|  |
| --- |
| МИНИСТЕРСТВО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  **ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ**  **ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  «ДОНСКОЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  **(ДГТУ)** |
| Кафедра «Образование и педагогические науки» |

**КРАТКИЙ КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ К УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ**

**«Организационно-управленческие основы деятельности преподавателя высшей школы»**

для самостоятельной работы магистров направления 44.04.01 «Педагогическое образование», профиль /специализация «Преподаватель высшей школы»

г. Ростов-на-Дону

2023

**Содержание**

**Раздел 1 Организационные основы современного вуза**

|  |  |
| --- | --- |
| Понятие "организационный дизайн", его структуры и элементы  Базовые кафедры в структуре современного университета  Сетевая форма организации образовательного процесса  Организационные формы  обучения  Особенности реализации уровневого подхода в системе организации образовательной деятельности и управлении вузом.  Подходы в системе организации образовательной деятельности и управлении вузом  Концепция T-университета как новая организационная основа современного университета  Лидеры, команды и проектные группы в системе организационного дизайна | 3  4  6  8  10  11  14  16 |

**Раздел 2. Методическая система современного вуза**

|  |  |
| --- | --- |
| Регламенты методической работы в современном вузе  Система повышения методической квалификации преподавателя в современном вузе.  Методическая работа структурных подразделений современного вуза | 18  24  26 |

**Понятие "организационный дизайн", его структуры и элементы**

*Организационный дизайн* — это проектирование структуры, процессов, системы управления, принципов взаимодействия и распределения ответственности внутри структуры учреждения. Он отвечает на вопрос: «Как все должно быть построено внутри, чтобы цели работы достигались?»

В настоящее время доминирует мнение, что теоретические основы оргдизайна довольно слабые: это не наука, а набор практик. [Можно сослаться на книги](https://mintzberg.org/books) канадского профессора Генри Минцберга, который считается основоположником организационного дизайна. Но его теория сформировалась ещё в 80-х годах прошлого века, а за это время подходы к проектированию бизнеса изменились.

Оргдизайн – это разработка организационной структуры, схема с указанием должностей, отделов, департаментов и связей между ними. Организационный дизайн — комплексный процесс, который может состоять из следующих блоков:

1. *Дизайн модели* — разработка корпоративной культуры, бизнес-стратегии, подходов к лидерству и стратегии работы с талантами.
2. *Дизайн операционной модели* — определение ролей и метрик, принципов оперативного управления.
3. *Рабочий дизайн* — создание технологии работы и системы мотивации.
4. *Дизайн работы* — кадровое планирование, построение архитектуры работы, дизайн ролей.
5. *Дизайн оргструктуры*.

Оргдизайн — это стратегический подход к развитию организации, когда осуществляется действие на опережение.

**Базовые кафедры в структуре современного университета**

Усиление связи с производством образовательных организаций в советский и постсоветский периоды было одним из важных направлений повышения качества подготовки специалистов, в целом, и практической подготовки, в частности. Один из вариантов её решения, призвано осуществить путем создание «базовых кафедр» в соответствии со статьей 27 и 72 Закона «Об образовании в Российской Федерации», на базе иных организаций, осуществляющих деятельность по профилю соответствующей образовательной программы. В данных статьях отмечается, что «профессиональными образовательными организациями и образовательными организациями высшего образования могут создаваться кафедры и иные структурные подразделения, обеспечивающие практическую подготовку обучающихся на базе иных организаций, осуществляющих деятельность по профилю соответствующей образовательной программы, в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативноправовому регулированию в сфере образования.

Порядок, цели и условия создания профессиональными образовательными организациями и образовательными организациями высшего образования кафедр и иных структурных подразделений, обеспечивающих практическую подготовку обучающихся на базе иных организаций, осуществляющих деятельность по профилю соответствующей образовательной программы, установлены также в следующих документах:

- Приказ Минобрнауки России от 06.03.2013г. №159 «Об утверждении порядка создания образовательными организациями, реализующими образовательные программы высшего образования, в научных организациях и иных организациях, осуществляющих научную (научно-исследовательскую) деятельность, кафедр, осуществляющих образовательную деятельность».

