

2014

Вдовиченко А.А.

**[ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ
ОЗНАКОМИТЕЛЬНАЯ
ПРАКТИКА]**

Саратовский государственный университет имени Н. Г. Чернышевского

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САРАТОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ Н.Г. ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Механико-математический факультет

**ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ОЗНАКОМИТЕЛЬНАЯ
ПРАКТИКА**

*Учебно-методическое пособие для студентов, обучающихся
по направлению подготовки 44.03.01 – педагогическое образование,
профиль – математическое образование
(бакалавриат, очная форма обучения)*

Саратов, 2014

*Рекомендовано к печати
кафедрой математики и методики её преподавания
и кафедрой основ математики и информатики
Саратовского государственного университета им. Н.Г.Чернышевского*

Вдовиченко А.А. Педагогическая ознакомительная практика :

Учебно-методическое пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки 44.03.01 – педагогическое образование, профиль – математическое образование (бакалавриат, очная форма обучения) /
А.А. Вдовиченко – Саратов, 2014. – 32 с.

Саратовский государственный университет имени Н.Г.Чернышевского

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	4
СОДЕРЖАНИЕ АУДИТОРНЫХ ЗАНЯТИЙ	6
Тема 1. Образовательное учреждение как социальная организация.....	6
Тема 2. Организационная культура общеобразовательного учреждения.....	8
Тема 3. Методы описательной статистики как средство представления результатов исследования.....	10
Тема 4. Перспективы развития образовательного учреждения.....	18
Тема 5. Информационные технологии в управлении образовательным учреждением.....	23
ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ	27
Задание 1. Планирование практики.....	27
Задание 2. Образовательное учреждение как социальная организация.....	28
Задание 3. Организационная культура образовательного учреждения.....	29
Задание 4. Перспективы развития образовательного учреждения (или его структурного подразделения).....	29
Задание 5. Информационные технологии в управлении образовательным учреждением.....	29
Задание 6. Отчёт о результатах педагогической ознакомительной практики.....	30
СПИСОК РЕКОМЕНДОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	31

ВВЕДЕНИЕ

Педагогическая (ознакомительная) практика является второй в структуре практик, организованных в целях подготовки будущего бакалавра педагогического образования (профиль – математическое образование).

Основным содержанием практики является выполнение практических заданий по педагогическому менеджменту в образовательных учреждениях, реализующих программы основного и дополнительного математического образования.

В ходе практики студенты применяют теоретические знания, полученные при изучении дисциплин «Педагогика», «Методика обучения и воспитания (математика)», «Информатика».

Педагогическая (ознакомительная) практика, наряду с учебной практикой, предшествует двум практикам: педагогической в сфере основного образования (6 семестр), педагогической в сфере дополнительного образования (7 семестр).

Общая трудоемкость педагогической (ознакомительной) практики составляет 3 зачетные единицы – 108 часов.

№ п/п	Разделы (этапы) практики	Неделя практики	Виды учебной работы на практике, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)			Формы текущего контроля
			аудитор. занятия	см	всего	
1	Установочная конференция	1	1		1	
2	Планирование	1	1	4	5	Задание 1
3	Образовательное учреждение как социальная организация	1-2	2	23	25	Задание 2
4	Организационная культура образовательного учреждения	2	2	23	25	Задание 3
5	Перспективы развития образовательного учреждения	1-2	2	23	25	Задание 4
6	Информационные технологии в управлении образовательным учреждением	2	2	23	25	Задание 5
7	Отчетная конференция	2	2		2	Зачет
	Итого		12	96	108	

Учебный рейтинг по дисциплине (педагогическая ознакомительная практика) в IV семестре определяется следующей таблицей

1	2	3	4	5	6	7	8
Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа	Автоматизированное тестирование	Другие виды учебной деятельности	Промежуточная аттестация	Итого
8	–	–	30	–	32	30	100

Лекции (8 баллов) – работа с теоретическим материалом.

Самостоятельная работа (30 баллов) – выполнение заданий педагогической практики (в соответствии с индивидуальным планом прохождения практики).

Другие виды учебной деятельности (32 баллов) – подготовка отчета о прохождении педагогической практики.

Промежуточная аттестация (30 баллов) – зачет.

Зачёт по дисциплине выставляется на основании рейтинга по дисциплине следующим образом: 0-70 баллов – «не зачтено»,
71-100 баллов – «зачтено».

Организация прохождения практики.

За месяц до начала практики студент должен предоставить на кафедру договор с образовательным учреждением, в котором будет приходиться практику (с подписью руководителя учреждения и с гербовой печатью учреждения, в 2 экземплярах). Договор можно получить на кафедре.

Первый день практики – установочная конференция, на которую студент приходит, изучив программу практики и имея проект индивидуального плана прохождения практики, который обсуждается и утверждается руководителем практики на установочной конференции.

Следующий день практики отведен под аудиторные занятия.

3-13 дни практики проходят на базах практики согласно приказу, последний –14 день – отчётная конференция (зачёт).

На отчётную конференцию студент приходит с отчетом о прохождении практики, сам же отчет утверждается на заседании кафедры в сентябре нового учебного года. На индивидуальном плане прохождения практики должны стоять подпись руководителя учреждения и гербовая печать учреждения.

СОДЕРЖАНИЕ АУДИТОРНЫХ ЗАНЯТИЙ

Тема 1. Образовательное учреждение как социальная организация.

Социальная организация – разновидность социальной системы, сообщество субъектов, совместно реализующих свои цели на основе определенных принципов и правил с помощью вещественных, экономических, правовых и иных условий.

Признаками организации являются:

- Наличие цели;
- Обособленность (наличие границ, замкнутость внутренних процессов);
- Целостность, единство, системность элементов и связей;
- Саморегулирование с помощью внутриорганизационного центра;
- Наличие единой организационной культуры;
- Объединение участников системой коммуникационных каналов и постоянный обмен информацией.

Образовательные учреждения на современном этапе независимы в своей деятельности, самостоятельны в осуществлении образовательного процесса, подборе и расстановке кадров, осуществлении научной, финансовой, хозяйственной и иной деятельности в пределах законодательства РФ, типового положения образовательного учреждения и его Устава.

Сегодня мир живет в период перехода общественного сознания к тезису непрерывное образование в течение всей жизни. Причем следует отметить, что, по многим экспертным оценкам, период существенного обновления знаний в современной науке и практике соответствует примерно пяти годам. Этот ориентир показывает, что нельзя один раз получить даже очень хорошее образование, достаточное для всей жизни. Багаж знаний специалиста должен обновляться практически непрерывно, даже если он работает в одной и той же области.

Новые информационные технологии послужили основой концепции открытого образования, с широким набором профилированных программ и факультативов, с возможностью персонального выбора.

В области развития информационной среды образования необходимо решать следующие задачи:

1. Распространение современных электронных средств обучения, интеграция их с традиционными учебными пособиями.
2. Организация электронных библиотек и обеспечение доступа к размещенным в них образовательным ресурсам.
3. Развитие единой телекоммуникационной образовательной сети в регионах и городах.
4. Развитие системы повышения квалификации педагогических кадров, системы подготовки и переподготовки специалистов в области информационно-коммуникационных технологий.
5. Создание сервисных служб, осуществляющих обслуживание программно-аппаратных информационных средств образовательных учреждений разного уровня.

6. Мониторинг информационных ресурсов региона, города.

7. Организация системы открытого образования, включая интерактивные дистанционные технологии.

8. Создание центров информационной и научно-методической поддержки учебного процесса.

