



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ
И ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ФУНКЦИЯ
(НА ПРИМЕРЕ ГБПОУ «ЮУрГТК»)

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.04.04 Профессиональное
обучение (по отраслям)
Направленность программы магистратуры
«Менеджмент профессионального образования»

Проверка на объем заимствований:
72,58% авторского текста

Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована

« 20 » 06 2018 г.
зав. кафедрой ПППОиПМ
Корнеева Н.Ю.

Выполнил:
Студент группы ОФ-209-174-1
Жданов Василий Владимирович

Научный руководитель:
Корнеева Наталья Юрьевна
К.п.н., доцент

Челябинск
2018 год

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ.....	8
1.1 Понятие и сущность творческого потенциала.....	8
1.2 Классификация творческих компетенций сотрудников образовательных организаций.....	15
1.3 Методика экспертизы и развития творческого потенциала сотрудников образовательной организации.....	25
Вывод по главе 1.....	40
ГЛАВА 2 АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ НА ПРИМЕРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ».....	42
2.1 Характеристика базы исследования.....	42
2.2 Анализ экспертных технологий оценки и сформированности творческих компетенций сотрудников образовательной организации	47
2.3 Рекомендации к совершенствованию развития творческого потенциала сотрудников как функции управления.....	68
Вывод по главе 2.....	71
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	73
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	76

ВВЕДЕНИЕ

Развитие системы образования Российской Федерации сегодня направленно на интенсификацию деятельности образовательных учреждений. Разрабатывая подходы к перемене социально экономической формации, следует учитывать сложности, связанные с системой развития управления как науки. На сегодняшний день интенсивность работы системы образования и ее составляющих напрямую зависит от реализации потенциала сотрудников организации. Изучение формирования кадрового потенциала, его развитие, планирование экспертных технологий оценки и рефлексия результатов – задачи эффективного управления образовательной средой.

Изучение вопросов кадрового потенциала подводит к возможности изучения направлений работы с кадрами. В настоящее время Российская Федерация перешла на федеральные государственные стандарты четвертого поколения, которые отличаются от предыдущих стандартов вектором компетентностного подхода.

В условиях стремительного реформирования образования Российской Федерации, многие руководители образовательных организаций и педагоги не могут быстро адаптироваться к установленным стандартам реализации профессиональной деятельности, ввиду того, что в целом по стране увеличивается средний возраст преподавателей СПО.

Актуальность исследования заключается в поиске методов развития творческого потенциала сотрудников образовательной организации, ввиду динамики развития общества и государства. Удовлетворение потребностей как обучающихся, так и потребностей непосредственно организации обуславливаются уровнем сформированности творческих компетенций сотрудников. Уровень гуманитаризации и развитие информационных технологий сподвигают систему образования и ее субъектов к развитию компетентностного подхода, поиске новых форм развития потенциала сотрудников образовательной организации. Творчество в данном контексте

отражается на всех уровнях системы, как на передачи информации от субъекта к субъекту, так и на реализации решений руководящего состава.

Вопрос изучения компетентного подхода дает нам возможность заполнить пробелы, образованные зачастую не только разницей в возрасте студента и преподавателя, но и в целом мировоззрением разных поколений, которые воспитывались в разных политических, экономических и социальных условиях. На наш взгляд это связано с динамикой развития информационно-гуманитарной области знаний, а так же переходным периодом системы образования в целом.

В силу сложившихся условий экономического и социального характера, направление компетентного подхода в области развития кадров приобретает главенствующую роль. Компетентный подход в педагогической среде направлен не только на формирование необходимого уровня сформированности компетенций обучающегося, но и работу непосредственно с педагогическим составом. Развитие педагога и его профессиональной компетентности направленно на создание условий, при которых не только реализуется уже имеющееся педагогическое мастерство, но и потенциальные возможности.

Так, статья 48 закона об образовании предписывает осуществление педагогической деятельности в полной мере и на высоком уровне, в силу этого педагогическим работникам необходимо повышать уровень профессиональных компетенций.

Согласно концепции развития молодежной политики, ведущая роль отводится педагогическим работникам, как носителям нравственной культуры социально-экономической формации.

С учетом данного направления, осознанной необходимостью в области интенсификации педагогической системы выступает развитие творческого потенциала руководителей и сотрудников системы образования.