- Приказ Минобрнауки России от 06.03.2013г. №160 «Об утверждении порядка создания в образовательных организациях, реализующих образовательные программы высшего образования, научными организациями и иными организациями, осуществляющими научную (научно-исследовательскую) деятельность, лабораторий, осуществляющих научную (научно-исследовательскую) и (или) научно-техническую деятельность».

- Приказа Минобрнауки России от 14.08.2013г. №958 «Об утверждении порядка создания профессиональными образовательными организациями и образовательными организациями высшего образования кафедр и иных структурных подразделений, обеспечивающих практическую подготовку обучающихся, на базе иных организаций, осуществляющих деятельность по профилю соответствующей образовательной программы». Термин «базовая кафедра» складывался исторически, постепенно трансформируясь: «филиал кафедры в научной организации» ̶ «кафедра на предприятии» ̶ «кафедра на базовом предприятии» ̶«базовая кафедра». В начале 2000-х годов понятие базовое предприятие, как обобщающее различные конкретные организации (научные, производственные, образовательные) определило и название создаваемых на них вузовских удалённых структур как «базовая кафедра». Именно базовая кафедра оказалась более продвинутой формой эффективного взаимодействия вуза и работодателя. Большинство вузов после выхода Федерального закона № 273-ФЗ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 27 и ст. 72) разрабатывали Положения о «Базовой кафедре».

Согласно имеющемуся опыту создания базовых кафедр вузами определены их виды: базовые кафедры с преимущественно односторонним сотрудничеством; с преимущественно двусторонним сотрудничеством, определяющим активность обеих сторон; интегрированная базовая кафедра.

**Сетевая форма организации образовательного процесса**

Определена законодательно:

[**Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 04.08.2023) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023)**](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/)

# Статья 15. Сетевая форма реализации образовательных программ

(в ред. Федерального [закона](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_339097/3d0cac60971a511280cbba229d9b6329c07731f7/#dst100025) от 02.12.2019 N 403-ФЗ)

(см. текст в предыдущей [редакции](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/499cc91fbe852d6839d4de3b173bb4953a33419c/))

1. Сетевая форма реализации образовательных программ обеспечивает возможность освоения обучающимся образовательной программы и (или) отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных компонентов, предусмотренных образовательными программами (в том числе различных вида, уровня и (или) направленности), с использованием ресурсов нескольких организаций, осуществляющих образовательную деятельность, включая иностранные, а также при необходимости с использованием ресурсов иных организаций. В реализации образовательных программ и (или) отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных компонентов, предусмотренных образовательными программами (в том числе различных вида, уровня и (или) направленности), с использованием сетевой формы реализации образовательных программ наряду с организациями, осуществляющими образовательную деятельность, также могут участвовать научные организации, медицинские организации, организации культуры, физкультурно-спортивные и иные организации, обладающие ресурсами, необходимыми для осуществления образовательной деятельности по соответствующей образовательной программе.

2. Использование сетевой формы реализации образовательных программ осуществляется на основании договора, который заключается между организациями, указанными в [части 1](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_437409/499cc91fbe852d6839d4de3b173bb4953a33419c/#dst363) настоящей статьи, и в котором указываются основные характеристики образовательной программы, реализуемой с использованием такой формы (в том числе вид, уровень и (или) направленность) (при реализации части образовательной программы определенных уровня, вида и (или) направленности указываются также характеристики отдельных учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных компонентов, предусмотренных образовательными программами), выдаваемые документ или документы об образовании и (или) о квалификации, документ или документы об обучении, а также объем ресурсов, используемых каждой из указанных организаций, и распределение обязанностей между ними, срок действия этого договора.

3. [Порядок](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_443738/992e75110f4569b2a0a310daeabe03a2e384311d/#dst100014) организации и осуществления образовательной деятельности при сетевой форме реализации образовательных программ и примерная [форма](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_443738/802d7065d4050667bc79829ddd1d19229b8da4bd/#dst100052) договора о сетевой форме реализации образовательных программ утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, совместно с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования.

4. Использование имущества государственных и муниципальных организаций организациями, осуществляющими образовательную деятельность, финансовое обеспечение которых осуществляется за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации и (или) местных бюджетов, при сетевой форме реализации образовательных программ осуществляется на безвозмездной основе, если иное не установлено договором о сетевой форме реализации образовательных программ.