В Законе «Об образовании» в статье 12. «Образовательные учреждения» говорится:

- Образовательным является учреждение, осуществляющее образовательный процесс, то есть реализующее одну или несколько образовательных программ и (или) обеспечивающее содержание и воспитание обучающихся, воспитанников.
- Образовательные учреждения по своим организационно-правовым формам могут быть государственными, муниципальными, негосударственными (частными, учреждениями общественных и религиозных организаций (объединений)). Действие законодательства Российской Федерации в области образования распространяется на все образовательные учреждения на территории Российской Федерации независимо от их организационно-правовых форм и подчиненности.
- К образовательным относятся учреждения следующих типов: (1) дошкольные; (2) общеобразовательные (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования); (3) учреждения начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и послевузовского профессионального образования; (4) учреждения дополнительного образования взрослых; (5) специальные (коррекционные) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии; (6) учреждения дополнительного образования; (7) учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей (законных представителей); (8) учреждения дополнительного образования детей; (9) другие учреждения, осуществляющие образовательный процесс.
- Деятельность государственных и муниципальных образовательных учреждений регулируется типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов, утверждаемыми Правительством Российской Федерации, и разрабатываемыми на их основе уставами этих образовательных учреждений. Для негосударственных образовательных учреждений типовые положения об образовательных учреждениях выполняют функции примерных.
- Государственный статус образовательного учреждения (тип, вид и категория образовательного учреждения, определяемые в соответствии с уровнем и направленностью реализуемых им образовательных программ) устанавливается при его государственной аккредитации.
- Филиалы, отделения, структурные подразделения образовательного учреждения могут по его доверенности осуществлять полностью или частично полномочия юридического лица, в том числе иметь самостоятель-

ный баланс и собственные счета в банковских и других кредитных организациях.

- Образовательные учреждения вправе образовывать образовательные объединения (ассоциации и союзы), в том числе с участием учреждений, предприятий и общественных организаций (объединений). Указанные образовательные объединения создаются в целях развития и совершенствования образования и действуют в соответствии со своими уставами. Порядок регистрации и деятельности указанных образовательных объединений регулируется законом.
- Права и обязанности учреждений дополнительного образования, предусмотренные законодательством Российской Федерации, распространяются и на общественные организации (объединения), основной уставной целью которых является образовательная деятельность, только в части реализации ими дополнительных образовательных программ.

Тема 2. Организационная культура общеобразовательного учреждения.

Под организационной культурой общеобразовательного учреждения понимается система отношений, ценностей, правил, норм, традиций, знаков, установок, используемая для регулирования поведения педагогического коллектива и отдельных его членов в разных условиях и обстоятельствах; коллективное умонастроение, ментальность, общие для педагогического коллектива данного общеобразовательного учреждения.

Функции организационной культуры:

- Объединение всех членов коллектива;
- Формирование имиджа учреждения, отличающего его от других;
- Возникновение чувства общности всех членов организации;
- Усиление вовлеченности в дела организации и чувства преданности данной организации;
- Усиление системы социальной стабильности в организации, сплочение ее членов и обеспечение стандартов поведения;
- Выполнение роли средства, формирующего и контролирующего формы поведения и восприятия, целесообразные с точки зрения данной организации;
- Определение стандартных путей решения проблем.

Признаки высокой организационной культуры:

1. ясно выражены, точно определены и всем понятны ценности и нормы;
2. принимаются всеми членами коллектива;
3. представляют собой ориентиры, которые желает достичь коллектив;
4. система ценностей, норм и конкретное поведение согласованы между собой.

Организационная культура постигается членами коллектива через историю учебного заведения, ритуалы, символы, знаки, отличающие данное учебное заведение, путем наблюдения, общения и опыта.

Возможна ориентация организационной культуры общеобразовательного учреждения: на роли (в центре внимания требования и правила); на задачи; на власть (силу); на человека.

Внутри общей организационной культуры общеобразовательного учреждения формируются локальные субкультуры отдельных групп и контркультуры несогласных с чем-то в деятельности организации и ее руководства.

С понятием организационной структуры тесно связано понятие организационной культуры, которое представляет собой набор наиболее важных предположений, ценностей и символов, разделяемых членами организации. Выделяют различные уровни организационной культуры: поверхностный, подповерхностный, глубинный.

В зависимости от преобладания элементов того или иного уровня выделяют субъективную и объективную культуру в организации. Первая является основой формирования управленческой культуры или стиля руководства.

Организационная культура не является монолитом, а состоит из 1) преобладающей культуры, 2) субкультур групп и 3) контркультур, усиливающих или ослабляющих культуру организации в целом. Сила культуры зависит от масштабов и разделяемости основных ее атрибутов членами организации, а также от ясности ее приоритетов.

Развитие организационной культуры предполагает ее формирование, поддержание и изменение. Формирование культуры происходит в условиях решения организацией двух важных проблем: внешней адаптации и внутренней интеграции. На формирование культуры в организации оказывает влияние культура общества/народа, внутри которого данная организация функционирует.

Организационная культура поддерживается тем, чему уделяется внимание, тем, как оценивается и контролируется деятельность членов организации, способами реагирования на критические ситуации – моделированием ролей и обучением персонала, критериями мотивации, а также критериями в кадровой работе. Соблюдение ритуалов, обрядов и традиций также способствует поддержанию организационной культуры.

Изменение организационной культуры является в определенной мере прямо противоположным действием по отношению к ее поддержанию. Изменения в поведении могут привести к изменениям в культуре организации и наоборот. Возможны три сочетания изменений в поведении и культуре в организации: 1) изменение культуры без изменения поведения; 2) изменение поведения без изменения культуры; 3) изменение поведения и культуры.

Изучения влияния культуры на организационную эффективность связано с выбором подхода и переменных. Каждая из существующих моделей влияния культуры использует свой собственный критерий формирования набора организационных переменных: организационные процессы (В.Сате), ценностные ориентации (Питер и Уотерман), функции социальной системы (Т.Парсонс), система конкурирующих ценностей (Квин и Рорбах).

Успех в деле предполагает высокую степень совместимости стратегии и культуры в организации. Могут возникать следующие ситуации: (1) игнорирует-

ся культура, сильно препятствующая эффективному выполнению выбранной стратегии; (2) система управления подстраивается под существующую в организации культуру; (3) делается попытка изменить культуру в соответствии с выбранной стратегией; (4) стратегия подстраивается под существующую культуру.

Велико влияние национального в организационной культуре. При изучении национального в организационной культуре решаются два вопроса: что надо знать о национальной культуре, чтобы предвидеть ее влияние на культуру организации; можно ли «сращивать» лучшее из разных национальных культур в рамках одной деловой организации в целях повышения ее эффективности.

При ответе на первый вопрос используются различные модели: системный подход (Дж. Миллер); переменные национальной культуры (Г.Хофстид); переменные национальной культуры и вариации в их изменении, коррелируемые с определенными вариациями организационных переменных (Лэйн и Дистефано). В указанных целях могут также изучаться группы элементов, формирующих состояние данного общества: территория, природа и климат; язык, вера, мораль и право; семья, воспитание и образование; формы социализации жизни людей; способ ведения хозяйства, экономика и бизнес; политика, история и образ правления.

Тема 3. Методы описательной статистики как средство представления результатов исследования.

Установление закономерностей, которым подчинены массовые случайные явления, основано на изучении методами теории вероятностей статистических данных – результатов наблюдений.

Первая задача математической статистики – указать способы сбора и группировки статистических сведений, полученных в результате наблюдений или в результате специально поставленных экспериментов.

Вторая задача математической статистики – разработать методы анализа статистических данных в зависимости от целей исследования. Сюда относятся:

а) оценка неизвестной вероятности события; оценка неизвестной функции распределения; оценка параметров распределения, вид которого известен; оценка зависимости случайной величины от одной или нескольких случайных величин и др.;

б) проверка статистических гипотез о виде неизвестного распределения или о величине параметров распределения, вид которого известен.

Современная математическая статистика разрабатывает способы определения числа необходимых испытаний до начала исследования (планирование эксперимента), в ходе исследования (последовательный анализ) и решает многие другие задачи. Современную математическую статистику определяют как науку о принятии решений в условиях неопределенности.

Итак, задача математической статистики состоит в создании методов сбора и обработки статистических данных для получения научных и практических выводов.

В практике статистических наблюдений различают два вида наблюдений: *сплошное*, когда изучаются все объекты (элементы, единицы) совокупности, и *выборочное*, когда изучается часть объектов.

Совокупность всех возможных объектов данного вида, над которыми проводятся наблюдения, или совокупность всех возможных наблюдений, проводимых в одинаковых условиях над некоторой случайной величиной, называется *генеральной совокупностью*.

Отобранные для непосредственного изучения из генеральной совокупности объекты (результаты наблюдений над конечным числом объектов из генеральной совокупности) называются *выборочной совокупностью*, или *выборкой*.

Объемом совокупности (выборочной или генеральной) называют число объектов этой совокупности.

Например, если из 1000 человек для обследования выбрали 100 человек, то объем генеральной совокупности $N = 1000$, а объем выборки $n = 100$.

