

СРЕДНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Приложение

к ежемесячному
теоретическому и
научно-методическому
журналу

№ 3
2015

В НОМЕРЕ:

Российская академия образования
Союз директоров ссузов России

Тенденции развития
деятельности краевых
инновационных
площадок в системе
профессионального
образования

Корпоративное
обучение как фактор
повышения научно-
исследовательской
культуры педагогов

Организация
и проведение
мастер-классов

Современные
технологии содействия
трудоустройству
выпускников
профессиональных
образовательных
учреждений

Использование
интеллектуальной
каст-игры
во внеаудиторной
работе со студентами

Формирование
позитивного отношения
к службе в армии
у студентов техникума





Уважаемые коллеги!

Современные требования к аттестации педагогических кадров и аккредитации образовательных учреждений профессионального образования включают независимую экспертизу качества образовательной деятельности. Такая экспертиза подтверждается выдачей соответствующих сертификатов.

Журнал «Среднее профессиональное образование» осуществляет экспертизу и рецензирование учебно-методических материалов, обеспечивающих реализацию основных и дополнительных профессиональных образовательных программ.

По итогам экспертизы вручается сертификат соответствия государственного образца, подтверждающий соответствие данных учебно-методических материалов требованиям ФГОС-3, нормам СанПиН, санитарным и методическим требованиям.

По всем вопросам проведения экспертизы просим обращаться по телефонам:

8 (495) 972-37-07

8 (499) 369-62-74

СРЕДНЕЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

Приложение
к ежемесячному теоретическому
и научно-методическому журналу
«СПО» – № 3'2015

МОСКВА – 2015

| III. Рефлексия | | | |
|---|---|--|-----------------------|
| Методы и приемы. Инсценировка сказки | Предлагает студентам разыграть сказку по ролям. – <i>Let's try to act the tale on the stage</i> | Студенты распределяют роли и разыгрывают сказку с опорой на кластер | Групповая работа |
| Дискуссия. ПОПС-формула | Предлагает студентам обсудить поступки героев сказки. – <i>Students, try to characterize the actions of the personages using Press-formula</i> | Характеризуют поступки героев, аргументируя свое мнение примерами из текста. – <i>I think mother was not right when she let the girl go to the forest alone.</i> – <i>I think granny shouldn't live in the forest alone</i> | Индивидуальная работа |
| Рефлексия | Предлагает студентам подвести итоги занятия, оценить работу на уроке. – <i>Our lesson is over. I would like you to express your attitude to the lesson and give your self-assessment.</i> <i>Today at our lesson I have learnt... read... listened to... discussed...</i> | Подводят итоги занятия, оценивают свою работу на уроке, высказывают свое мнение о достижении цели урока. – <i>The lesson was very interesting: we have read and played the tale.</i> – <i>We have worked on the smartboard and made cluster.</i> – <i>We have discussed our acting and the characters of the tale</i> | Фронтальная работа |

ШКОЛА МОЛОДОГО ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

КОНСАЛТИНГОВЫЙ ЦЕНТР КАК УСЛОВИЕ ПОВЫШЕНИЯ МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГА

Н. Н. Наретий,
зав. методическим центром
Агропромышленного техникума
р. п. Хор

Человек не может по-настоящему усовершенствоваться, если не помогает усовершенствоваться другим.

Ч. Диккенс

В условиях перехода на федеральные государственные образовательные стандарты возникает потребность в образовательной организации нового типа, главной задачей которой является раскрытие способностей каждого обучающегося. Для того чтобы быть успешным в современном мире, выпускник техникума должен мыслить ярко, неординарно, иметь хорошо развитые аналитические способности, обладать вариативным мышлением с высоким уровнем обобщения, способностью разрешать проблемы, не боясь их новизны и сложности, осуществлять компетентностный поиск и использовать информацию, формулировать гипотезы и проверять их экспериментально.

Достижение этих результатов не происходит автоматически. Требуется серьезная работа преподавателей, педагогического коллектива в целом по проектированию образовательного процесса, отвечающего общей идеологии модернизации системы профессионального образования. Необходимость успешного решения данных задач делает актуальной проблему повышения уровня профессионализма педагогов, создание условий, при которых каждый педагог имел бы возможность переживания успеха, вызывающего веру в собственные силы и способности.

С учетом территориальной удаленности для профессиональных образовательных организаций края важен поиск путей и форм повышения профессиональной квалификации и формирования инновационного опыта как механизма развития профессиональной деятель-

ности преподавателей и мастеров производственного обучения. Вместе с тем повышение профессиональной квалификации на краевом уровне не всегда ориентировано на конкретные интересы и потребности педагогов, имеет узкую направленность и результативность, не позволяет осуществлять развитие кадрового потенциала, способного обеспечить конкурентоспособность и реализацию задач программы развития нашей образовательной организации.