**Организационные формы обучения:**

Наиболее распространёнными организационными формами обучения в вузе были и остаются следующие.

1. Лекция – ее главная цель состоит в доведении до слушателей теоретических основ изучаемой дисциплины, развитие интереса к учебному процессу и учебной деятельности, а также формирование ориентиров для самостоятельной работы (вводная, информационная, обзорно-повторительная, завершающая).

2. Практические занятия – предназначены для более углубленного изучения дисциплины (семинарские занятия, лабораторные работы, практикумы).

3. Самостоятельная работа – планируемая работа студентов, выполняемая по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Перечисленные формы отличаются друг от друга целым рядом характеристик, включая: – численность обучающихся;

Наряду с традиционными организационными формами обучения в вузе все большую популярность приобретают новые формы. Они предназначены для того, чтобы способствовать профессиональному росту студентов, усвоению ими знаний и эффективному их применению в будущей профессиональной деятельности. Особый интерес представляют инновационные организационные формы обучения в вузе. В их числе выделим и рассмотрим:

– дистанционное обучение; Дистанционное обучение представляет собой целенаправленный процесс интерактивного взаимодействия преподавателя и обучающихся между собой и с учебно-методическим материалом, инвариантный к их положению в пространстве и времени.

– телекоммуникационный проект; Основная суть телекоммуникационного образовательного проекта состоит в том, что это совместная учебно-познавательная, творческая или игровая деятельность обучающихся, организованная с применением компьютерной телекоммуникации, имеющая общую цель, согласованные методы, способы деятельности, направленная на достижение общего результата.

– сетевое взаимодействие; заключается в совместном применении электронных образовательных ресурсов в образовательном процессе, находящихся в различных образовательных учреждениях и сайтах, с помощью интернета и других информационных и телекоммуникационных технологий [3]. При этом указанные ресурсы могут быть преобразованы в ходе сетевого взаимодействия между участниками образовательного процесса.

Наиболее популярными инструментами сетевого взаимодействия выступают:

– телеконференции;

– чаты;

– веб-сайты;

– электронная почта;

– FTP;

– блоги;

– форумы.

– сетевые сообщества преподавателей; объединения преподавателей и студентов с помощью сети Интернет. Они подразумевают активное участие прежде всего педагогического состава и позволяют педагогам с разных регионов взаимодействовать между собой для решения профессиональных вопросов. Кроме того, это уникальная возможность реализовать себя и повысить профессиональный уровень.

– кейс-технологии – Основополагающий принцип этой формы обучения заключается в том, что в начале обучения составляется индивидуальный план и каждый студент получает определенный «кейс», который состоит из мультимедийного видеокурса, пакета учебнометодической литературы, обучающих программ, виртуальной лаборатории и электронной рабочей тетради. Изучив весь учебный материал, студент может получить помощь по электронной почте и пересылать полученные результаты лабораторных работ и практических заданий. и др.

**Особенности реализации уровневого управления**

В Российской Федерации устанавливаются следующие уровни:

общего образования:

– дошкольное образование;

– начальное общее образование;

– основное общее образование;

– среднее общее образование;

профессионального образования:

– среднее профессиональное образование;

– высшее образование - бакалавриат;

– высшее образование - специалитет, магистратура;

– высшее образование - подготовка кадров высшей квалификац

Подготовка к переходу на уровневое образование в вузах осуществляется с 1990 г.

Многоуровневое управление — это обсуждаемые, неиерархические обмены между институтами на транснациональном, национальном, региональноми локальном уровнях. Номногие авторы избегают говорить о конкретных уровнях, об их определенном, ограниченном количестве. В связи с этим полезным представляется использование определения многоуровневого управления как «набора единиц общего назначения или функциональных единиц, которые пользуются определённой степенью автономии в рамках общего механизма управления.

**Подходы в системе организации образовательной деятельности и управлении вузом**

***1. Иерархические типы структур.*** Доставшаяся российской высшей школе в наследство от советского периода традиционная организация университета может быть охарактеризована как иерархическая департаментализация.[[4]](http://www.aup.ru/books/m1494/2_2.htm" \l "_ftn4" \o ") Учебную подсистему университета, реализующую основную задачу высшего учебного заведения, можно охарактеризовать как дисциплинарную департаментализацию, поскольку группировка людей и ресурсов осуществляется вокруг учебных дисциплин. Отметим, что дисциплинарная департаментализация приводит к глубокой специализации деятельности, и порождает межфакультетские и межкафедральные организационные барьеры, что характеризует университет исключительно как «иерархическую бюрократию», означающую игнорирование содержательной составляющей его деятельности, отождествление его с производственными организациями или государственными структурами.