Различают следующие виды выборок:

- собственно-случайная выборка, образованная случайным выбором элементов без расчленения на части или группы;
- механическая выборка, в которую элементы из генеральной совокупности отбираются через определенный интервал.
- типическая (стратифицированная) выборка, в которую случайным образом отбираются элементы из типических групп, на которые по некоторому признаку разбивается генеральная совокупность;
- серийная (гнездовая) выборка, в которую случайным образом отбираются не элементы, а целые группы совокупности (серии), а сами серии подвергаются сплошному наблюдению.

При составлении выборки можно поступать двумя способами: после того как объект отобран и над ним произведено наблюдение, он может быть возвращен либо не возвращен в генеральную совокупность. В соответствии со сказанным выборки подразделяют на повторные и бесповторные. Заметим, что если в выборке с возвратом испытания независимы, то в выборке без возврата испытания уже зависимы. На практике обычно пользуются бесповторным случайным отбором.

Сущность *выборочного метода* состоит в том, чтобы по некоторой части генеральной совокупности (по выборке) выносить суждение о ее свойствах в целом. Чтобы по данным выборки иметь возможность судить о генеральной совокупности, она должна быть отобрана случайно. Выборка называется *случайной*, если из генеральной совокупности элементы берутся наугад и в выборку каждый из них может попасть с одинаковой вероятностью, не зависящей от изучаемого признака.

Выборка называется *репрезентативной (представительной)*, если она достаточно хорошо воспроизводит генеральную совокупность.

Пусть из генеральной совокупности извлечена выборка, причем x_1 наблюдалось n_1 раз, x_2 – n_2 раз, x_k – n_k раз и $n = \sum_{i=1}^k n_i$ – объем выборки.

Расположение выборочных наблюдаемых значений случайной величины в порядке неубывания называется *ранжированием*.

Значение случайной величины, соответствующее отдельной группе сгруппированного ряда наблюдаемых данных, называется *вариантой*, а изменение этого значения – *варьированием*.

Численность отдельной группы сгруппированного ряда наблюдаемых данных называется *частотой* или весом *варианты*. Если i – индекс варианты, то n_i – число измеренных значений i -ой варианты. Отношение n_i к общей сумме частот всех вариантов $n = \sum_{i=1}^k n_i$ называется *относительной частотой* варианты и

обозначается $w_i = \frac{n_i}{n}$.

Вариационным рядом называется ранжированная совокупность вариантов с соответствующими им весами (частотами или относительными частотами). Расстояние $x_{\max} - x_{\min}$ между крайними членами вариационного ряда называется *размахом вариационного ряда*.

Выборка и вариационный ряд несут одну и ту же информацию, но с вариационным рядом легче работать в силу его упорядоченности.

Вариационный ряд называется *дискретным*, если любые его варианты отличаются на постоянную величину, и – *непрерывным (интервальным)*, если варианты могут отличаться один от другого на сколь угодно малую величину.

Статистическим распределением выборки называют перечень вариантов и соответствующих им частот или относительных частот. Статистическое распределение можно задать также в виде последовательности интервалов и соответствующих им частот (в качестве частоты, соответствующей интервалу, принимают сумму частот, попавших в этот интервал).

Для наглядности строят различные графики статистического распределения и, в частности, полигон и гистограмму.

Полигоном частот называют ломаную, отрезки которой соединяют точки $(x_i; n_i)$, $i = 1, 2, \dots, k$.

Для построения полигона частот на оси абсцисс откладывают варианты x_i , а на оси ординат – соответствующие им частоты n_i . Точки $(x_i; n_i)$ соединяют отрезками прямых и получают полигон частот.

Полигоном относительных частот называют ломаную, отрезки которой соединяют точки $(x_i; w_i)$, $i = 1, 2, \dots, k$.

Для построения полигона относительных частот на оси абсцисс откладывают варианты x_i а на оси ординат – соответствующие им относительные частоты w_i . Точки $(x_i; w_i)$ соединяют отрезками прямых и получают полигон относительных частот.

Гистограммой частот называют ступенчатую фигуру, состоящую из прямоугольников, основаниями которых служат частичные интервалы длиной h , а

высоты равны отношению $\frac{n_i}{h}$ (плотность частоты).

Для построения гистограммы частот на оси абсцисс откладывают частичные интервалы, а над ними проводят отрезки, параллельные оси абсцисс на

расстоянии $\frac{n_i}{h}$. Площадь гистограммы частот равна сумме всех частот, то есть объему выборки.

Гистограммой относительных частот называют ступенчатую фигуру, состоящую из прямоугольников, основаниями которых служат частичные интервалы длиной h , а высоты равны отношению $\frac{w_i}{h}$ (плотность относительной частоты).

Для построения гистограммы относительных частот на оси абсцисс откладывают частичные интервалы, а над ними проводят отрезки, параллельные оси абсцисс на расстоянии $\frac{w_i}{h}$. Площадь гистограммы относительных частот равна сумме всех относительных частот, то есть единице.

Как правило, дискретный вариационный ряд изображают с помощью полигона, а интервальный – с помощью гистограммы. Графическое изображение вариационных рядов в виде полигона и гистограммы позволяет получить первоначальное представление о закономерностях, имеющих место в совокупности наблюдений.

Средней арифметической вариационного ряда называется сумма произведений всех вариантов на соответствующие частоты, деленная на сумму частот:

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^k x_i n_i}{n}, \text{ где } x_i \text{ – варианты дискретного ряда или середины интервалов интер-$$

вального вариационного ряда; n_i – соответствующие им частоты; $n = \sum_{i=1}^k n_i$

Медианой Me вариационного ряда называется значение признака, приходящееся на середину ранжированного ряда наблюдений.

Модой Mo вариационного ряда называется вариант, которому соответствует наибольшая частота.

Дисперсией s^2 вариационного ряда называется средняя арифметическая квадратов отклонений вариантов от их средней арифметической:

$$s^2 = \frac{\sum_{i=1}^k (x_i - \bar{x})^2}{n}$$

Образец выполнения задания.

Для анализа выбрано учреждение – Саратовский государственный университет имени Н.Г. Чернышевского (структурное подразделение – кафедра математики и методики ее преподавания).

I Задача. (1) Выбирается компонент организационной культуры образовательного учреждения (один из четырех признаков высокой организационной культуры). Выберем, например, первый признак – ясно выражены, точно определены и всем понятны ценности и нормы. Формулируется вопрос для выбранного признака, например, *известна ли вам миссия образовательного учреждения?* (в

данном случае, миссия структурного подразделения – кафедры математики и методики ее преподавания СГУ: профессионально-методическая подготовка будущих учителей математики и информатики и бакалавров педагогического образования по профилю математическое образование).

(2) Далее указываются способы сбора и группировки статистических сведений. Способ сбора – социологический опрос, опрашиваются:

- преподаватели кафедры (всего 8 человек);
- студенты 1 курса (всего 15 человек);
- студенты 2 курса (всего 18 человек);
- студенты 3 курса (всего 12 человек);
- студенты 4 курса (всего 8 человек);
- студенты 5 курса (всего 13 человек).

Пример опросной карточки сотрудника:

С	<i>Лебедев С.В. – ст. преподав.</i>
<i>Профессионально-методическая подготовка бакалавров педагогического образования по профилю "математическое образование".</i>	

(3) При необходимости, для разных категорий опрашиваемых, переформулируйте вопрос: для школьников – для чего вы приходите в школу? Для детей в детском лагере – для чего вы приехали в лагерь? И т.д.

(4) Определимся с выборкой: из каждой категории студентов опрашивается 75%, сотрудников кафедры – 100%. Таким образом, число опрашиваемых сотрудников кафедры (С) – 8, студентов 1 курса (O_1) – 12 человек, студентов 2 курса (O_2) – 14 человек, студентов 3 курса (O_3) – 9 человек, студентов 4 курса (O_4) – 6 человек, студентов 5 курса (O_5) – 9 человек.

II задача. Вторая задача математической статистики – разработать методы анализа статистических данных в зависимости от целей исследования.

(1) Цель – доказать или опровергнуть заявленные руководством учреждения уровень организационной культуры по данному направлению.

(2) Метод – б) проверка статистических гипотез о виде неизвестного распределения или о величине параметров распределения, вид которого известен.

