

*Салимова Н.С.,  
кандидат исторических наук,  
преподаватель  
БУ «Нижневартовский  
социально-гуманитарный колледж»  
г. Нижневартовск*

## **Модель процесса «Научно-методическая работа преподавателей» как условие внедрения современных методов управления качеством в Нижневартовском социально-гуманитарном колледже**

Одним из важнейших достижений современной доктрины достижения качества, по мнению специалистов, является принцип процессного подхода к выполнению работы<sup>1</sup>. Разработчики последней версии международных стандартов сертификации системы качества серии ИСО 9000 подчеркивают, что основным достижением этой версии является именно процессный подход в достижении качества. Процессный принцип достижения качества, говоря простым языком, это рассмотрение действий по изготовлению продукции как непрерывного технологического процесса, в котором участвует множество людей — работников, каждый из которых вносит в изделие свой трудовой вклад, и общий результат работы зависит от вклада всех участников без исключения. То есть можно сказать, что ошибка в работе даже одного участника процесса может серьезно сказаться на общем результате всего процесса и свести на нет усилия всех остальных участников<sup>2</sup>.

Научно-методическая работа преподавателей является важным звеном в реализации процессного принципа достижения качества, а значит, требует выделения в отдельный бизнес-процесс.

Моделирование процесса научно-методической работы преподавателей сквозь призму функций: организационной, функциональной, обрабатываемых данных и структуры бизнес-процессов (см. схему 1).

Схема 1

### **Алгоритм разработки процесса**

- |                           |   |
|---------------------------|---|
| 1. Наименование процесса: | Научно-методическая работа преподавателей   |
| 2. Цель процесса:         | Обеспечение системности и разнообразия траекторий совершенствования научно-методического уровня преподавателей, их компетентности в области преподаваемых дисциплин, усиление мотивации |

<sup>1</sup> Аскарлов Е. Процессный подход в системе менеджмента качества // [www. bizeducation.ru](http://www.bizeducation.ru) (время доступа 02.12.2011)

<sup>2</sup> Там же.

- педагогической инициативы и творческого поиска.
3. Вход в процесс: Информационная карта, характеризующая (на начало уч.г.):
- уровень квалификации педагогов;
  - участие педагогов в научно-практических конференциях, симпозиумах, семинарах и т.д.
  - издательскую деятельность педагогов (авторские учебно-методические пособия, монографии, научные статьи и тезисы).
4. Выходы из процесса: Информационная карта, характеризующая (на конец уч.г.):
- уровень квалификации педагогов;
  - участие педагогов в научно-практических конференциях, симпозиумах, семинарах и т.д.
  - издательскую деятельность педагогов (авторские учебно-методические пособия, монографии, научные статьи и тезисы).
5. Поставщики процесса: Салимова Наталья Сергеевна
6. Потребители процесса: Руководитель ОУ, МС ОУ, руководители кафедры, преподаватели ОУ
7. Владелец процесса: Руководители кафедры
8. Ограничения:
1. Стратегия процесса должна быть связана с характерными показателями эффективности, понятными для всех преподавателей ОУ.
  2. Ответственность и полномочия участников процесса должны быть регламентированы.
  3. Стратегия процесса должна предполагать возможность осуществления мониторинга эффективности на любом из этапов.
  4. Администрация должна гарантировать поддержание рабочей среды, которая поощряет мастерство, эффективные рабочие отношения, доверие и уважение внутри коллектива.
9. Ресурсы:
1. Человеческие ресурсы (преподаватели, готовые быть вовлеченными в процесс).
  2. Кадровые ресурсы (квалифицированные

специалисты или учреждения, готовые представить таких специалистов для проведения работы по повышению квалификации преподавателей ОУ).

3. Финансовые ресурсы (для поощрения труда специалистов, работающих с преподавателями по повышению квалификации, для материального поощрения инициативности и результативности работы преподавателей ОУ).

4. Организационные ресурсы (сообщения о проводимых научно-практических конференциях и конкурсах профессионального мастерства, локальные нормативно-правовые акты).

5. Информационные ресурсы (обновление научной, методической литературы, специализированных периодических изданий, наличие беспрепятственного доступа в Интернет)

10. Критерии оценки результативности процесса:

1. Повышение методического уровня преподавателей.

2. Увеличение доли педагогов, участвующих в научно-практических конференциях, симпозиумах, семинарах и т.д.

3. Увеличение количества издаваемой авторской литературы педагогами (авторские учебно-методические пособия, монографии, научные статьи и тезисы).

11. Методы и средства мониторинга процесса:

Методы: 1. Анализ выполненных преподавателями учебно-методических разработок (соответствие принятой форме, методическая грамотность, своевременность выполнения)

2. Мониторинг участия преподавателей в научно-методической деятельности внутри ОУ, на уровнях региона и федерации, международном уровне (факт участия и результативность).

3. Мониторинг издательской деятельности педагогов (авторские учебно-методические

пособия, монографии, научные статьи и тезисы).

Средства: оценочные листы, экспертные листы, индивидуальный план преподавателя.

Описанная схема процесса представляет собой деятельность, использующую ресурсы и управляемую с целью преобразования входов в выходы, выход одного процесса образует непосредственно вход следующего.

В анализе бизнес-процесса был использован цикл Деминга-Шухарта «Plan — Do — Check — Act» (PDCA). Это «планирование — осуществление — проверка — действие». Надеемся, что использование этого цикла позволит на практике реализовать непрерывное улучшение процесса, в конечном итоге обеспечивающего повышение эффективности работы организации. Анализ процесса «Научно-методическая работа преподавателей» потребовал выделения нескольких этапов, определения функций каждого, критериев оценивания качества исполнения, создание документа, описывающего функцию или процесс (см. таблицу 1).