***2. Линейная организационная структура.***Основы линейных структур составляет так называемый «шахтный» принцип построения и специализация управленческого процесса по функциональным подсистемам организации (маркетинг, производство, исследования и разработки, финансы, персонал и т. д.). По каждой подсистеме формируется иерархия служб, пронизывающая всю организацию сверху донизу. Результаты работы каждой службы оцениваются показателями, характеризующими выполнение ими своих целей и задач.

***3. Дивизионная (дивизиональная) структура управления.***Появление таких структур обусловлено резким увеличением размеров организаций, диверсификацией их деятельности (многопрофильностью), усложнением технологических процессов в условиях динамически меняющегося окружения. В связи с этим стали возникать дивизионные структуры управления, прежде всего в крупных корпорациях, которые стали предоставлять определенную самостоятельность своим производственным подразделениям, оставляя за руководством корпорации стратегию развития, научно-исследовательские разработки, финансовую и инвестиционную политику и т. п. В этом типе структур сделана попытка сочетать централизованную координацию и контроль деятельности с децентрализованным управлением.

4. ***Органические типы структур.***Органические или адаптивные структуры управления стали развиваться примерно с конца 70-х годов, когда, с одной стороны, создание международного рынка товаров и услуг резко обострило конкуренцию среди предприятий и жизнь потребовала от предприятий высокой эффективности и качества работы, и быстрой реакции на изменения рынка, и, с другой стороны, стала очевидной неспособность структур иерархического типа этим условиям соответствовать. Главным свойством управленческих структур органического типа является их способность изменять свою форму, приспосабливаясь к изменяющимся условиям. **Для классических вузов с их производственным циклом в 4-6 лет и достаточной инерционностью рынка труда применение подобных структур весьма проблематично**.

5***. Бригадная (кросс-функциональная) структура.***Основой этой структуры управления является организация работ по рабочим группам (бригадам), во многом прямо противоположной иерархическому типу структур. Основными принципами такой организации управления являются:

·      автономная работа рабочих групп (бригад);

·      самостоятельное принятие решений рабочими группами и координация деятельности по горизонтали;

·      замена жестких управленческих связей бюрократического типа гибкими связями;

·      привлечение для разработки и решения задач сотрудников разных подразделений.

Эти принципы разрушает свойственное иерархическим структурам жесткое распределение сотрудников по производственным, инженерно-техническим, экономическим и управленческим службам