Работая в инновационном режиме, наши педагоги осознают, что без методического обеспечения инновационных процессов, нормативно-правового обеспечения инновационной деятельности и научно-методического сопровождения нельзя достичь высоких результатов. Поэтому сегодня основная цель методической работы с преподавателями и мастерами производственного обучения – создание условий для повышения их профессиональной компетентности, самореализации.

Важным направлением работы методического центра техникума является научно-методическое сопровождение, обеспечивающее гибкую и эффективную адаптацию педагога к работе в новых условиях, в инновационном режиме. Одна из задач работы методического центра – создание условий для превращения педагогического коллектива в эффективную команду единомышленников, готовую действовать в условиях инновационных процессов, происходящих в системе профессионального образования. При этом особое внимание уделяется развитию у педагогов командообразующих личностно-профессиональных качеств, а также профессиональных установок и умений, необходимых для введения в практику образовательных инноваций, таких как:

- стремление изменить систему работы к лучшему;
- развитие уверенности в себе;
- способность видеть собственные профессиональные успехи и неудачи;
- стремление к самообразованию и самосовершенствованию;
- ориентация на творческий подход;
- расширение опыта выдвижения и реализации творческих инициатив;
- приобретение умения планировать свою деятельность в контексте общей научно-методической деятельности коллектива.

Новой формой активизации профессиональной деятельности педагогических работников техникума, оказания методической помощи

начинающим педагогам и педагогам, испытывающим затруднения в освоении инноваций, связанных с технологиями развивающего обучения, стал консалтинговый центр, организованный по запросам педагогов. В 2013 г. мы заменили «Школу молодого педагога» и «Школу педмастерства» на консалтинговый центр, в котором задействовано более 80% педагогов.

Консалтинг (англ. *consulting* – консультирование) – вид профессиональных услуг, предоставляемых клиентам, заинтересованным в оптимизации работы своей организации. Консалтинг нами рассматривается как вид интеллектуальной деятельности, основная задача которого заключается в анализе, обосновании перспектив развития и использования педагогических инноваций с учетом предметной области и проблем педагога.

В предложенной трактовке акцентируется внимание на том, что консалтинговый центр может обеспечить реализацию основных принципов непрерывного профессионального образования. По своей сути деятельность центра характеризуется такими чертами, как:

- обновление, обогащение, прирост знаний и их ориентация на цели образовательной организации;
- поэтапное совершенствование профессиональной компетентности педагогов;
- возможность становления и формирования новых личностно-профессиональных качеств педагогов;
- создание основы для развития системы корпоративных ценностей и корпоративной культуры.

Почему именно консалтинговый центр, а не консультационный? Обычная консультационная деятельность носит стихийный, неосознанный характер, сводится к случайным фрагментам рефлексивности. В ситуации консалтингового центра консультирование многофункционально и междисциплинарно, так как возникает необходимость рефлексивного обеспечения консультирования и, следовательно, аналитической деятельности.

Деятельность консалтингового центра в первую очередь направлена на то, чтобы оказать мобильную адресную помощь педагогу, а для этого необходимо:

- собрать деловую информацию, проанализировать элементы образовательного процесса («здесь и сейчас»), осуществить качественную и оперативную диагностику, выявить и обозначить

уровень, на котором находится консультируемый (диагностический этап);

- выявить несоответствие с осваиваемой новой практикой и установить причину этого несоответствия, помочь осознать проблему педагога, совместно спроектировать пути ее решения;
- осуществить научно-методическое, информационное сопровождение процесса решения проблемы, дать рекомендации по решению проблемы;
- провести экспертизу осуществленной деятельности.

Поэтому консалтинговый центр, в отличие от консультационного, ориентирован на интегрирующие функции, а именно:

- сопровождение внедрения инноваций;
- совместное проектирование индивидуального маршрута/программы методической работы;
- подготовку научно-методических рекомендаций, экспертиз и инновационных проектов.

Для организации эффективной работы центра был проведен мониторинг профессиональной деятельности педагогов, в ходе которого были выявлены их потребности и запросы. Мы организовали изучение этих затруднений с помощью мониторинга эффективности использования современных образовательных технологий на учебных занятиях и диагностики затруднений педагогов путем анкетирования. Проанализировав посещенные аудиторные учебные занятия, пришли к выводу, что овладение новыми способами организации учебно-познавательной деятельности студентов можно организовать как через обучение членов педагогического коллектива, так и через взаимообучение, которое и обеспечивает консалтинговый центр.

Традиционно мониторинг роста педагогического мастерства ведется по каждому педагогу. Мониторинг и рейтинговая оценка уровня педагогического мастерства определяют как лидеров в освоении новшеств, так и медленно осваивающих инновации педагогов, испытывающих затруднения в инновационной деятельности. Таким педагогам необходимо мобильное, индивидуальное научно-методическое сопровождение.