(3) Получены следующие результаты:

C: 3, 3, 3, 3, 2, 1, 3, 3.

O₁: 0, 0, 0, 0, 0, 0, 0, 1, 1, 1, 0, 0.

O₂: 0, 0, 1, 1, 2, 1, 1, 0, 0, 0, 0, 0, 0.

O₃: 1, 1, 0, 0, 0, 2, 2, 1, 0.

O₄: 1, 1, 3, 3, 2, 2.

O₅: 2, 2, 3, 3, 3, 3, 1, 0, 3.

Где: 3 – ответ верный;

2 – искажение информации относительно объекта подготовки (вместо бакалавра – учитель);

1 – искажение информации относительно направления видов деятельности кафедры;

0 – ответы «не знаю», «затрудняюсь ответить» и т.д.

(4) Упорядочим элементы выборки по величине – получим вариационные ряды по каждой категории опрашиваемых:

C: 3, 3, 3, 3, 3, 3, 2, 1.

O₁: 1, 1, 1, 0, 0, 0, 0, 0, 0, 0, 0, 0.

O₂: 2, 1, 1, 1, 1, 0, 0, 0, 0, 0, 0, 0, 0.

O₃: 3, 2, 2, 1, 1, 1, 0, 0, 0.

O₄: 3, 3, 2, 2, 1, 1.

O₅: 3, 3, 3, 3, 3, 2, 2, 2, 1.

(5) По каждой категории построим вариационный и статистические ряды, определим объём выборки, найдём частоты и относительные частоты вариантов, выделим медиану каждого вариационного ряда, найдём среднее арифметическое, моду и дисперсию каждого ряда.

(6) Варианты, частоты, объём выборки и соответствующие статистические ряды (табличная форма) и относительные частоты по каждой категории:

Сотрудники: $x_1 = \langle 3 \rangle$, $n_1 = 6$; $x_2 = \langle 2 \rangle$, $n_2 = 1$; $x_3 = \langle 1 \rangle$, $n_3 = 1$; $x_4 = \langle 2 \rangle$, $n_4 = 0$; $n = 8$.

x_i	3	2	1	0
n_i	6	1	1	0

$W_1 = 6/8$; $W_2 = 1/8$; $W_3 = 1/8$; $W_4 = 0$.

$W_1 = 75\%$; $W_2 = 12,5\%$; $W_3 = 12,5$; $W_4 = 0$.

Проверка. $6/8 + 1/8 + 1/8 + 0 = 1$.

Студенты 1 курса: $x_1 = \langle 3 \rangle$, $n_1 = 0$; $x_2 = \langle 2 \rangle$, $n_2 = 0$; $x_3 = \langle 1 \rangle$, $n_3 = 3$; $x_4 = \langle 2 \rangle$, $n_4 = 9$;

$n = 12$.

x_i	3	2	1	0
n_i	0	0	3	9

$W_1 = 0$; $W_2 = 0$; $W_3 = 3/12$; $W_4 = 9/12$.

Проверка. $0 + 0 + 3/12 + 9/12 = 1$.

Студенты 2 курса: $x_1 = \langle 3 \rangle$, $n_1 = 0$; $x_2 = \langle 2 \rangle$, $n_2 = 1$; $x_3 = \langle 1 \rangle$, $n_3 = 4$; $x_4 = \langle 2 \rangle$, $n_4 = 9$;

$n = 14$.

x_i	3	2	1	0
n_i	0	1	4	9

$W_1 = 0$; $W_2 = 1/14$; $W_3 = 4/14$; $W_4 = 9/14$.

Проверка. $0 + 1/14 + 4/14 + 9/14 = 1$.

Студенты 3 курса: $x_1 = \langle 3 \rangle, n_1 = 1; x_2 = \langle 2 \rangle, n_2 = 2; x_3 = \langle 1 \rangle, n_3 = 3; x_4 = \langle 2 \rangle, n_4 = 3;$
 $n = 9.$

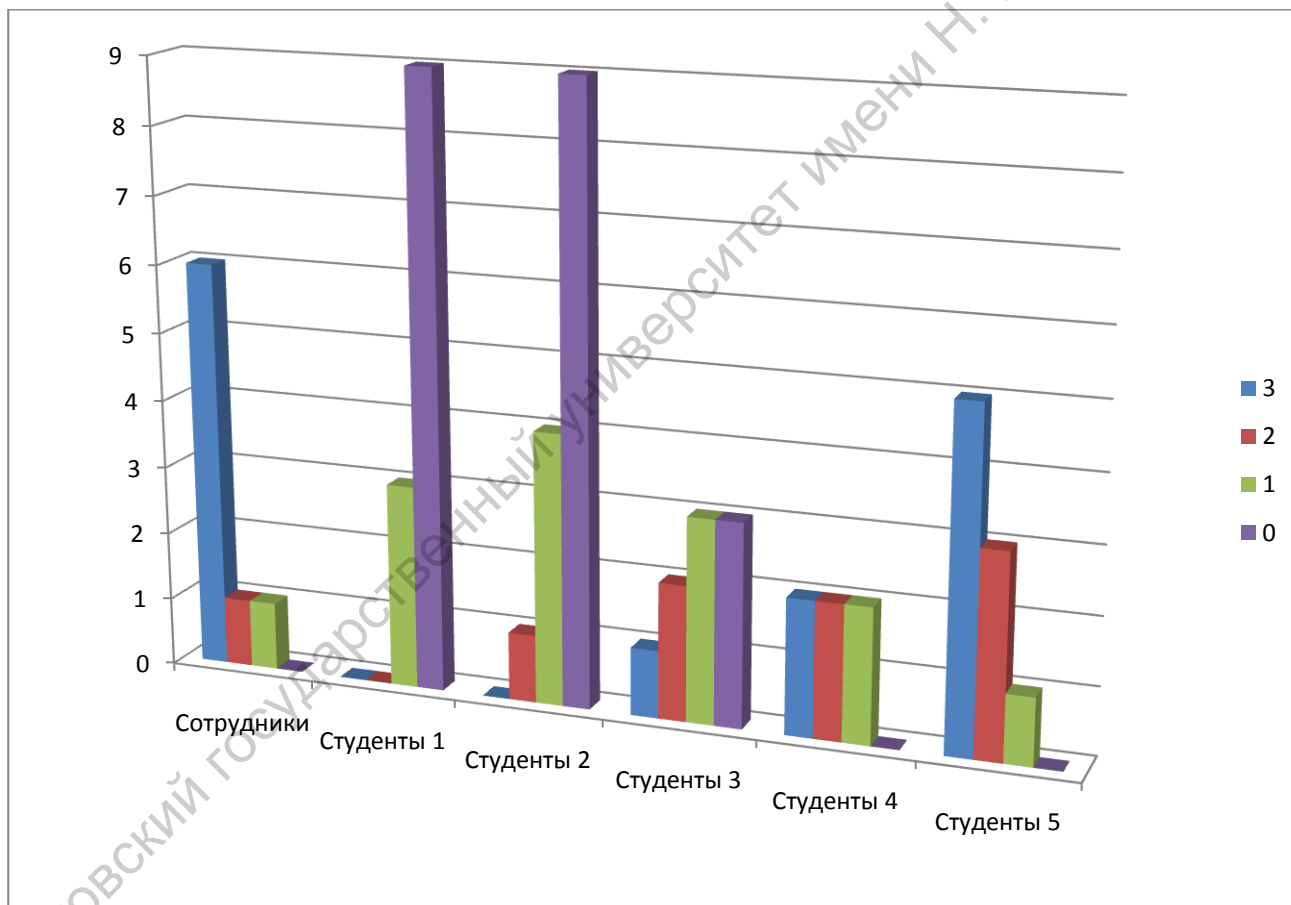
x_i	3	2	1	0	$W_1 = 1/9; W_2 = 2/9; W_3 = 3/9; W_4 = 3/9.$ Проверка. $1/9 + 2/9 + 3/9 + 3/9 = 1.$
n_i	1	2	3	3	

Студенты 4 курса: $x_1 = \langle 3 \rangle, n_1 = 2; x_2 = \langle 2 \rangle, n_2 = 3; x_3 = \langle 1 \rangle, n_3 = 2; x_4 = \langle 2 \rangle, n_4 = 0;$
 $n = 6.$

x_i	3	2	1	0	$W_1 = 2/6; W_2 = 2/6; W_3 = 2/6; W_4 = 0.$ Проверка. $2/6 + 2/6 + 2/6 + 0 = 1.$
n_i	2	2	2	0	