Творчество в данном контексте выступает как инструмент поиска форм и методов для реализации управленческих решений. Созидая условия, при

которых методы управления будут качественно отличаться от формализованных, возможно достичь высоких результатов при реализации управленческих решений, количественных и качественных результатов.

Творческий потенциал рассматривается как фундаментальное явления, развитие которого необходимо для реализации предусмотренных стандартов. Развитие данного аспекта основывается как на вертикальном взаимодействии субъектов образовательной организации, так и на горизонтальном.

Исходя из актуальности вопроса развития творческого потенциала сотрудников, сформулируем методологический аппарат исследования.

Объект исследования – творческие компетенции сотрудников образовательной организации.

Предмет исследования – процесс развития творческого потенциала сотрудников образовательной организации.

Цель исследования – выявить пути развития творческого потенциала сотрудников образовательной организации и разработать рекомендации в виде методического пособия, направленные на развитие творческого потенциала сотрудников образовательных организаций как управленческой функции.

Гипотеза: творческий потенциал сотрудников образовательной организации поддается количественному и качественному измерению, а также используется как функция управления.

Задачи исследования:

1. Провести теоретико-методологический анализ развития творческого потенциала как управленческой функции.

2. Провести анализ системы сформированности творческих компетенций сотрудников ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж».

3. Разработать рекомендации к совершенствованию творческого потенциала как функции управления сотрудников ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж».

Теоретико-методологические основания исследования заключаются в аналитике теоретических исследований в области развития творчества сотрудников образовательной организации. Наряду с этим исследуются дифференцированные подходы к проблемам оценки и анализа сформированности творческой компетентности сотрудников образовательной организации.

Положения выносимые на защиту:

1. Совершенствование экспертных технологий оценки качества образования положительно отражается на развитии творческого потенциала сотрудников организации.

2. Творчество, как управленческая функция проявляется на разных субъектных уровнях.

3. Творческие компетенции – конгломерат компетенций, основанных на коммуникации, критическом мышлении и познавательной активности

Научная новизна исследования заключается в разработке рекомендаций к совершенствованию развития творческих компетенций сотрудников, разработке методологического пособия по экспертизе творчества преподавателей Южно-Уральского государственного технического колледжа.

Теоретическое значение отражается в компиляции теоретических разработок, их рефлексии, анализа. На базе теоретического исследования формируется несколько методологических пособий, отражающих результаты исследования.

Практическое значение диссертационной работы отражается в исследовании методов развития творческого потенциала, применении предложенных методик и оценке их эффективности в рамках среднего профессионального образования.

Этапы исследования

1. Сентябрь – декабрь, 2016 год – проведение теоретико-методологический анализ творческого потенциала сотрудников образовательной организации как функции управления.

2. 2017 год – анализ развития творческого потенциала сотрудников на примере образовательной организации «Государственные бюджетные профессиональные образовательные учреждения Южно-Уральский государственный технический колледж».

3. 2018 год – разработка рекомендаций к совершенствованию развития творческого потенциала сотрудников образовательной организации «Государственные бюджетные профессиональные образовательные учреждения Южно-Уральский государственный технический колледж».

Методы исследования:

1. Метод теоретического анализа
2. Метод компиляции
3. Эмпирический метод
4. Метод моделирования

База исследования: Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Южно-Уральский государственный технический колледж».

Структура: диссертационная работа состоит из автореферата, введения двух глав, каждая из которых включает в себя несколько параграфов, заключения, списка использованной литературы.

ГЛАВА 1

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ

1.1 Понятие и сущность творческого потенциала

Понятие творчества и творческого потенциала достаточно давно разрабатываются в научной литературе. Развитие феноменологии творчества отражается на совокупности деятельности образовательной организации [41]. Внедрение методов развития творчества среди педагогического состава организации, обуславливает развитие творческих компетенций, как самих преподавателей, так и обучающихся. Как управленческая функция, творчество рассматривается во многих работах и исследованиях отечественных и зарубежных авторов [33].

Рассматривать данный аспект через призму одной его функции достаточно сложно, ввиду наличия внутренних взаимосвязей всего конгломерата его функционала.

Исходя из этого, рассмотрим фундаментальные подходы к развитию творческих компетенций субъектов системы образования в целом.

Рассматривая исследования данной области, стоит отметить концептуальные положения теории творчества как важнейшего фактора развития личности в исследованиях Д.Б. Богоявленской [23 с. 34], В.Н. Дружинина [28], В.Т. Кудрявцевой [46], Я.И. Пономарева [23].

