов в ходе занятий			
2)	Организация и проведение разнообразных форм контроля:			
	- рейтинговый контроль;			
	- ДКР;			
	- разнообразных форм зачета;			
	- семинарских и лабораторных занятий			
3)	Владение методами анализа результатов деятельности студентов			

II. Психологическая компетентность				
2.1.	Умение организовать атмосферу сотрудничества в ходе занятий			
2.2.	Учет индивидуально-типологических особенностей студентов			
2.3.	Знание стилей общения со студентами и педагогических позиций			
2.4.	Организация рефлексивной деятельности			
2.5.	Мотивация учебной деятельности			
III. Научно-исследовательская компетентность				
3.1.	<i>Организация и проведение учебно-исследовательской деятельности студентов</i>			
1)	Формулирование научного аппарата исследования			
2)	Организация и проведение опытно-экспериментальной работы:			
	- выбор методов исследования;			
	- разработка методик, критериев и показателей исследования;			
	- составление индивидуальных планов-графиков исследовательской деятельности;			
	- описание формирующей работы;			
	- подготовка наглядности для представления результатов диагностики.			
3.2.	<i>Организация и проведение собственной научно-исследовательской деятельности</i>			
	- выбор направления исследования, темы;			
	- определение методологического аппарата;			
	- планирование и проведение опытно-экспериментальной работы.			

		Соответствует действительности	И да, и нет	Не соответствует действительности
IV. Способность к саморазвитию				
4.1.	Я анализирую свои чувства и опыт			
4.2.	Я много читаю			
4.3.	Я верю в свои возможности			
4.4.	Я занимаюсь своим профессиональным развитием			
4.5.	Я получаю удовольствие от освоения нового			
4.6.	Возрастающая ответственность не пугает меня			
4.7.	Я положительно бы отнеслась к моему продвижению по службе			

		Стимулирует	И да, и нет	Не стимулирует
V. Факторы, стимулирующие саморазвитие				
5.1.	Колледжная методическая работа			
5.2.	Обучение на курсах			
5.3.	Пример коллег			
5.4.	Организация труда в колледже			
5.5.	Новизна деятельности			
5.6.	Интерес к работе			
5.7.	Самообразование			
5.8.	Материальное стимулирование			
5.9.	Моральное стимулирование			

		Препятствуют	И да, и нет	Не препятствуют
VI. Факторы, препятствующие саморазвитию				
6.1.	Собственная инерция			
6.2.	Разочарования и неудачи в работе			
6.3.	Отсутствие поддержки со стороны руководителей			
6.4.	Враждебность окружающих			
6.5.	Неадекватная, несвоевременная обратная связь от коллектива и руководителей			
6.6.	Состояние здоровья			
6.7.	Недостаток времени			
6.8.	Стесненные жизненные обстоятельства			



**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ
РЕСПУБЛИКИ КОМИ**

**Государственное образовательное учреждение
среднего профессионального образования
«ВОРКУТИНСКИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»**

ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

ПРОГРАММА РАЗВИТИЯ

**«Колледж – территория
успеха!»**

**Воркута
2009**

ВВЕДЕНИЕ

Настоящая Программа определяет концепцию развития государственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Воркутинский педагогический колледж» (далее – колледж) и основные направления деятельности по ее реализации на период с 2009 до 2012 года. Программа определяется как нормативный документ, предписывающий ограниченное во времени целенаправленное изменение образовательного пространства колледжа с целью достижения высокого качества результатов его деятельности. «...».

ИНФОРМАЦИОННАЯ СПРАВКА

Колледж осуществляет свою образовательную деятельность с «...». Колледж – многопрофильное, многофункциональное образовательное учреждение среднего профессионального образования.

Колледж осуществляет подготовку специалистов «...».

Профессионально-образовательная деятельность колледжа строится на основе «...»

Учебно-методическая документация соответствует «...».

В колледже трудятся..... высококвалифицированных преподавателя «...»

В колледже создана, отвечающая современным требованиям, инфраструктура «...».

ПРОБЛЕМНО-ОРИЕНТИРОВАННЫЙ АНАЛИЗ

В целях получения содержательной и наглядной картины состояния и тенденций развития образовательного учреждения, результатов педагогической работы, оценки сильных и слабых сторон, возможностей колледжа, возникающих опасностей в условиях рынка был проведен проблемно-ориентированный анализ «...»

Исследовались «...»

Результаты проблемно-ориентированного анализа «...».