Студенты 5 курса: $x_1 = \langle 3 \rangle, n_1 = 5; x_2 = \langle 2 \rangle, n_2 = 3; x_3 = \langle 1 \rangle, n_3 = 1; x_4 = \langle 2 \rangle, n_4 = 0;$
 $n = 9.$

x_i	3	2	1	0	$W_1 = 5/9; W_2 = 3/9; W_3 = 1/9; W_4 = 0.$ Проверка. $5/9 + 3/9 + 1/9 + 0 = 1.$
n_i	5	3	1	0	

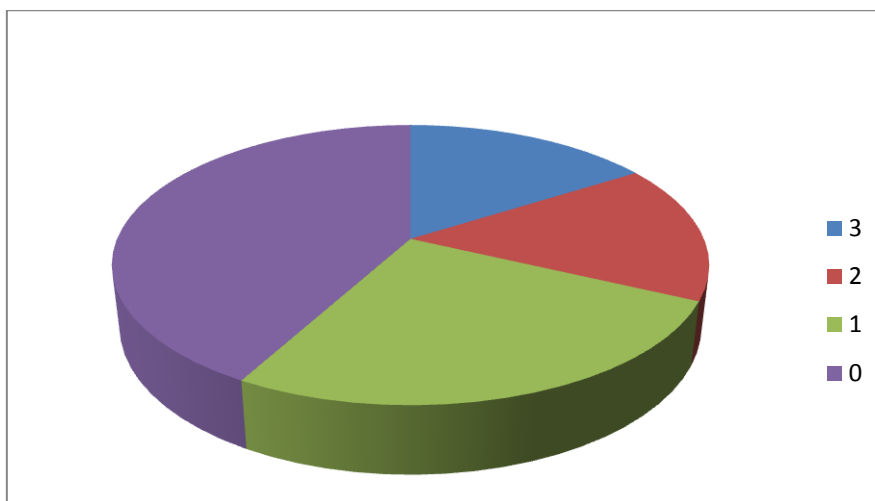


(7) Варианты, частоты, объём выборки и соответствующие статистические ряды (табличная форма) и относительные частоты по студентам всех курсов:

Студенты: $x_1 = \langle 3 \rangle, n_1 = 8; x_2 = \langle 2 \rangle, n_2 = 8; x_3 = \langle 1 \rangle, n_3 = 13; x_4 = \langle 2 \rangle, n_4 = 21; n = 50.$

x_i	3	2	1	0	$W_1 = 8/50; W_2 = 8/50; W_3 = 13/50; W_4 = 21/50.$ $W_1 = 16%; W_2 = 16%; W_3 = 26%; W_4 = 42%.$
n_i	8	8	13	21	

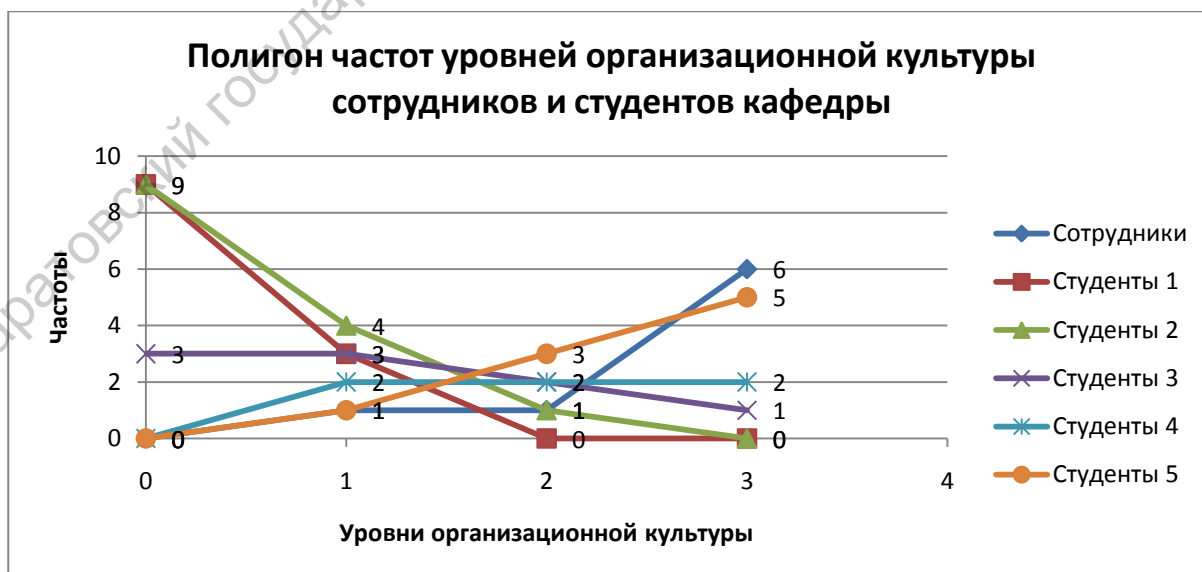
Проверка. $8/50 + 8/50 + 13/50 + 21/50 = 1.$



Направление подготовки	Вариационный ряд														Объем выборки	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
Сотрудники	3	3	3	3	3	3	2	1								8
Студенты 1 курса	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		12
Студенты 2 курса	2	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0		14
Студенты 3 курса	3	2	2	1	1	1	0	0	0							9
Студенты 4 курса	3	3	2	2	1	1										6
Студенты 5 курса	3	3	3	3	3	2	2	2	1							9

Направление подготовки	Статистический ряд (варианты, частоты)				объем
	Ш	П	Г	0	
Сотрудники	6	1	1	0	8
Студенты 1 курса	0	0	3	9	12
Студенты 2 курса	0	1	4	9	14
Студенты 3 курса	1	2	3	3	9
Студенты 4 курса	2	2	2	0	6
Студенты 5 курса	5	3	1	0	9

Статистический ряд (варианты, относительные частоты)				проверка
Ш	П	Г	0	
3/4	1/8	1/8	0/8	1
0/12	0/12	1/4	3/4	1
0/14	1/14	2/7	2/3	1
1/9	2/9	1/3	1/3	1
1/3	1/3	1/3	0/6	1
5/9	1/3	1/9	0/9	1



Таким образом, проведенные исследования показали, что 42% опрошенных студентов не знают миссию выпускающей кафедры. В основном, это студенты 1-2 года обучения. Однако, студенты по мере обучения приходят к осознанию миссии кафедры – к пятому курсу более половины опрошенных дали верный ответ, остальные исказили информацию; ответов «затрудняюсь ответить» – 0.

75% опрошенных сотрудников кафедры знают миссию своего структурного подразделения, остальные дали неточные ответы.

На основании полученных показателей можно сделать вывод, что организационная культура находится на достаточно высоком уровне.

Тема 4. Перспективы развития образовательного учреждения.

Определим основные аспекты *стратегического управления организацией*.

Анализ среды – очень важный для выработки стратегии организации и очень сложный процесс, требующий внимательного отслеживания происходящих в среде процессов, оценки факторов и установления связи между факторами и теми сильными и слабыми сторонами, а также возможностями и угрозами, которые заключены во внешней среде.

Анализ внешней среды помогает руководству в получении ответов на несколько важных вопросов: (1) Какие изменения во внешнем окружении воздействуют на текущую стратегию организации? (2) Какие факторы представляют угрозу для текущей стратегии организации? (3) Какие факторы предоставляют большие возможности для достижения общих целей организации?

Организация изучает среду, чтобы обеспечить себе успешное продвижение к своим целям. Поэтому в структуре процесса стратегического управления вслед за анализом среды следует установление миссии организации и ее целей.

Миссия может пониматься в широком смысле, как философия, смысл существования организации, и в узком – как сформулированное, достаточно детализированное утверждение относительно того, для чего существует организация. Хорошо сформулированная миссия включает в себя описание ориентиров, сферы деятельности, философии организации, возможностей и способов осуществления деятельности, а также желательного имиджа организации.

Цели организации описывают конкретное состояние отдельных параметров, которых она желала бы добиться через определенный промежуток времени. Цели бывают долгосрочными и краткосрочными. Цели различают также по сферам жизнедеятельности организации и уровням иерархии. Цели должны отвечать некоторым обязательным требованиям. Они должны быть достижимыми, гибкими, измеримыми, конкретными, совместимыми и приемлемыми.