Феномен творческого потенциала личности в рамках системы образования исследуется в рамках многообразных научных подходах, таких как:

1. Аксиологический (В.А. Кан-Калик, А.В. Кирьякова) [25];
2. Онтологический (В.Н. Николко, А.И. Субетто) [35];
3. Развивающий (Г.С. Альтшуллер, И.П. Волков) [34];

4. Личностно-деятельностный (В.И. Андреев, В.Г. Рындак) [33];
5. Способностный (Д.Б. Богоявленская, Я.А. Пономарев) [29];
6. Энергетический (В.Ф. Вишнякова, Н.В. Кузьмина, А.Г.) [27];
7. Ресурсный (Н. Марков, Ю.В. Синягин, Н.И. Тимакова);
8. Интегративно-системный (Л.А. Даринская, А.М. Матюшкин,) [46].

Наибольшую ценность в рамках исследования представляют аксиологический, онтологический и развивающий подходы, ввиду ориентации развития творческой активности как обучающегося, так и преподавателя. Рассмотрим данные подходы более подробно.

Аксиологический подход – совокупность теоретических идей, в основе которых лежит ориентация на систему социально-педагогических ценностей, ядром которой является понимание и утверждение ценности человеческой жизни, свободной созидательной деятельности и гуманного общения [21].

Основная задача данного подхода - овладение ценностями общечеловеческой культуры, как духовной, так и материальной.

В философских словарях аксиология определяется как наука о ценностях. Более развернутое определение дается в «Педагогическом словаре» Г.М. Каджаспировой: аксиология - философское учение о материальных, культурных, духовных, нравственных и психологических ценностях личности, коллектива, общества, о их соотношении с миром реальностей, изменении ценностно-нормативной системы в процессе исторического развития [22с. 54].

Задачи нравственного воспитания традиционны для системы образования, однако сегодня речь идет о постоянном развитии личностных ориентиров и выборе пути развития в широком смысле (конфессиональных, этнокультурных, региональных, национальных, государственных), формировании образа мышления, а не освоение принятых знаний.

Сущность ценностно-аксиологического подхода определяется сегодня, прежде всего, ситуацией оценки (мировоззренческой, политической, нравственной, эстетической и др.) происходящих событий, в которой человек находится постоянно, определяя свое отношение к миру и себе [10].

Индивидуальная система ценностей формируется через приобщение личности к культуре. В процессе овладения культурой (материальной и духовной) индивид становится личностью. Культура – «высшая степень облагороженности, одухотворенности и очеловеченности природных и социальных условий жизни и человеческих отношений, освоенная живущими и переданная последующим поколениям» [53]. Это феномен человеческого духа, внутренняя сущность человеческих идей, символически закрепленная деятельность людей, освещенная гуманными и нравственными целями. Сводя многочисленные определения ценностей, данные в научной литературе, можно говорить, что ценности - это образующие единицы сознания личности, которые определяют относительно постоянные отношения человека к сферам жизни: миру, другим людям, самому себе. Категория ценностей знаменует ориентиры, служащие основой личности человека, основой профессионального мышления – следовательно, отражаются на качестве деятельности и ее целесообразности. Эта совокупность отношений образует по существу нравственную позицию индивида, которая становится особенно прочной, когда она осознанна, когда появляются личностные ценности, рассматриваемые как осознанные общие смысловые образования.

Смысл аксиологического подхода может быть раскрыт через систему аксиологических принципов, к которым относятся:

1. Равноправие философских взглядов в рамках единой гуманистической системы ценностей при сохранении разнообразия их культурных и этнических особенностей;

2. Равнозначность традиций и творчества, признание необходимости изучения и использования учений прошлого и возможности духовного открытия в настоящем и будущем, взаимообогащающего диалога между традиционалистами и новаторами;

3. Экзистенциальное равенство людей, социокультурный прагматизм вместо демагогических споров об основаниях ценностей;

диалог и подвижничество вместо мессианства и индифферентности.

Согласно этой методологии, одной из первостепенных задач является выявление гуманистической сущности науки, в том числе и педагогики, ее отношения к человеку как к субъекту познания, общения и творчества. Это ведет к рассмотрению ценностных аспектов философско-педагогического познания, его «человеческого измерения», принципов, а через них и гуманистической, человеческой сущности культуры в целом. Именно гуманистическая ориентация философии образования создает прочную основу будущего человечества. Образование как компонент культуры в этой связи приобретает особую значимость, так как является основным средством развития гуманистической сущности человека.

