

Краткие рекомендации по подготовке и оформлению итоговой аттестационной работы*

Уважаемые коллеги! Напоминаем Вам, что в ходе подготовки итоговой аттестационной работы слушатели руководствуются методическими рекомендациями «Выпускная аттестационная работа» (2-е изд., перераб. и доп., сост. Ильясов Д.Ф.).

Все требования к итоговой аттестационной работе подробно изложены в данных рекомендациях (с приведением конкретных примеров). Вместе с тем, в силу ряда ограничений в структуру настоящих итоговых аттестационных работ внесены некоторые изменения, на которые мы бы и хотели обратить Ваше внимание.

1. Объем работы – 30–35 страниц текста, кегль 14, интервал 1,5. В данные объем входит список литературы, но не учитываются приложения.

2. Структура итоговой аттестационной работы:

– *Титульный лист* (оформление титульного листа см. Положение о итоговой аттестационной работе). Обратите внимание на титульном листе фразу «Выпускная аттестационная работа на соискание квалификации «___» следует читать в редакции «Итоговая аттестационная работа».

– *Оглавление* (оформление оглавления см. Положение о итоговой аттестационной работе). Обратите внимание на одно важное обстоятельство: первая глава может состоять не из трех параграфов, а из двух; вторая глава – может состоять только из одного параграфа, в силу того, что не будет проведена экспериментальная работа).

– *Введение* (требования к оформлению введения даны на с. 32–40 методических рекомендаций). В структуре введения следует выделить: обоснование актуальности, сформулировать проблему, цель и задачи исследования, новизну и практическую значимость. Пункт «Апробация и внедрение результатов исследования может отсутствовать».

– *Основная часть*. Включает две главы: теоретическую и прикладную. В первой главе можно ограничиться двумя параграфами, а во второй – одним, о чем выше мы уже говорили. Если принимать во внимание объем введения, заключения и списка литературы, то каждый параграф в среднем может составлять 10 страниц.

– *Список литературы* – 20–30 источников, среди которых не менее 60 % должны быть источники, непосредственно связанные с дополнительным образованием (примеры оформления библиографии смотрите на с. 116–117 методических рекомендаций).

3. Рекомендации по оформлению основной части работы.

Первая глава носит теоретический характер (просьба не путать с теоретизированием). Целью этой главы раскрыть сущность и природу объекта и предмета выпускной аттестационной работы. Вторая глава имеет прикладной характер, она предназначена для того, чтобы показать направления применения описанной в первой главе системы (модели, педагогических условий) в реальной педагогической практике.

* Составитель – Ильясов Д.Ф., зав. кафедрой педагогики и психологии

Допустим, слушатель выбрал тему *«Мотивация труда педагога как фактор повышения эффективности управления образовательным учреждением»*. Тогда ему можно предложить следующий вариант формулировок глав и параграфов (естественно, могут быть и другие варианты):

Глава I. Совершенствование функции мотивации профессиональной деятельности в системе управления образовательным учреждением.

Параграфы:

1.1. Современные теории и концепции мотивации в системе управления персоналом.

В этой части работы слушателю следует продемонстрировать знание **основных теорий и концепций мотивации** и суметь **проинтерпретировать их с точки зрения применения в управлении** образовательным учреждением. В качестве ключевого результата первого параграфа можно рассматривать **обоснование возможности использованием какой-то конкретной теории или концепции в управлении персоналом**. Например, опираясь на лекционный материал и дополнительную научную и методическую литературу, слушатель приходит к выводу о том, что для реализации функции мотивации персонала его школы в большей степени подходит теория потребностей Маслоу (а может быть, теория Герцберга, теория ожидания, теория справедливости или модель мотивации Портера-Лоулера и т.п., или же их какая-то совокупность). В любом случае, в зависимости от сделанного вывода появляется представление о том, каким будет второй параграф и как его назвать.

Допустим, это будет так:

1.2. Иерархическая теория потребностей А. Маслоу в контексте совершенствования функции мотивации в системе управления персоналом образовательного учреждения.