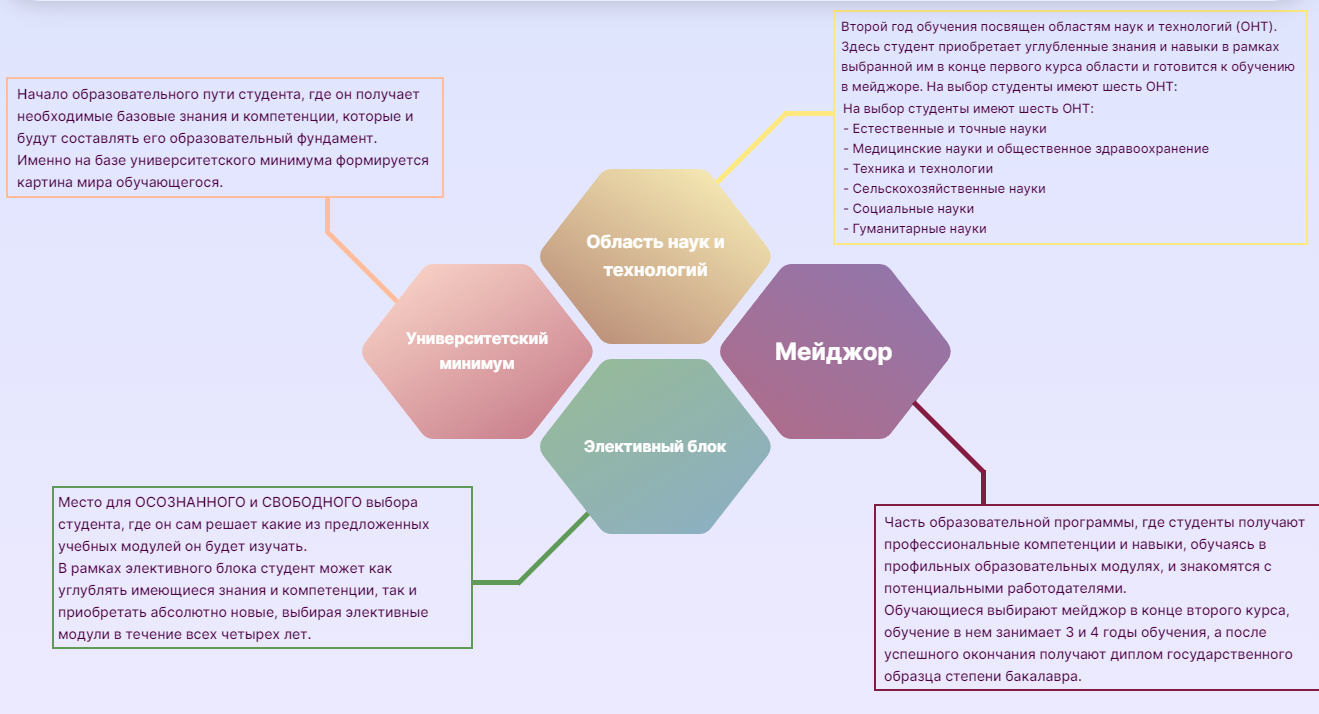
1. ***Проектная структура управления.***Основным принципом построения проектной структуры является концепция проекта, под которым понимается любое целенаправленное изменение в системе, например, освоение и производство нового изделия, внедрение новых технологий, строительство объектов и т.д. Деятельность предприятия рассматривается как совокупность выполняемых проектов, каждый из которых имеет фиксированное начало и окончание. Под каждый проект выделяются трудовые, финансовые, промышленные и т. д. ресурсы, которыми распоряжается руководитель проекта. Каждый проект имеет свою структуру, и управление проектом включает определение его целей, формирование структуры, планирование и организацию работ, координацию действий исполнителей. После выполнения проекта структура проекта распадается, ее компоненты, включая сотрудников, переходят в новый проект или увольняются (если они работали на контрактной основе).
2. ***Матричная (программно-целевая) структура управления.***Такая структура представляет собой сетевую структуру, построенную на принципе двойного подчинения исполнителей: с одной стороны, – непосредственному руководителю функциональной службы, которая предоставляет персонал и техническую помощь руководителю проекта, с другой – руководителю проекта или целевой программы, который наделен необходимыми полномочиями для осуществления процесса управления. При такой организации руководитель проекта взаимодействует с двумя группами подчиненных: с постоянными членами проектной группы и с другими работниками функциональных отделов, которые подчиняются ему временно и по ограниченному кругу вопросов. При этом сохраняется их подчинение непосредственным руководителям подразделений, отделов, служб. Для деятельности, которая имеет четко выраженное начало и окончание, формируют проекты, для постоянной деятельности – целевые программы. В организации и проекты, и целевые программы могут сосуществовать.

**Концепция T-университета как новая организационная основа современного университета**

Т-университет (трансформирующийся университет) является инновационной формой структурной организации вуза.

В настоящее время введён в порядке эксперимента.











**Лидеры, команды и проектные группы в системе организационного дизайна**

Лидерство — важнейший компонент эффективного руководства. Оно встречается везде, где есть устойчивое объединение людей. Богатство сторон, аспектов лидерства определяет многообразие его типологии. Исходя из различных критериев, можно выделить разные типы лидеров.

В настоящее время известны различные варианты типологии лидерства:

а) по содержанию деятельности;

б) по стилю деятельности.

*По содержанию* различают:

• лидеров-вдохновителей, разрабатывающих и предлагающих программу по ведения;

• лидеров-исполнителей, организаторов выполнения уже заданной про граммы;

• лидеров, являющихся одновременно и вдохновителями, и организаторами.