При онтологическом подходе сознание изучается в единстве со своим материальным носителем при неприменном понимании их относительной противоположности.

Это единство прослеживается по ряду направлений:

1. По своему содержанию сознание является отражением окружающей действительности. Сознание, тем не менее, в своём содержании опирается на реально существующее.

2. Сознание связано с материальным способом своего выражения – языком. Язык является проявлением творческой основы человека, он есть практическое существование сознания, его воплощение. Сознание – отражение бытия, а язык – система знаков для самовыражения и коммуникации.

3. Сознание связано со своим материальным носителем – мозгом, на основе которого и существует.

С точки зрения философии исследуется, прежде всего, первый аспект: сознание как отражение. Общее свойство отражения (присущее всем объектам действительности) понимается как определённая сторона взаимодействия образований, заключающаяся в способности одного образования своим внутренним состоянием запечатлевать особенности другого образования, взаимодействующего с ним.

Отражение характеризуется следующими формами своего проявления:

- всегда есть особая сторона и особый продукт взаимодействия объекта с объектом, или с субъектом;
- это процесс, результат которого – более или менее адекватное воспроизведение особенностей одной из взаимодействующих сторон и изменение в структуре - другой;
- всегда вторично по отношению к отображаемому;
- всегда связано с ответной реакцией отображающего объекта или субъекта и другие.

Отражению присуща активность. Активность вытекает из того факта, что отражение зависит как от отражаемого, так и от отражающего. Главное же в том, что отражающее способно, воспринимая и перерабатывая отражённое, приспособлять к своим нуждам воздействия внешней среды, изменять действительность.

Систему творческого развития личности была адаптирована для работы с подростками и школьниками.

Труда Г. Альтшуллера «Алгоритм изобретения», «Творчество как точная наука» стали основой, так называемой творческой педагогики. Соответственно, выстраивание позиции развития творчества обучающихся возлагал развитие творчества и педагога. Впоследствии в специальных исследованиях (В. Бухвалов [39 с.23], Б. Злотин [21], Г. Иванов [40 с.11], С. Ладощкина [16 с 34], А. Нестеренко [17], Т. Сидорчук [20 с.88], Л. Шрагина [33 с. 51], Г. Шустерман [32с.23] и др.) были разработаны методы и приемы развития потенциала сотрудников и студентов профессиональных образовательных организаций.

Суть этой технологии заключается в формировании системного, диалектического мышления, развития творческого воображения, изобретательской сообразительности. Использование технологии направленно не только на развитие моделирования мысли, а создание условий для системного мышления, творческого, способность понимать единство и

противоречия окружающего мира, видеть и решать проблемы. На это может быть способна только творческая личность.

Методы и приемы развития творческой личности предполагают выявление и разрешение противоречий. Данный подход является ключом к творческому мышлению. Множество их случается в окружающей жизни, потому что везде, где необходимо нечто усовершенствовать, улучшить, приходится иметь дело с противоречиями.

Обобщая рассматриваемые теории развития творчества и творческого потенциала, следует сделать вывод о сложности рассматриваемой проблематики и ее многогранность.

Исходя из теоретического анализа разработанности вопроса, сформулируем определение творческого потенциала. Творческий потенциал – совокупность принципов и норм когнитивного поведения индивидуума, обуславливающий его желание к развитию и самореализации по средствам преодоления противоречий профессионального характера. Развитие творческого потенциала – функция управления фундаментом которой выступает философское воззрение, целью которого является духовное, моральное, нравственное становление личности, способности и желания к развитию гибкости мысли и нестандартности принятия решений [30].

Сущность развитие творческого потенциала сотрудников рассматривается не как отдельный феномен, а как совокупность форм, методов и средств реализации профессиональной деятельности.

Творческий потенциал сотрудников образовательной организации можно определить как способность и решимость к преодолению препятствий, решению поставленных задач [31].

При этом различают мотивированный и немотивированный подходы. В первом случае творческий потенциал опирается на знания, выбор методов, социальные критерии, культурные универсалии. Во втором случае знание может не играть решающей роли, и тогда процесс использования творческого потенциала становится интуитивным, идет путем проб и ошибок.

Профессиональные знания сотрудников организации определяются, прежде всего, уровнем и качеством образования. Прирост человеческих активов происходит и в процессе целевого обучения специалистов, проведения работы по повышению квалификации и профессиональной переподготовки сотрудников организации.