В свете такой постановки вопроса в данном параграфе следует более подробно остановиться на выбранной теории потребностей Маслоу, раскрыть ее суть, выделить основные положения (или принципиальные позиции). Важно показать, что теория Маслоу может использоваться в системе управления персоналом школы в части совершенствования функции мотивации. В чем будет заключаться это совершенствование, какие качественно новые результаты в управленческой деятельности она позволит получить? На эти вопросы также надо дать ответ.

Если у слушателя это получится, то в части новизны исследования (а это действительно исследование) он может написать: **«Обоснована возможность использования основных положений иерархической теории потребностей А. Маслоу в целях совершенствования функции мотивации в системе управления персоналом школы»**. Многие теории или концепции, встречающиеся в научной литературе, в большей степени нацелены на экономические системы, на трудовые коллективы с большим количеством сотрудников. И если слушатель может обосновать их использование в реальных условиях образовательного учреждения, то этот результат несет в себе новизну (пусть даже и в локальном масштабе). Этим примером мы хотели показать, что понятие «новизна» может рассматриваться с разных позиций (глобальной и менее масштабной). Поэтому **вряд ли целесообразно** ориентировать слушателя на получение такого нового результата, который соизмерим с результатами, получаемыми в кандидатской диссертации.

Дальнейшее продвижение в построении итоговой аттестационной работы приводит нас к вопросу о необходимости проинтерпретировать положения выбранной нами теории в реальной практике управления персоналом школы. В этой связи можно предложить следующие названия второй главы и параграфа (напоминаем, что в силу отсутствия опытной части исследования, вторая глава может ограничиваться всего одним параграфом).

Глава II. Прикладные аспекты совершенствования функции мотивации труда педагогов в системе управления образовательным учреждением.

Соответствующий параграф можно назвать следующим образом:

2.1. Реализация основных положений иерархической теории потребностей А. Маслоу в системе управления образовательным учреждением.

Слушатель должен показать, как выделенные в предыдущем параграфе положения или позиции используются или могут быть использованы в реальной практике реализации функции мотивации. Параграф может быть представлен и в форме рекомендаций по совершенствованию функции мотивации труда педагогов. Главное здесь следует помнить тему выпускной аттестационной работы. Там ключевая фраза – повышение эффективности управления образовательным учреждением. Поэтому давая соответствующие рекомендации, следует подчеркивать, как те или иные управленческие решения (действия) будут влиять на повышение эффективности управления образовательным учреждением.

Результаты, полученные в данном параграфе, могут вполне претендовать на позицию в части практической значимости выпускной аттестационной работе. Например, соискатель может зафиксировать: «Разработаны рекомендации по совершенствованию функции мотивации труда педагогов в системе управления образовательным учреждением». Можно мысль развить и предложить еще одну позицию для практической значимости: «Предложенные рекомендации по совершенствованию функции мотивации труда педагогов могут активно использоваться в практике работы общеобразовательных учреждений».

4. Рекомендации по оформлению введения.

Прежде всего, определим структуру введения. Во введении должны присутствовать следующие элементы:

1. Проблема исследования (с предшествующим обоснованием ее актуальности).
2. Тема исследования.
3. Объект и предмет исследования.
4. Цель и задачи исследования.
5. Гипотеза исследования.
6. Критерии эффективности исследования (теоретическая и практическая значимость).

При формулировке **проблемы** исходите из представления о проблеме как о вопросе, который возникает в процессе изучения педагогических процессов и явлений и на который надо ответить. Для удобства Вашей работы приведем примеры проблем:

- Как использовать возможности внутриорганизационного повышения квалификации для развития инновационного потенциала персонала школы?
- Как выстроить систему адресной поддержки учителей школы в их профессиональной самореализации и самовыражении?
- Как активизировать роль субъектов общественной природы в обеспечении эффективности государственно-общественного управления школой?
- Каковы социально-психологические факторы повышения результативности управленческих решений?
- Каковы содержательные и процессуальные основания для выстраивания системы управления школой на основе современных информационных и телекоммуникационных технологий?
- Каковы содержательные и технологические средства развития информационной культуры персонала образовательного учреждения?

Более подробно о проблеме исследования можно почитать в методических рекомендациях (с. 7–9).

Также постарайтесь обеспечить взаимосвязь проблемы и темы исследования. В следующем примере попытаемся это продемонстрировать.

Проблема – «Как обеспечить помощь педагогам школы в освоении ими технологий лично-ориентированного взаимодействия с учащимися?»