По характеру деятельности существуют:

• универсальный тип, т. е. постоянно проявляющий качества лидера;

• ситуативный, проявляющий качества лидера лишь в определенной ситуации.

*По стилю деятельности*:

• авторитарный. Это лидер, требующий монопольной власти. Он единолично определяет и формулирует цели и способы их достижения. Авторитарный лидер пытается повысить активность подчинённых административными методами;

• демократический. Демократический стиль лидерства, по мнению большинства исследователей, оказывается более предпочтительным. Социально-пространственное положение лидера — внутри группы. Такие лидеры инициируют максимальное участие каждого в деятельности группы, не концентрируют ответственность, а стараются распределить её среди всех членов группы, создают атмосферу сотрудничества;

• «невмешивающийся» лидер. Такой лидер старается уйти от ответственности, перекладывая ее на подчиненных. Установка подобного лидера — по возможности незаметное пребывание в стороне.

**Команда проекта – группа специалистов, которые работают непосредственно над осуществлением инициативы и подчиняются**[**проектному менеджеру**](https://finswin.com/projects/osnovnye/proektnyj-menedzhment.html)**.** Создание проектной команды является обязательным условием реализации замысла, направленного на создание какого-либо уникального продукта, это неотъемлемый элемент данного метода работы. Коллектив формируется перед началом реализации инициативы и распускается после ее окончания.

Подбор и налаживание работы команды – это сложный и дорогостоящий процесс, поскольку затрачиваются деньги и время на поиск нужных сотрудников, выстраивание взаимоотношений между ними и управление их деятельностью. Иногда с целью экономии средств на предприятии для выполнения специфических задач создается рабочая группа. Однако результаты ее деятельности будут существенно отличаться от командной работы.

Особенности функционирования рабочей группы:

* количество участников неопределенное, может быть очень велико или очень мало;
* каждый участник преследует свои личные цели и отвечает только за свою часть работы;
* отсутствует кооперация между членами группы, общения мало, обучение проходит раздельно;
* результатом группы выступает сумма результатов его участников.

Особенности деятельности команды:

* ограниченный круг участников (обычно до 10 человек);
* каждый настроен на решение проектного задания и несет ответственность за общий конечный результат;
* члены коллектива кооперируются в своей работе, много общаются, вместе обучаются;
* в результате синергии на выходе получается итог, больший, чем сумма результатов каждого участника.

К особенностям командной работы относятся:

* эффективное решение проблем, возникающих на стыке компетенций;
* рациональное распределение ролей;
* благоприятный психологический климат в коллективе, взаимная поддержка;
* облегченный доступ к необходимой информации;
* мобильность при принятии решений, учет всех мнений, внутренних и внешних факторов;
* выявление ошибок и оперативное их устранение.

В отличие от постоянного трудового коллектива или временной рабочей группы команда проекта способна сконцентрировать все умения каждого своего члена на поиск инновационных идей и способов претворения их в жизнь. Командное решение более сильное, чем индивидуальное, поскольку оно проработано с различных точек зрения.

**Методическая система современного вуза**

Образовательная деятельность высшего учебного заведения включает в себя четыре основных вида работ: учебную, воспитательную, методическую, научную.

**Регламенты методической работы в современном вузе**

Методическая работа в вузе регламентируется:

1. документами Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки РФ), Федерального агентства по образованию (Рособразование РФ) и Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки (Рособрнадзор РФ);
2. приказами и распоряжениями по вузу; решениями и рекомендациями Ученого и Научно-методического советов вуза;
3. планом работы.

Оценка методической работы в вузе проводится в ходе комплексной проверки деятельности вуза при его аттестации. Аттестация является формой государственного контроля качества подготовки в высших учебных заведениях, направленного на повышение уровня подготовки выпускников, рациональное использование средств федерального бюджета, выделяемых на финансирование системы образования. Задачами оценки методической работы являются: - получение объективной информации о состоянии методической работы в вузе; - установление степени соответствия фактического содержания и качества методической работы в вузе нормативным данным; - выявление положительных и отрицательных тенденций методической работы структурных подразделений вуза (кафедр, учебно-методических отделов); - установление причин возникновения и путей решения выявленных в ходе оценки проблем

Методическая работа в вузе представляет собой комплекс мероприятий, направленных на обеспечение учебного процесса учебно-методической документацией, повышение педагогического мастерства преподавателей, совершенствование аудиторной и самостоятельной работы студентов, улучшение всех форм, видов и методов учебной работы в вузе с учетом состояния и перспектив развития промышленных предприятий, организаций, учреждений (работодателей), для которых вуз готовит специалистов.