Знания сотрудника - это инструмент, посредством которого создается интеллектуальная продукция, как результат творческого процесса [34]. Создание интеллектуальной продукции порождает новые знания, тем самым увеличиваются человеческие активы и творческий потенциал организации. Развитие творчества в этом случае выступает соизмеримо развитию идеологии организации, так как включает в себя не только уровень профессиональной подготовки, но и систему морально-этических и нравственных ориентиров.

Однако, для реализации имеющихся и полученных знаний необходим опыт, навыки в решении профессиональных проблем, задач, которые возникают в образовательной деятельности организации. Сложность развития творчества заключается в эмпирическом получении компетенций, следовательно, такие знания и умения достаточно сложно передать традиционным путем [40].

Возможности успешного приобретения знаний и получения навыков, во многом зависят от профессиональных качеств сотрудника и, прежде всего, от психометрических характеристик и способностей человека [35].

Весьма важными для наращивания человеческих активов за счет увеличения объема коллективных знаний и навыков являются такие способности сотрудников как:

1. Обучаемость, восприимчивость к новым знаниям, внутреннее желание к приобретению навыков;
2. Склонность к критическому мышлению;
3. Умение абстрагироваться, моделировать ситуацию, освоение информационных технологий;

4. Деловитость, настойчивость в достижении поставленной цели, в решении задач;

5. Работоспособность, организованность.

В целом, сущность рассматриваемой творческой компетенции и потенциала, на наш взгляд, нужно рассматривать как интегративное свойство личности, включающее систему специальных знаний, умений, мотивов и совокупность профессионально важных качеств, обеспечивающих готовность к осуществлению профессиональной творческой деятельности, отражающей бинарную сущность педагогического процесса.

1.2 Классификация творческих компетенций сотрудников образовательных организаций

Образование в Российской Федерации испытывает кризис, связанный с переходом к компетентностной модели, уже давно распространенной в системах образования за рубежом [39]. Внедрение компетенций дает возможность моделировать образ будущего специалиста той или иной сферы.

В европейской системе образования укоренилась модель, которая зиждется на четырех группах компетенций: группа, основанная на личностных качествах, группа, направленная на решение задач, компетенции для производительной деятельности, компетенции управления деятельностью. Данный подход в европейской системе реализуется достаточно давно, и успел зарекомендовать свою эффективность в воспроизводстве трудового потенциала.

В связи со вступлением Российской Федерации в Болонский процесс, система образования переняла опыт своих зарубежных коллег в области компетентностного подхода в образовании. Система образования в Европе направлена на воспитание специалиста с учетом культурных, национальных, экономических и других особенностей и ценностей, на которых основывается мировоззрение среднестатистического европейца. Перенос системы в целом

или отдельных ее компонентов невозможен, ввиду объективных особенностей исторического развития регионов мира. Система, направленная на развитие Россиян должна основываться в первую очередь на культурных, этнических, светских и исторически сложившихся иных особенностях. Исходя из вышеперечисленных особенностей мировоззрения и профессионального развития, мы можем получить образ, который требует действительный мир. Стоит отметить тот факт, что система образования СССР значительно отличалась от системы, представленной в Европе, и до начала 80-х годов фактически не нуждалась в реформировании. Отличительная черта этой системы на наш взгляд – ширина охвата областей знаний, что категорически противоречит системе европейского образования. Переняв систему СССР и совершив переход на компетентностную модель, возникает когнитивный диссонанс, связанный в первую очередь с тем, что мы не сумели в полной мере реализовать ментальные потребности образования. На наш взгляд, в системе образования СССР огромная роль уделялась развитию интеллектуальных знаний, а так же творческих умений и навыков. Переняв данную структуру и преобразовав ее в систему компетенций, мы получаем современную модель, но уже с учетом исторического аспекта развития Российской Федерации и ее народа.

Частично метод интеграции реализуется, его фрагменты наблюдаются в системе общекультурных компетенций. На наш взгляд этого недостаточно для полноценной интеграции опыта одной системы в другую. Следствием чего, для эффективной интеграции предлагаем выделить, в отдельную группу компетенций те, что в первую очередь характеризуют развитие творческих способностей человека.

Внедрение подобного похода к интеграции обеспечит плавный переход от одной системы – к другой, сохранив и преумножив накопленные знания и методы [15]. Данная модель позволит переквалифицировать уже сложившийся педагогический трудовой ресурс, а также воспитать новое поколение преподавателей уже в современной системе компетентностного подхода.