Таблица 1

### Первичная карта процесса

Анализ процесса *Научно-методическая работа преподавателей*

Руководитель *Салимова Наталья Сергеевна*

Цель процесса *Обеспечение системности и разнообразия траекторий совершенствования научно-методического уровня преподавателей, их компетентности в области преподаваемых дисциплин, усиление мотивации педагогической инициативы и творческого поиска*

Этапы управленческой деятельности	Функции	Исполнитель (возможно, делегированы)	Критерии оценивания качества исполнения	Предполагаемый документ, описывающий функцию / процесс
Информационно-аналитический	Первичный сбор информации о качественном составе преподавателей	Зав. кафедрой	Наличие информационной карты	Информационная карта качественного состава преподавателей ОУ
	Анализ	Зав. кафедрой,	Наличие	Аналитическ

	методической направленности деятельности преподавателей на соответствие направлениям деятельности ОУ, его задачам	МС ОУ	аналитическог о отчета о соответствии методической направленности деятельности преподавателе й с направлениям и деятельности ОУ, его задачам	ий отчет о соответствии методическо й направленности деятельности преподавател ей с направления ми деятельности ОУ, его задачам.
	Выявление потребностей преподавателей в методической помощи, прохождении курсов повышения квалификации	Зав. кафедрой	Наличие опросного листа	Опросный лист на выявление потребностей преподавател ей в методическо й помощи
Мотивационно-целевой	Постановка целей и задач работы коллектива на ближайшие и долгосрочные перспективы	Администраци я ОУ	Наличие программы развития ОУ, плана работы ОУ на текущий год плана работы кафедры на текущий год	Программа развития ОУ, план работы колледжа на текущий год план работы кафедры на текущий год
Планово-прогностическ ий	Планирование работы кафедры и отдельных преподавателей в соответствии с задачами развития ОУ	Зав. кафедрой, преподаватели	Наличие плана работы кафедры Наличие индивидуальн ого плана преподавателе й	План работы кафедры, деятельности коллектива, индивидуаль ный план преподавател ей
Организацион но-исполнительский	Обеспечение участия педагогов в научно-	МС ОУ Зав. кафедрой	Факт участия педагогов в научно-практических	Приглашение на конференци ю,

	практических конференциях, пед. советах, семинарах, симпозиумах		конференциях, пед. советах	симпозиум и т.д., наличие опубликованных материалов выступления
	Обеспечение своевременного прохождения педагогами процедуры аттестации	МС ОУ, зав. кафедрой	Своевременно е прохождение педагогами процедуры аттестации	Аттестационный лист
	Создание возможностей для осуществления издательской деятельности педагогов	Зам. директора по научной работе	Наличие опубликованных авторских разработок преподавателей, научных статей, тезисов, монографий	Информационный отчет об издательской деятельности сотрудников ОУ
Контрольно-коррекционный	Мониторинг повышения квалификации педагогических работников	МС ОУ, зав. кафедрой	Наличие информационной карты	Информационная карта качественного состава преподавателей ОУ
	Анализ научно-методической работы преподавателей (участие в научно-практических конференциях, издательская деятельность)	зав. кафедрой	Наличие аналитического отчета работы кафедры и преподавателей	Аналитический отчет работы кафедры и преподавателей
Координационно-регулятивный	Сбор информации о качественном составе преподавателей	зав. кафедрой	Наличие информационной карты	Информационная карта качественного состава преподавателей ОУ
	Анализ потребностей	Зав. кафедрой	Наличие опросного	Опросный лист на

	преподавателей в методической помощи, прохождении курсов повышения квалификации		листа	выявление потребностей преподавателей в методической помощи, прохождении курсов повышения квалификации
	Планирование работы кафедры и преподавателей с учетом достигнутых итогов предшествующего этапа и сообразно задач развития ОУ	зав. кафедрой, преподаватели	Наличие плана развития кафедры Наличие индивидуального плана преподавателей	План развития кафедры, индивидуальный план преподавателей

Часто думается, что определив необходимые бизнес-процессы, назначив ответственных за них, написав процедуры, можно считать, что внедрение процессного подхода успешно сделано, но на практике достаточно часто бывает, что организация, выполнив эти требования, реально процессного подхода в работе не имеет. В этих случаях специалисты рекомендуют осуществить ряд мероприятий объективного и субъективного характера<sup>3</sup>:

Необходимо реально внедрить управление на основе целей. Это означает через постоянные постановки целей достижение общей цели предприятия. Для каждого уровня предприятия, каждого отдела, подразделения, каждого конкретного работника должна быть поставлена цель, причем цели должны быть как долгосрочные, так и текущие.

Необходимо создать единый процесс, в котором каждый работник ощущал бы свою ответственность не только за свой участок работы, но и за весь процесс в целом. Каждый работник в процессе является поставщиком работы-продукта следующему по цепочке сотруднику-клиенту. В то же время этот же работник является клиентом предыдущего в цепочке работника. Работники передают друг другу работу, и каждый вносит в нее свою лепту. Каждый одновременно является и клиентом и поставщиком.

<sup>3</sup> Аскарлов Е. Процессный подход в системе менеджмента качества // [www. bizeducation.ru](http://www.bizeducation.ru) (время доступа 02.12.2011)

Необходимо создать дружественную доброжелательную атмосферу в коллективе, каждый член организации должен чувствовать себя в большой семье. Для этого все работники, задействованные в технологическом процессе, должны хорошо знать друг друга, знать характер работы своего коллеги и т.д. Для этого очень эффективны общие встречи вне рабочей обстановки и т.д.