Методическая работа – деятельность кафедр и администрации вуза по совершенствованию методики, повышению эффективности и качества проведения всех видов учебных занятий, профессионального уровня преподавательского и руководящего состава.

Методическая работа в высшем учебном заведении является составной частью учебного процесса и имеет целью совершенствование методики, повышение эффективности и качества проведения всех видов учебных занятий, повышение профессионального уровня и педагогического мастерства руководящего, профессорско-преподавательского и научного состава, организации и обеспечения учебного процесса. Основная цель методической работы – создание условий, способствующих повышению эффективности и качества учебного процесса.

Результатом методической работы выступает система методического обеспечения вуза, нацеленная на решение двух основных проблем: ● проблемы управления содержанием обучения путем отбора и коррекции методических средств; ● проблемы управления процессом познавательной деятельности обучаемых путём использования методических средств определёнными способами.

Основным ориентиром для организации методической работы в вузе выступают учебные планы. В основу учебных планов вуза заложены федеральные государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования по специальностям (направлениям подготовки), которые отражают:

● продолжительность и последовательность периодов теоретического и практического обучения;

● перечень обязательных учебных дисциплин, стажировок и практик, последовательность их прохождения по семестрам;

● учебное время, отводимое на каждую дисциплину, его распределение по семестрам и видам учебных занятий;

● формы итогового контроля по каждой дисциплине, формы и виды итоговой государственной аттестации выпускников. Методическая работа в вузе непосредственно связана с содержанием и структурой учебной работы по реализации учебного плана. Содержание методической работы включает:

● разработку учебно-методических материалов;

● повышение методического мастерства руководящего и преподавательского состава;

● организацию и проведение контроля учебных занятий;

● проведение педагогических (методических) экспериментов и внедрение их результатов в образовательный процесс;

● рассмотрение вопросов методики обучения и воспитания на заседаниях Ученых советов, кафедр и предметно-методических комиссий. Решение задач, обеспечивающих достижение основной цели методической работы, осуществляется в вузе в формах:

● «учебно-методической работы (УМР)»;

● «научно-методической работы (НМР)»;

● «организационно-методической работы (ОМР)».

***Учебно-методическая работа (УМР)*** направлена на совершенствование методики преподавания дисциплин, непосредственное методическое обеспечение учебного процесса, внедрение рекомендаций, выработанных в результате выполнения НМР, повышение педагогической квалификации профессорско-преподавательского состава. УМР охватывает круг вопросов, связанных с функционированием сложившейся системы методического обеспечения в конкретных условиях данного вуза.

К наиболее важным формам УМР относят:

- учебно-методические сборы в вузе, на которых подводятся итоги работы за прошедший период обучения, вырабатываются единые взгляды по основным вопросам образования, проводятся методические занятия, даются указания по реализации новых требований профессиональной практики; - методические совещания, направленные на обсуждение и решение конкретных вопросов образовательного процесса: методики проведения практики, комплексных учебных занятий, обеспечения взаимосвязи смежных учебных дисциплин;

- научно-методические конференции и семинары, которые проводятся в целях рассмотрения результатов научных исследований по проблемам образования, путей дальнейшего совершенствования подготовки специалистов, вопросов внедрения новых технологий, методов и средств обучения;

- методические (инструкторско-методические, показные, открытые, пробные) занятия по наиболее важным и сложным темам учебной программы в целях обмена опытом, в интересах отработки единой методики проведения занятий, освоения новых, более эффективных методических приемов.

***Научно-методическая работа (НМР***) имеет главной целью, перспективное развитие процесса обучения, совершенствование его содержания и методики преподавания, поиск новых принципов, закономерностей, методов, форм и средств организации и технологии учебного процесса на основе проведения исследований и обобщения передового опыта. НМР осуществляется в единстве с научной работой и во многом опирается на ее результаты.