Группа творческих компетенций наиболее эффективно характеризует ширину охвата знаний советской педагогической школы. Данная группа включает в себя компетенции, отвечающие за интеллектуальную активность, гибкость мышления, укрепления моральной и нравственной основы личности. Развитие компетенций этой группы в целом стимулирует развитие активности сотрудников, обеспечивая тем самым реализацию целей и задач образовательной организации.

Говоря о компетентностном подходе, следует выделить несколько основных групп компетенций характерных для реализации профессионально-педагогической деятельности. Каждая группа содержит подгруппу, включающую в себя ряд конкретных компетенций. Данные таблицы представляют группы компетенций, на наш взгляд наиболее характерных для педагога среднего профессионального образования.

Таблица 1 – Группы профессионально педагогических компетенций

№	Группа	Характеристика	Компетенции
1	Творческие	Направлены на обеспечения интеллектуального развития и развития познавательной активности	Когнитивные компетенции
			Социальное ориентирование
			Ценностная
			Планирование
2	Коммуникативные	Направлены на обеспечение связи между субъектами педагогического процесса, а так же обеспечении взаимодействия между ними	Открытость
			Умение воспринимать и доносить информацию
			Эмпатия
			Уместность использования информации
			Сдержанность
3	Общекультурные	Направлены на	Социальная

		становление личностных качеств субъектов в виду новых и уже имеющихся условий существования общества	ответственность
			Толерантность
			Патриотизм
			Культуросообразие
			Честность
4	Профессиональные	Направлены на реализацию профессиональных целей субъектов для достижения необходимых результатов	Контролирующие
			Субъект-объектные
			Предметные
			Педагогический такт

Представленные в таблице данные лишь часть предлагаемого подхода развития компетенций у преподавателей и руководителей СПО. Выбранные группы компетенций дают четкую характеристику заданному вектору развития данной области знания.

Метод дифференцирования компетенций представленный выше наряду с принятыми общекультурными и профессиональными компонентами выделяет в отдельное звено коммуникативные и творческие компетенции, как главный фактор развития современного сотрудника образовательной организации.

Изучая классификацию компетенций сотрудника образовательной организации, особое внимание уделяется группе творческих компетенций и их развитию.

Рассмотрим классификацию творческих компетенций. Рассматривая данную группу, стоит отметить субъектов-носителей компетентностной нагрузки. В рамках образовательной организации подобная группа имеет место в тех процессах, которые предполагают управление человеческими ресурсами, следовательно, носителями являются как состав преподавателей организации, так и руководители разных уровней.

В состав группы творческих компетенций, включается ряд компетенций когнитивного, социально-ориентированного и ценностно-смыслового характера. Рисунок 1.



Рисунок 1 – Элементы творческих компетенций

Рассмотрим творческие компетенции с позиции функционального управления. В состав каждого элемента группы творческих компетенций включается подгруппа, состав которой рассматривается с позиции управления.

Когнитивные компетенции можно понимать как интегральное качество личности, обеспечивающее её стремление и готовность реализовать свой потенциал (знание технологии учебной деятельности, умение применять эти знания в практике, наличие опыта самостоятельной учебной деятельности) при успешном решении проблемных задач в процессе учебной и других видов деятельности.

В своих работах О.В. Потанина рассматривает когнитивную компетенцию как форму «существования знаний, умений, образованности в целом, которая приводит к личностной самореализации, нахождению своего

места и сокращению периода адаптации к новым условиям деятельности» и определяет когнитивную компетенцию как «результат образования, при котором уровень подготовленности позволяет иметь способности к развитию познавательной деятельности в профессиональной, личной и общественной жизни, самоорганизации и саморазвитию; готовность к постоянному повышению образовательного уровня; потребность в актуализации своего личностного потенциала, демонстрации рефлексии и самостоятельном приобретении новых знаний и умений» [16].

Социальная компетенция выступает как степень адекватности и эффективности реагирования на проблемные жизненные ситуации, достижение реальных целей в особом социальном контексте, использование подходящих для этого методов и позитивное развитие как результат активности, подтверждение со стороны других адекватности социального поведения, способность участвовать в сложной системе межличностных отношений и успешно взаимодействовать и понимать других людей [11].