КОНЦЕПТУАЛЬНОЕ (МЕТОДОЛОГИЧЕСКОЕ) ОБОСНОВАНИЕ

Концептуальными основами создания Программы развития являются «...»

Методологическую основу Программы развития колледжа составляют следующие подходы: «...»

При разработке Программы использовались научные труды «...»

На основании обобщения опыта управления развитием образовательного учреждения были выделены следующие принципы реализации программы развития: «...»

МИССИЯ КОЛЛЕДЖА: образование для жизни – человеку, высококвалифицированные специалисты – городу, республике, стране.

ЦЕЛЕВЫЕ УСТАНОВКИ:

1. Организация образовательного пространства, позволяющего реализовать потенциал каждого студента.
 - проблемность и диалогичность содержания и характера взаимодействия в учебном процессе; «...»
2. Содержание образовательного процесса:
 - междисциплинарная интеграция; «...»
3. Управление образовательным процессом:
 - совершенствование системы менеджмента качества. «...»
4. Развитие личности студентов:

- внедрение образовательных технологий, направленных на формирование профессионально важных качеств, профессиональные позиции будущих педагогов; «...»

5. Развитие системы социального партнерства:

- взаимодействие с потенциальными потребителями образовательных услуг на взаимовыгодных условиях; «...»

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ

Наименование Программы	Программа развития колледжа до 2012 года «Колледж – территория успеха»
Тип и вид Программы	Инновационно-образовательная, комплексная программа
Основная идея инновационного развития	
Основные разработчики Программы Консалтинговые организации	Совет колледжа, научно-методический совет колледжа, администрация колледжа, научные руководители колледжа, руководители МОУ СОШ, Департамента ДСК и ДОУ, Управления по социальным вопросам.
Путь обновления	Оптимизация системы работы колледжа
Цель Программы	
Задачи Программы	
Сроки реализации Программы	сентябрь 2009 года - июнь 2012 года
Этапы реализации	<p>1. <i>Проектировочный этап</i> (2008- 2009 уч. г.). «...»</p> <p>2. <i>Технологический (основной) этап</i> (2009- 2011 гг.). «...»</p> <p>3. <i>Рефлексивный (обобщающий) этап</i> (2011-2012 уч. г.). «...»</p>
Нормативно-правовые основания для разработки Программы развития	
Методологические	1. Компетентностный подход.

подходы	2. Диагностический подход. 3. Информационный подход.
Исполнители Программы	Участники образовательного процесса: администрация колледжа, педагогические кадры, студенты, родители, учителя-руководители разных видов производственной практики МОУ СОШ, воспитатели ДООУ, руководители учреждений социальной защиты г.Воркуты.
Система организации контроля за исполнением мероприятий Программы	«...»
Ожидаемые конечные результаты	1. Высокий уровень привлекательности образовательного учреждения среднего профессионального образования. 2. «...»
Риски	«...»
Конкурентные преимущества колледжа	1. Востребованность на рынке труда. 2. Высокие показатели трудоустройства выпускников, 3. Возможность получать высокую стипендию, материальную помощь. «...»

В настоящей программе используются следующие сокращения:

ПС – педагогический совет,
АдС – административный совет,
УПС – учебно-производственная служба,
МС – методический совет,
метод.служба – методическая служба,
СК – совет по качеству,
ЭК – экспертная комиссия,
УЧ – учебная часть,
тв.гр. – творческая группа,
ИКТ – информационно-компьютерные технологии,
ПЦК – предметно-цикловые комиссии,
СПр – совет по профориентации.

ПРОГРАММА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО РЕАЛИЗАЦИИ КОНЦЕПТУАЛЬНЫХ ЦЕЛЕЙ И ЗАДАЧ

I. Обновление содержания подготовки будущего специалиста с целью формирования у него базовых и профессиональных компетенций в соответствии с моделью выпускника, требованиями компетентностного подхода

Глоссарий:

Конкурентоспособность – способность объекта выдерживать конкуренцию в сравнении с аналогичными объектами на данном рынке, характеризующаяся степенью удовлетворения им конкретной потребности по сравнению с аналогичными объектами.

Компетенция – способность применять знания, умения и практический опыт для успешной деятельности в определенной области, возможность установления связи между знанием и ситуацией, способность найти процедуру, подходящую для решения проблемы.