Теоретической базой для научно-методической работы выступают исследования вопросов педагогики и психологии высшей школы, содержания, организации и методики образовательного процесса в вузах, проводимые в форме:

- научно-исследовательской работы (фундаментальной и прикладной);

- разработки частных методик преподавания учебных дисциплин;

- научно-практических конференций;

- издания сборников научно-методических материалов

***Организационно-методическая работа (ОМР)*** охватывает мероприятия по управлению методической работой. Методическая работа в вузе осуществляется на трех уровнях: кафедральном, факультетском, вузовском.

**Система повышения методической квалификации преподавателя в современном вузе**

Повышение квалификации рассматривается как дополнительное профессиональное образование, направленное на совершенствование, углубление, обновление ранее полученных и сформированных знаний и навыков в области той или иной профессии.

Проблемы, связанные с повышением квалификации преподавателей вузов, которые возникают из-за отсутствия понимания таких ключевых вопросов, как учить преподавателя, как оценить преподавателя.

1. Отсутствие у преподавателя реальной свободы выбора содержания, времени, места и организационных форм повышения своей квалификации влияет в целом на эффективность всей вузовской системе повышения квалификации ППС. Проблема обусловлена назревшим противоречием между актуальным содержанием основных направлений модернизации образования и содержанием индивидуальных и групповых запросов на повышение квалификации.

2. Стремление получить готовые рекомендации по конкретным вопросам, которые можно «один к одному» автоматически использовать в своей деятельности. Не отрицая возможности рассмотрения таких вопросов (скажем, в режиме консультаций), при формировании заказов на повышение квалификации следует актуализировать методологические и концептуально обоснованные вопросы современной стратегии развития образования.

3. Нарушение принципа непрерывности. Этот принцип является ведущим в системе, однако он часто нарушается. Получив очередной документ о повышении квалификации, преподаватель нередко «успокаивается» на пять лет, изредка прочитывая (кроме учебников) то, что необходимо к конкретному занятию или набирая материал из различных источников к очередной аттестации. Непрерывность может обеспечиваться при условии создания системы повышения квалификации с несколько чётко обозначенными и осознанными преподавателем этапами, охватывающими всю подготовительную работу, процесс обучения и процесс внедрения нового и самоанализа профессионализма.

Стандарты педагогического образования находятся в стадии становления и касаются выпускников педвузов. В проблеме формирования мастерства преподавателя необходимо обратить внимание на два момента:

а) с одной стороны, особенность педагогической деятельности, связанной со спецификой еѐ объекта, которым является человек (он же субъект деятельности), постоянная изменчивость педагогических ситуаций - всѐ это не позволяет педагогу опираться на какую-то одну, раз и навсегда усвоенную систему действий;

б) с другой стороны, при разработке методологических основ оптимизации учебного процесса возникает проблема соотношения творчества педагога и определённого алгоритма действий, которые преподавателю надо постоянно осуществлять. При всём многообразии педагогических систем и работающих в них педагогов есть общие закономерности их функционирования.

**Методическая работа структурных подразделений современного вуза**

Основным звеном, выполняющим методическую работу по учебным дисциплинам, является кафедра. Методическая работа на кафедре направлена на совершенствование преподавания закрепленных за кафедрой дисциплин, оптимизацию и интенсификацию учебного процесса, улучшение его методического обеспечения, повышение педагогической квалификации профессорско-преподавательского состава. Конкретное содержание методической работы кафедры определяется планом работы, индивидуальными планами работы преподавателей. Методическая работа на кафедре выполняется силами преподавателей в пределах так называемой «второй половины» шестичасового рабочего дня.

Методическая работа, выполняемая преподавателем в рамках любой из её форм (УМР, НМР, ОМР), рассматривается как его функциональная обязанность. Эта работа планируется и учитывается в соответствующем разделе индивидуального плана работы преподавателя. Объём и качество методической работы служит одним из главных критериев оценки деятельности преподавателя. Помимо указанной методической работы непосредственно по преподаваемой дисциплине, преподаватели могут привлекаться к разработке новых методических материалов с использованием современных форм и технологий обучения, решения методических вопросов межкафедрального, институтского (факультетского) и общевузовского масштабов, а также к участию в деятельности коллегиальных методических органов и в организационно-методической работе по отдельным программам и заданиям органов управления высшей школой.