В состав консалтингового центра вошли внешние и внутренние консультанты. Консультант – это специалист в конкретной сфере

деятельности, чьей основной функцией в центре является помощь преподавателям, мастерам производственного обучения в достижении определенных целей в рамках общей стратегии деятельности техникума. Консультанты помогают педагогам освоить педагогические инновации, решить возникшую проблему, но не выполняют работу сами. Задача консультанта – помочь педагогу эффективно работать. В этом смысле консультант способствует выявлению сфер недостаточной компетентности педагога и коррекции их в нужном направлении – от квалифицированных консультаций до содействия в решении проблем.

Работа внешнего консультанта – это всегда взгляд со стороны, его объективная оценка всей образовательной системы техникума. Внешний консультант (в нашем случае – научный руководитель краевой инновационной площадки) оперативно оказывает методическую помощь при решении возникших проблем. Главная задача научного руководителя – обучение педагога проектированию образовательного процесса в инновационном режиме.

Педагоги, которые быстрее осваивают новшества и готовы делиться своим опытом, становятся внутренними консультантами. Они дополнительно прорабатывают теорию вопроса, углубленно работают с понятиями, разрабатывают содержание тематических консультаций.

Педагог-консультант – носитель опыта. Он знает, «как надо делать». Основной формой его деятельности выступает практическая трансляция опыта тому, кто не знает, «как надо делать» в свободном нерегламентированном общении в рамках микрогруппы (референтной группы). В результате члены микрогруппы накапливают опыт, аналогичный опыту консультанта. Показательно то, что педагог-консультант, рассказывая о своем процессе усвоения опыта, описывает все свои трудности и находки, тем самым позволяя коллегам избежать его ошибок.

В начале учебного года на основе мониторинга педагогической деятельности создается, а в последующем корректируется план работы консалтингового центра, составляется график тематических и индивидуальных консультаций.

Успех консультационного процесса определяется взаимодействием двух сторон – педагога и консультанта. Для адресной и действенной помощи педагог-консультант посещает учебные занятия и анализирует их совместно с преподавателями, мастерами

- формальная пятибалльная система оценивания сменилась балльно-рейтинговой;
- контроль чаще всего сочетается с самоконтролем и взаимоконтролем;
- план учебного занятия трансформировался в конструктор темы и технологическую карту занятия;
- традиционные наглядные пособия сменились интерактивными материалами, созданными на электронных носителях;
- преподаватель вместо источника информации стал организатором образовательного процесса.

Таким образом, деятельность консалтингового центра обеспечивает реализацию инициативного научно-методического сопровождения профессионального развития преподавателей и мастеров производственного обучения техникума. Анализ деятельности центра позволил выявить следующие значимые эффекты:

- консультанты центра как сотрудники техникума чувствуют большую ответственность за результаты своей деятельности;
- в состав функциональных обязанностей педагогов включаются новые функции, связанные с проявлением их личных инициатив;
- происходит не только профессиональное развитие педагогов, но и постепенное создание сплоченной команды единомышленников;
- группу стремящихся к профессиональному росту педагогов обучать гораздо проще, дешевле и эффективнее внутри организации, нежели в ходе курсового повышения квалификации.

Таким образом, смыслом деятельности консалтингового центра техникума является достижение существенных изменений в различных сторонах жизнедеятельности образовательной организации.

ОРГАНИЗАЦИЯ И ПРОВЕДЕНИЕ МАСТЕР-КЛАССОВ КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА ОБМЕНА ПЕДАГОГИЧЕСКИМ ОПЫТОМ

*А. В. Барышникова,
зам. директора Краевого
государственного бюджетного
профессионального
образовательного учреждения
№ 2 (г. Комсомольск-на-Амуре)*

В современных условиях профессионального образования преподавателю, мастеру производственного обучения необходимо постоянно учиться, учиться друг у друга. И лучшим источником приобретения нового знания выступает обмен профессиональным опытом, взаимообучение, совершенствование своей педагогической деятельности в форме мастер-класса. Данная форма широко используется во многих сферах деятельности человека, в том числе и в сфере образования.

В педагогической литературе существует значительный ряд определений понятия «мастер-класс». В своей статье мы будем придерживаться подхода М. М. Поташника, который определяет мастер-класс (форму ученичества) как активную форму творческой самореализации педагога, когда учитель-мастер передает свой опыт слушателям путем прямого и комментированного показа приемов работы [1].

Мастер-класс – это открытая форма научно-методической работы, позволяющая демонстрировать поиск и способы решения актуальных проблем в образовании. Этимология словосочетания: первая его часть «мастер» означает «профессионал, обладающий знаниями, практическими навыками, методиками, которыми не обладает основная масса специалистов». А «класс» – это показатель высокого качественного уровня.

Целью мастер-класса является ретрансляция уникального педагогического опыта, демонстрация педагогом-мастером инновационных продуктов, полученных в результате творческой, экспериментальной, исследовательской деятельности педагога.

Подчеркнем, что мастер-класс – это эффективная форма обобщения и распространения педагогического опыта, представляющая собой фундаментально разработанный оригинальный метод или