Варианты тем:

- «Управленческое содействие педагогам школы в освоении ими технологий лично-ориентированного взаимодействия с учащимися».
- «Направленность методической работы в школе на развитие готовности педагогов к использованию технологий лично-ориентированного взаимодействия с учащимися».
- «Единство курсовой и межкурсовой подготовки в совершенствовании квалификации педагогов школы в аспекте использования технологий лично-ориентированного взаимодействия с учащимися».

Не думаем, что могут быть трудности при определении объекта и предмета исследования. Если же они возникнут, то обращайтесь к методическим рекомендациям (с. 13–16 и с. 36).

Приведем два примера, демонстрирующие взаимосвязь темы, объекта и предмета исследования.

Пример 1.

Тема – «Управленческая поддержка педагогического коллектива школы в освоении технологии лично-ориентированного взаимодействия с детьми»

Объект – «развитие педагогического коллектива школы»

Предмет – «управление процессом освоения педагогическим коллективом школы технологий лично-ориентированного взаимодействия с детьми»

Пример 2.

Тема – «Развитие готовности учителей школы к инновационной деятельности»

Объект – «методическая работа в школе»

Предмет – «педагогическое обеспечение процесса развития готовности учителей школы к инновационной деятельности»

При определении целей и задач рекомендуем обратить внимание на увязку задач с содержанием параграфов. Оптимальный вариант: решению каждой из задач подчинить один параграф. Например, в случае с нашей темой «*Мотивация труда педагога как фактор повышения эффективности управления образовательным учреждением*» задачи можно поставить следующим образом:

1. Провести анализ современных теорий и концепций мотивации, используемых в системе управления персоналом.

2. Рассмотреть иерархическую теорию потребностей А. Маслоу и обосновать возможность ее использования для совершенствования функции мотивации в системе управления образовательным учреждением.

3. Составить рекомендации по реализации основных положений иерархической теории потребностей А. Маслоу в системе управления образовательным учреждением.

О гипотезе исследования и подходах к ее построению Вы можете прочитать в методических рекомендациях (с. 21–25). Ограничимся приведением одного примера построения гипотезы.

Тема исследования – «Совершенствование системы управления персоналом общеобразовательной школы на основе программно-целевого подхода».

Гипотеза – «Программно-целевой подход будет способствовать совершенствованию системы управления персоналом общеобразовательной школы, если:

– раскрыть содержательную сущность программно-целевого в управлении общеобразовательной школой;

– определить особенности осуществления функций управления персоналом в условиях реализации программно-целевого подхода;

– разработать технологию (или методику, или рекомендации) управления персоналом на основе программно-целевого подхода.

Обратим также внимание на то, что каждое из положений гипотезы следует связать с задачами (например, для первой задачи соответствует первое положение и т.д.). В таком случае все элементы научного аппарата итоговой аттестационной работы будут увязаны между собой.

Наконец, что касается критериев эффективности выполненной итоговой аттестационной работы, то снова обращаем Вас к методическим рекомендациям (с. 25–27 и с. 39–40) и приведем примеры оформления этих элементов аппарата исследования.

Примеры описания теоретической значимости:

– выявлены и обоснованы социально-психологические факторы повышения эффективности управленческих решений руководителя;

– разработана целостная система управления организационным поведением персонала образовательного учреждения;

- обоснован комплекс условий развития готовности учителей к инновационной деятельности;
- разработана технология управления персоналом общеобразовательного учреждения на основе программно-целевого подхода;
- разработана методика развития инновационного потенциала учителей в школе как самообучающейся организации;
- разработан критериально-оценочный аппарат для диагностики социально-психологического климата в трудовом коллективе.

Примеры описания практической значимости:

- материалы выпускной аттестационной работы могут быть использованы в массовой практике межкурсовой подготовки руководителей общеобразовательных учреждений;
- разработанные критериально-уровневые характеристики готовности к организации ученического самоуправления и соответствующие диагностические средства могут рассматриваться как элемент оценивания эффективности профессиональной деятельности учителей;
- разработанные теоретические положения и методическое обеспечение развития ИКТ-компетентности учителей могут быть перенесены в практику работы других общеобразовательных учреждений.