Компетентность – наличие знаний, умений и опыта (когнитивная и операциональная составляющие), необходимых для эффективной деятельности в заданной предметной области, обладание компетенциями, правомочность, также включает мотивационную, этическую, социальную и поведенческую составляющие. «...»

№ п\п	Целевая установка	Содержание	Сроки	Ответственные	Внутренний аудит	Контроль
1.	Корректировка локальных актов, Модели выпускника, образовательных программ по специальностям в соответствии с:					
		-				

Критерий – уровень обновления содержания профессиональной подготовки

Показатели:

- ✓ количество откорректированных программ, «...»

II. Модернизация системы менеджмента качества

Глоссарий:

Качество образования – соответствие образования потребностям общества и личности, установленным нормам, требованиям, стандартам; включает:

- ✓ качество образовательных программ,
- ✓ качество потенциала педагогического состава,
- ✓ качество потенциала обучающихся,
- ✓ качество образовательного процесса,
- ✓ качество образовательных технологий,
- ✓ качество управления образовательными системами и процессами.

Организационная модель управления качеством подготовки специалистов – модель, интегрирующая все компоненты системы управления качеством подготовки специалистов, а также технологии ее совершенствования в соответствии с изменяющимися требованиями современного рынка труда.

Внутренняя экспертиза (аудит) – проводится экспертами из числа сотрудников организации для установления соответствия содержания программы и качества реализующих ее образовательных технологий целям подготовки конкурентоспособного специалиста, учебному плану образовательной программы, федеральным образовательным стандартам и локальным актам, формальным требованиям экономичности, эффективности и результативности. Аудит позволяет корректировать программу в процессе ее реализации, принимать более рациональные политические решения, наилучшим образом распределять ресурсы и предоставлять сведения о программе основным заинтересованным сторонам. Целью аудита является вскрытие отклонений от принятых стандартов и нарушений принципов законности, эффективности и экономии расходования материальных ресурсов.

Внешняя экспертиза (аудит) – осуществляется приглашенными независимыми экспертами.

Мониторинг – (от англ. monitor – контролировать, проверять) это составная часть управления, которая заключается в специально организованном, регулярном отслеживании и наблюдении за состоянием заданных объектов, явлений, процессов, с целью их оценки, контроля, прогноза.

№ п\п	Целевая установка	Содержание	Сроки	Ответственные	Внутренний аудит	Контроль
1.						

Критерий – уровень сформированности системы менеджмента качества образования

Показатели:

- ✓ наличие единой электронной системы данных, «...»

III. Создание условий, обеспечивающих реализацию личностного потенциала, способствующих формированию базовых и профессиональных компетенций студентов в соответствии с требованиями работодателей

Глоссарий:

Профессиональное педагогическое сознание – многоуровневое интегральное психологическое образование, служащее парадигмой, под углом зрения которой педагог воспринимает, осмысливает, оценивает полученную извне информацию и осуществляет свою деятельность.

Рефлексия – процесс самопознания субъектом своего внутреннего мира, психических актов и состояний.

Ассертивность – черта личности, которую можно определить как независимость от внешних влияний и оценок, способность самостоятельно регулировать собственное поведение.

Профессиограмма – система признаков, описывающих ту или иную профессию, включающая в себя перечень норм и требований, предъявляемых этой профессией к работнику.

Психологическая поддержка поступающих в период работы приемной комиссии – мероприятия, способствующие осознанию абитуриентами своей профессиональной направленности и возникновению стремления к формированию профессиональных способностей.
«....»

№ п\п	Целевая установка	Содержание	Сроки	Ответственные	Внутренний аудит	Контроль
1.						

Критерий – уровень сформированности условий реализации личностного потенциала студентов, ПВК и компетенций.

Показатели:

- наличие программ и методического обеспечения воспитательной работы, психологического, профориентационного сопровождения,

«...»

IV. Совершенствование системы социального партнерства

Социальное партнерство – инструмент, с помощью которого представители разных субъектов собственности, групп населения, имеющих специфические интересы, достигают консенсуса, организуют совместную деятельность, либо координируют ее в направлении достижения общественного согласия. «....»

№ п\п	Целевая установка	Содержание	Сроки	Ответственные	Внутренний аудит	Контроль
1.						

Критерий – уровень привлекательности Колледжа с точки зрения социальных партнеров

Показатели:

- ✓ количество новых договоров (расширение системы социального партнерства), «...»

Внутриколледжный контроль

№ п\п	Вид педагогического анализа	Цель	Предмет анализа	