Основными частями стратегического управления являются выбор стратегии и ее выполнение.

Стратегия в стратегическом управлении понимается как долгосрочное качественно определенное направление развития организации, относящееся к таким сторонам ее деятельности, как сфера, средства и форма. Выбор стратегии зависит от ситуации, в которой находится организация.

Оценка выбранной стратегии проводится по следующим направлениям: (1) приводит ли стратегия к достижению целей организации; (2) соответствует ли выбранная стратегия состоянию и требованиям окружения; (3) соответствует ли выбранная стратегия потенциалу и возможностям фирмы; (4) оправдан ли риск, заложенный в стратегии.

Выполнение стратегии связано с проведением стратегических изменений, которые должны привести к решению трех задач: 1) установление приоритетности административных задач в соответствии с принятой стратегией; 2) установление соответствия между выбранной стратегией и внутриорганизационными процессами; 3) приведение в соответствие с выбранной стратегией стиля лидерства и управления. Основными областями проведения стратегических изменений являются организационная структура и организационная культура.

Стратегические изменения обязательно сталкиваются с организационными изменениями. Задача руководства – постараться провести изменения так, чтобы при этом были разрешены возникающие в связи с сопротивлением конфликты. Проведение изменения должно завершаться установлением нового статус-кво в организации.

Стратегическое планирование представляет собой особый вид управленческой деятельности, состоящий в разработке стратегических решений, предусматривающих выдвижение таких целей и стратегий поведения объектов управления, реализация которых обеспечивает их эффективное функционирование в долгосрочной перспективе, быструю адаптацию к изменяющимся условиям внешней среды (В.Е. Рохчин).

В этой структуре стратегического управления выделяют следующие элементы: 1) анализ текущей деятельности (ориентирующий организацию в выполнении её базовой функции), 2) описание развития внешней среды (ориентирующие организацию в выборе целей своего развития), 3) желаемая модель развития организации (ориентирующая окружающих в развитии организации).

Как бы стратегия не называлась (концепцией, программой или проектом), её главная миссия быть ориентировочной основой развития организации.

Выделяют следующие пять компонентов, в той или иной пропорции входящих в любую стратегию.

Первым компонентом они называют *план* – руководство, ориентир или направление развития, дорога из настоящего в будущее. Этот компонент позволяет рассматривать стратегию как продолжение прежней логики развития организации.

Вторым компонентом стратегии рассматриваются *принципы поведения* – следование некой модели поведения. Этот компонент позволяет воспринимать стратегию не как механическую заданность, а как живой организм, растущий вместе с деятельностью организации. Стратегия позволяет придать деятельности организации предсказуемый для окружающего мира характер. Инновационный стиль поведения организации может трактоваться как осуществляемая (не только сформулированная, сколько формируемая) стратегия.

Третьим компонентом в стратегии выступает *позиция*, которая рассматривается как создание проекта, отражающего желаемое положение организации в

окружающем её социуме и концепцию её деятельности. Проект согласовывает описание модели деятельности организации, который пока в реальности не существует, но к которой необходимо стремиться.

Четвёртый компонент стратегии, который создаёт мотивацию деятельности всех субъектов организации, называется *перспектива*, то есть основной способ действия организации. Этот компонент создаёт внутри организации уверенность в завтрашнем дне, уверенность в своих силах, право на самореализацию. Без этого компонента стратегия воспринимается как чуждая для организации вещь, у которой есть свои собственные цели, принципы и оценки, не совпадающие с целями людей, работающих в организации. Наконец, пятым компонентом стратегии выступает *совокупность приёмов её реализации*. Реализация любой стратегии на определенный уровень компетентности в данном случае понимается достаточно широко. Это не только совокупность умений и способностей выполнения определенного вида деятельности, но определённый способ мировидения, своих проблем и разделяемых ценностей организации. В ходе реализации стратегии, безусловно, происходит непрерывное повышение квалификации, однако само понимание сути стратегии зависит от исходного уровня компетентности, который определяется количеством и разнообразием приёмов, которыми владеет субъект.

Гуманитарный характер стратегии сделал необходимым использование технологии не просто проектирования, а педагогического проектирования, построенного на ценностном подходе. Педагогическое проектирование используется в любых системах, где ведущим фактором развития системы выступает личностный потенциал людей. Другими словами, главное – это проживание индивидуальных и конвенциональных (совместно принятых) ценностей в педагогическом проектировании, и если процесс достижения цели начинает мешать этому, то он теряет свой основной смысл. В этом случае цели должны быть подвергнуты коррекции или вообще принципиально изменены.

Основными принципами проектирования являются: 1) принцип «проживания» субъектом новых ценностных оснований своей деятельности, своих норм взаимодействия, 2) принцип саморазвития, 3) принцип социальной ответственности, 4) принцип социальной компетентности, 5) принцип непрерывного образования, 6) принцип согласования целей и баланса интересов субъектов проектирования, 7) принцип открытости будущему, 8) принцип автономности сообщества.

Все вышеназванные основания положены в основу типовой программы разработки *Перспективной программы развития образовательного учреждения (Стратегии)*.

В качестве базовой технологии педагогического проектирования используется технология заполнения моделей описания будущего образа деятельности образовательного учреждения конкретными смыслами и материалами педагогов в ходе групповой работы. Реализация этой технологии требует разработки моделей описания развития учреждения и их использование в работе в качестве раздаточного материала. Эти модели педагогического проектирования развития

учреждения являются основой для организации целенаправленного процесса коммуникации в группах.

В качестве моделей предлагаются:

1. Модели разработки стратегии

1. Модель концепции развития образовательного учреждения/организации, состоящая из трёх блоков:

Разработка перспективного образа ОУ	Инструментарий развития ОУ	Анализ потенциала развития ОУ
<ul style="list-style-type: none"> • Общие тенденции развития системы образования в мире и в России • Аксиологическая основа развития организации • Теоретико-методологические идеи развития организации • Перспективный образ организации • Имиджевая характеристика организации 	<ul style="list-style-type: none"> • Рейтинговый анализ возможных сценариев развития организации • Целевое структурирование пространства развития организации (построение дерева целей) • Этапы развития и совокупность проектов • Система управления развитием организации • Положение о мониторинге развития организации (совокупность критериев оценки развития и нормативное описание процедур мониторинга) • Источники финансирования развития и формы получения финансирования 	<ul style="list-style-type: none"> • Тенденции социально-экономического развития региона, города • Перспективы и проблемы развития региональной, городской системы образования • Статистический анализ деятельности организации • Рейтинговое положение организации в системе городского образования • SWOT-анализ потенциала развития организации • Ранжирование преимуществ и проблем в развитии организации

2. Модель описания перспективного образа ОУ: общие тенденции развития системы образования в мире; аксиологическая основа развития ОУ; теоретико-методологические идеи развития ОУ; концептуальная модель перспективного образа ОУ; социально-педагогическая роль ОУ; цель деятельности ОУ; базовая и вспомогательная функции ОУ; структура организации деятельности ОУ; модель выпускника ОУ; критерии качества образовательного процесса; организационная культура ОУ; образовательная программа ОУ; управление и система внешних связей ОУ; имиджевая характеристика.

3. Модель анализа потенциала развития ОУ: стратегия социально-экономического развития города, региона; перспективы и проблемы развития региональной, городской системы образования; роль ОУ в программе развития городской системы образования; статистический анализ деятельности ОУ; рейтинговое положение ОУ в системе образования города, региона; преимущества и тенденции развития основных конкурентов СУ в городе; SWOT-анализ потенциала развития ОУ; ранжирование преимуществ и проблем в развитии.

4. Модель инструментария развития ОУ: рейтинговый анализ возможных сценариев развития ОУ; целевое структурирование пространства развития ОУ (построение дерева целей); этапы развития и совокупность проектов; система управления развитием ОУ; положение о мониторинге развития ОУ (совокупность критериев оценки развития и нормативное описание процедур мониторинга); источники финансирования развития и формы получения финансирования.

II. Модели реализации стратегии

5. Модель индивидуального проекта, позволяющего оформить педагогу собственную инициативу по реализации *Стратегии* ОУ: образовательная область; анализ образовательной области; проблемы; замысел проекта; цели и задачи; основные этапы и содержание работы; ресурсное обеспечение; ответственные лица и исполнители; результат.

6. Модель годового плана работы образовательного учреждения.

Работа над заполнением каждой модели ведётся в группах с последующим согласованием результатов на пленарных дискуссиях.

Последовательность работы над моделями представлена следующей таблицей, из которой видно, что рабочая группа последовательно проходит все три уровня развития ОУ, объединяя поученные на каждом уровне материалы в единую *Стратегию*.

Уровни развития ОУ	Этапы стратегического планирования							
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII
Ценности	Модель № 2							
Инновации		Модель № 1		Модель № 4		Модель № 5		
Функционирование			Модель № 3				Модель № 4	

Образец выполнения задания – заполнение матрицы SWOT-анализа.

Матрица *SWOT-анализ* потенциала развития образовательного учреждения/организации (структурного подразделения – кафедры математики и методики ее преподавания СГУ).

В таблице заполнены только первые 3 пункта, остальные предлагается заполнить самостоятельно.

Фактор развития организации	Сильная сторона фактора	Слабая сторона фактора	Комментарии
Статус	Единственная педагогическая кафедра на факультете	Другие сотрудники не понимают необходимость данной кафедры	Считается, что педагогические дисциплины могут вести любые преподаватели
Кадровое обеспечение	63% сотрудников кафедры имеют ученые степени или звания	2 сотрудника кафедры, имеющих степени, имеют пенсионный возраст	На кафедру нужны молодые специалисты, имеющие ученые степени
Материально-техническая обеспеченность	Появилась учебная мультимедиа аудитория, имеется библиотека учебно-методической литературы	Недостаточное количество электронных образовательных ресурсов	

Финансово-хозяйственная деятельность			
Содержание образовательной деятельности: образовательная программа, аттестация, лицензирование			
Экспериментальная работа			
Повышение квалификации кадров			
Организация и участие ОУ в международных, федеральных и региональных мероприятиях и программах			
Качество образования			
Количественный и качественный состав обучающихся			
Воспитательная работа и сотрудничество с учреждениями культуры, социальной защиты, дополнительного образования и пр.			
Психолого-педагогическое и валеологическое сопровождение учебного процесса			
Система управления			
Участие в грантовых конкурсах			
Наличие и качество рекламы собственной деятельности			

На основании полученных данных можно сделать вывод о направлении совершенствования работы кафедры: необходимо работать над имиджем кафедры (разработка сайта и т.д.), готовить молодые кадры и разрабатывать электронные образовательные ресурсы.

Тема 5. Информационные технологии в управлении образовательным учреждением.

Определяющую роль в информационном обществе играют информационные принципы, связанные с фундаментальными понятиями информация, информационный процесс, информационная система.

К общим информационным принципам относят: (1) основной тезис формализации, (2) принцип информационного моделирования, (3) принцип информационного управления, (4) принцип нелокальности информационного взаимодействия, (5) принцип универсальности цифрового кодирования.

На основании анализа информационных принципов можно говорить о наличии образовательных направлений внедрения информационных технологий в сферу образования. К таким направлениям относятся:

- изменение в условиях информационного общества содержания и функций образования, форм и методов педагогической деятельности;
- положительное влияние ИКТ и средств информатизации на развитие творческих способностей и профессиональной ориентации;
- воспитательное воздействие информационных технологий;
- появление возможности использования мультимедиа-технологий в образовании;

- дальнейшее развитие непрерывного образования в условиях информационного общества;
- развитие и повсеместное использование электронных моделей средств обучения;
- становление развивающего обучения на основе информационных ресурсов общества;
- внедрение информационных и коммуникационных технологий в дополнительное образование;
- сочетание возможностей традиционного и инновационных способов обучения в информационном обществе;
- формирование информационной культуры преподавателей для работы во всех формах учебного процесса;
- порождение новых подходов к управлению учебным заведением и оценке качества педагогического труда;
- глобализация и интеграция образовательных услуг в информационном обществе.

На нынешнем этапе построения современной образовательной системы в рамках Концепции реформирования системы образования в РФ все большее внимание уделяется не только образовательному процессу как таковому, но и качеству принимаемых решений, основанных, в том числе и на использовании информационных технологий, внедрение которых должно влиять на повышение качества управления образовательным учреждением и всеми аспектами образовательного процесса.

Применение новых информационных технологий в образовательном процессе является ключевым компонентом реформирования общей системы образования и определения ее компетентности в будущем. Системой образования как единой системой надо реально управлять, чтобы целенаправленно повышать ее жизнестойкость. В противном случае система превращается в простую совокупность ее подразделений, станет уязвимой для любого негативного влияния внешней среды.

С другой стороны, построение полноценно автоматизированной системы управления образовательным процессом является инвестиционно затратным мероприятием с неизвестным сроком окупаемости. Таким образом, задача внедрения информационных методов управления перестала быть чисто техническим мероприятием. Сейчас это комплекс мер, методов, навыков управления, отвечающих миссии образовательного учреждения и выражающих долгосрочную стратегию развития, способного отвечать на внешние и внутренние вызовы.

Внедрение элементов автоматизированной системы управления качеством призвано интегрировать долгосрочную стратегию и оперативное управление всеми структурными единицами, обеспечивающими образовательный процесс. Автоматизированная система качества призвана регулярно оценивать результаты деятельности и предлагать критерии улучшения функционирования образовательного учреждения для достижения конкурентоспособности, инновационности и адаптивности в долгосрочном периоде.

С другой стороны, регулирующие государственные органы стремятся создать определенные рамки для вводимых автоматизированных систем управления (АСУ). С помощью автоматизированной системы управления качеством

образовательного процесса в вузе предполагается решить следующие задачи: (1) сбор и накопление информации по факультетам, институтам, студентам; (2) накопление информации о студенте, начиная с подачи документов в приемную комиссию и заканчивая его выпуском; (3) учет оплаты обучения; (4) учет и анализ успеваемости в течение всего срока обучения; (5) подготовка справок и другой сопроводительной документации; (6) мониторинг образовательного процесса на основе составления автоматизированных отчетов различных форм, в том числе и для регулирующих органов.

В результате внедрения автоматизированной системы управления качеством образовательного процесса предполагается обеспечить прозрачность образовательного процесса; повысить производительность труда за счет устранения дублирующих функций; повысить качество и достоверность информации; обеспечить принятие оперативных решений руководством академии на основе оперативно получаемой информации и т.д.

Организация автоматизированной системы оценки качества образовательного процесса является не только важным, но и необходимым фактором функционирования эффективной системы качества. Обычно автоматизированную систему связывают с возможностями использования современной вычислительной техники, которая позволяет осуществлять не только подробное и единообразное документирование всех процессов оценки, но и обеспечивать оперативное получение и обработку информации. Однако кроме этого автоматизированная система упрощает сам процесс сбора, обработки, систематизации, получения итоговых цифр, дает возможность существенно снизить влияние человеческого фактора.

Тенденцией современного этапа информатизации образования является всеобщее стремление к интеграции различных компьютерных средств обучения и средств ИКТ, таких как электронные справочники, энциклопедии, обучающие программы, средства автоматизированного контроля знаний обучаемых, компьютерные учебники и тренажеры в единые программно-методические комплексы, рассматриваемые как образовательные электронные издания и ресурсы (ОЭИ). В данном случае интеграция подразумевает как физическое объединение различных средств ИКТ, имеющих содержательное наполнение, в одно издание, так и подход, согласно которого различные средства информатизации рассматриваются в качестве образовательного электронного издания, а сам этот термин носит собирательный характер.

Огромными возможностями обладают в этом плане современные технологии мультимедиа. Кроме того, при использовании ОЭИ в обучении коренным образом изменяются способы формирования визуальной и аудиоинформации. Если традиционная наглядность обучения подразумевала конкретность изучаемого объекта, то при использовании компьютерных технологий становится возможной динамическая интерпретация существенных свойств не только реальных объектов, но и научных закономерностей, теорий, понятий.

ОЭИ отличаются большим разнообразием. Для того, чтобы ОЭИ аффективно использовались в образовательном процессе, авторы должны описать, охарактеризовать разработанное ОЭИ в соответствии с рядом параметров.

Различные виды образовательных электронных изданий и материалы, необходимые для их разработки, могут быть объединены в четыре основных группы, исходя из уровня их дидактического потенциала.

Первая группа включает издания декларативного типа – печатные материалы и их электронные копии, аудио- и видеокассеты. Печатные издания обычно содержат теоретические материалы по теме в виде учебного текста и графических иллюстраций к нему, рекомендации для учителей и школьников, сборники задач. На аудио- и видеокассетах размещают записи нового материала, излагаемого школьникам на занятиях. Дидактическое предназначение этих изданий – первоначальное знакомство с учебным материалом и его восприятие. Как правило, издания первой группы носят характер исходного материала, из которого впоследствии разрабатываются полноценные ОЭИ.

Вторая группа образовательных электронных изданий и ресурсов также относится к средствам декларативного типа. Ко второй группе могут быть отнесены электронные учебники, виртуальные учебные кабинеты и тестовые компьютерные системы, основные дидактические функции которых – осмысление, закрепление и контроль знаний.

В третью группу образовательных электронных изданий и ресурсов могут входить виртуальные тренажеры, виртуальные учебные лаборатории, лаборатории удаленного доступа и другие подобные им компьютерные системы. Отличительными особенностями таких систем являются использование в их работе математических моделей изучаемых объектов или процессов и специализированный интерфейс, поддерживающий учащихся при решении учебных задач в режиме управляемого исследования. Основное дидактическое предназначение ОЭИ третьей группы заключается в формировании и развитии неартикулируемой части знаний, умений и навыков, исследовании свойств изучаемых объектов или процессов.

Четвертую группу ОЭИ составляют компьютерные системы автоматизации профессиональной деятельности или их учебные аналоги в виде пакетов прикладных программ. Они могут использоваться учащимися для решения различных задач по изучаемой теме, в ходе учебного проектирования. При использовании ОЭИ данной группы процесс учебной работы проходит в режиме свободного исследования и близок по своему характеру к профессиональной деятельности специалиста. В таком же режиме производятся эксперименты на удаленных уникальных стендах при исследовательской работе обучаемых.

ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАДАНИЯ

Задание 1. Планирование практики.

Цель: разработать план прохождения педагогической ознакомительной практики.

Составить примерный план исследований на всё время прохождения практики. Ежедневно, по мере необходимости, уточнять и корректировать план исследований, стараясь придерживаться намеченных действий. Оформить *индивидуальный план прохождения практики*.

Индивидуальный план прохождения педагогической ознакомительной практики
в _____

Дата	Наименование вида работы	Отметка о выполнении	Примечание
I неделя			
	Внеаудиторная предваряющая работа: изучение программы учебной практики		
	Установочная конференция		Аудиторное занятие
	Установочная конференция		Аудиторное занятие
	Тема 1. Образовательное учреждение как социальная организация.		Аудиторное занятие
	Тема 2. Организационная культура образовательного учреждения.		Аудиторное занятие
	Тема 3. Методы описательной статистики как средство представления результатов исследования.		Аудиторное занятие
	Тема 4. Перспективы развития образовательного учреждения.		Аудиторное занятие
	Тема 5. Информационные технологии в управлении образовательным учреждением.		Аудиторное занятие
	Самостоятельная внеаудиторная работа: оформление результатов исследования		

туры и процессов, степень использования ресурсов, степень удовлетворённости людей)).

3. Устойчивость социальной организации (внешняя, внутренняя (субстанциональная, структурная, статическая, динамическая)).

4. Внутренняя и внешняя среды организации.

5. Взаимодействие «человека» и организации (руководство, рядовых членов организации, потребителей услуг): что ожидает «человек» от организации, что ожидает организация от «человека».

6. Эффективность организации (эффективность деятельности, производительность, результативность, адаптивность).

7. Определение типа организации.

8. Определение вида организации с точки зрения особенностей деятельности (сроки осуществления деятельности, сфера, особенности потребления результата, способ доведения результата до потребителя, цель, гарантия осуществления, подконтрольность властям).

9. Определение правовой формы организации.

Задание 3. Организационная культура образовательного учреждения.

Цель: исследовать стилевые особенности образовательного учреждения.

На основании социологических опросов, наблюдения, бесед с персоналом, клиентами выявить особенности имиджа организации.

Используя методы описательной статистики (см. тему 3 «Методы описательной статистики как средство представления результатов исследования» программы практики) аргументировать результаты исследования.

Задание 4. Перспективы развития образовательного учреждения (или его структурного подразделения).

Цель: Обучаться прогнозированию перспектив развития образовательного учреждения.

Провести SWOT-анализ и определить перспективы развития образовательного учреждения.

Задание 5. Информационные технологии в управлении образовательным учреждением.

Цель: Выявить уровень информатизации в управлении образовательным учреждением.

На основании опросов, бесед, изучения информационных ресурсов образовательного учреждения выявить уровень информатизации в управлении образовательным учреждением по следующим параметрам:

1. Какие информационные технологии используются в управлении образовательным учреждением?

2. Перечислите разработчиков и поставщиков программного обеспечения; охарактеризуйте программное обеспечение с точки зрения его эффективности.

3. Представлено ли образовательное учреждение в сети Интернет? Насколько информативен сайт образовательного учреждения? Предусмотрена ли обратная связь между поставщиками и потребителями образовательных услуг? Каков формат этой связи?

4. Являются ли работники образовательного учреждения членами профессиональных сетевых сообществ? Перечислите эти сообщества. Укажите, каким образом осуществляется сетевая коммуникация педагогических работников?

5. Предусмотрена ли возможность использования информационных ресурсов образовательного учреждения всеми участниками педагогического процесса: педагогами, детьми, родителями?

Ответ на вопросы даётся в развёрнутом виде, привлекаются результаты опросов, карты исследований, материалы интервью и бесед, представленные в форме графиков, схем, диаграмм, таблиц.

Задание 6. Отчёт о результатах педагогической ознакомительной практики.

В начале педагогической ознакомительной практики проводится установочная конференция, на которой студентов знакомят с задачами практики, её организацией и содержанием, с требованиями к оформлению отчетной документации.

Отчет о педагогической ознакомительной практике: структура отчёта о педагогической ознакомительной практике:

1. Титульный лист
2. Содержание отчёта
3. Введение
4. Индивидуальный план педагогической ознакомительной практики
5. Исследование образовательного учреждения как социальной организации – результаты исследования по 4 направлениям (задания 2-5).
6. Заключение

СПИСОК РЕКОМЕНДОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Гончаров, М.А. Основы менеджмента в образовании: учебное пособие / М.А.Гончаров. – 2-е изд., стер. – М. : КНОРУС, 2008.
2. Вазина, К.Я. Педагогический менеджмент / К.Я. Вазина, Ю.Н. Петров, В.Д. Белиловский. – М., 1991.
3. Веснин, В.Р. Основы менеджмента / В.Р. Веснин. – М. Изд-во «Триада, Лтд», 1996.
4. Виханский, О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организационный процесс / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М. : «Фирма Гардарика», 1996.
5. Железовский, Б.Е. Менеджмент и педагогическое проектирование / Современные технологии обучения в школе и вузе / Б.Е. Железовский, Т.А.Капитонова, М.Е. Шнейдер. – 2003. С.51-53.
6. Капитонова, Т.А. Педагогический менеджмент в системе среднего образования: практико-ориентированное методическое пособие / Т.А.Капитонова, С.В.Лебедева. – Саратов : ИЦ «Наука», 2008.
7. Мескон, М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М., 1995.
8. Руководство педагогическим коллективом: модели и методы / Под ред. В.С.Лазарева. – М., 1995.
9. Сантурова, С. М. Менеджмент в образовании: теория и практика / С. М. Сантурова . – М., 1993.
10. Симонов, В.П. Педагогический менеджмент: 50 ноу-хау в области управления образовательным процессом: Учебное пособие / В.П. Симонов. – М. : Роспедагентство, 1997.
11. Управление развитием школы / Под ред. Поташника М.М., Лазарева В.С. – М., 1995.

Учебно-методическое пособие

Алена Александровна Вдовиченко

ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ОЗНАКОМИТЕЛЬНАЯ
ПРАКТИКА

Работа издана в авторской редакции

Подписано в печать
Бумага офсетная
Усл. печ. л. 2

Формат 60 × 84 ¹/₁₆
Гарнитура Times
Заказ №