Социальная компетенция отражает степень конструктивности человека как субъекта социального взаимодействия и занимает особое место в ряду различных видов психологической компетентности исследуемых в современной системе образования.

Ценностно-смысловые компетенции в контексте функции управления выступают как самостоятельное построение траектории развития сотрудника, поиск и готовность решать возникающие задачи, ориентированность на миссию организации и сообразность целей системы образования, поиск наиболее удобных путей реализации поставленных задач.

Использование триединства компонентов определяет систему творческого потенциала. Исходя из вышесказанного, отметим использование данного комплекса компетенций, выражает стремления, намерения и желание самоактуализации сотрудника в рамках реализации программ обучения.

Рассмотрим следующую типологию творческих компетенций. Модель Пахтусовой Н. А. рассматривает творческие компетенции сотрудников

образовательной организации с бинарной точки зрения (позиции преподавателя, как субъекта образовательной организации)

Данная модель состоит из следующих компонентов:

1. целевой,
2. методологический,
3. содержательный,
4. процессуально-технологический
5. диагностико-результативный.

Целевой компонент в рамках данной концепции включает систему целей и задач формирования профессиональной творческой компетенции сотрудников образовательной организации.

Этот компонент является системообразующим и выступает по отношению к остальным компонентам в качестве управляющей инстанции; служит определяющим фактором разработки их содержательной стороны. В качестве желаемого результата определена цель – основополагающий элемент построения системы управления организацией.

Развитие менеджмента как науки отражается на развитии методик менеджмента профессионального образования. Так сегодня в рамках концепции развития творческого потенциала сотрудников реализуется ряд методик, направленных на оптимизацию и унификацию политики в области целеполагания.

Развитие данного компонента творческого потенциала реализуется через такие системы целеполагания как:

1. Теория «SMART»
2. Теория Э. Локка
3. Теория Г. Альтшуллера
4. Теория «БИХАГ»

SMART – в буквальном переводе «умный», «хитрый», но в данном случае это слово является аббревиатурой английских слов [3].

1. Каждая буква обозначает правило ее реализации.

2. S (Specific) – конкретная, точная,
3. M (Measurable) - измеримая,
4. A (Achievable) – достижимая,
5. R (Relevant) – релевантная, соответствующая,
6. T (Timed) – привязанная ко времени.

В свою очередь, теория целеполагания Э. Локка гласит о том, что намерение играет большую роль в теории постановки целей. Локк употребил понятия намерений и сознательных целей, чтобы предложить и исследовать тезис о том, что более серьезные сознательные цели приводят к более высоким уровням производительности, если эти цели восприняты личностью.

Рассматривая подходы в рамках целеполагания, невозможно не отметить вклад советского ученого Г. Альтшуллера. Разрабатывая методологию решения изобретательских задач, ученый пришел к выводу о правильности постановки целей и решения задачи. Теория Г. Альтшуллера основывается на нестандартном подходе в выборе цели. Он предполагал, чем не стандартнее будет цель, тем не стандартнее будет ее решение, следовательно, решение будет уникальным и невозможным для повторения.

Концепция теоретического целеполагания в системе «БИХАГ» предполагает масштабное мышление со стороны управленца.

Для реализации концепции необходимо исполнение четырех этапов:

1. Выход за пределы своего стандартного видения.
2. Определение временного горизонта.
3. Определение экономики процесса.
4. Поиск крупной цели и постановка промежуточных задач.

Методологический компонент модели представлен совокупностью методологических подходов (системного, синергетического, компетентностного и деятельностного), лежащих в основе исследуемой проблемы; принципов, соблюдение которых регулирует процесс формирования профессиональной творческой компетенции сотрудников образовательной организации.

Системный подход позволяет рассматривать процесс формирования профессиональной творческой компетенции как сложную педагогическую систему; выделить системообразующий фактор формирования профессиональной творческой компетенции, а именно - цель; выявить составляющие компоненты проектируемой модели, их место и значение; раскрыть диалектику их взаимосвязи.

Синергетический подход позволяет рассматривать сотрудника (педагога профессионального обучения) как самоорганизующуюся систему, способную реализовать свой творческий потенциал через самоорганизацию в процессе учебно-творческой деятельности; определить сущность и содержание творческого саморазвития личности будущих педагогов

Компетентностный подход дает возможность изучить профессиональную творческую компетенцию сотрудников образовательных организаций; определить критерии и показатели сформированности.

Деятельностный подход позволяет рассмотреть особенности профессиональной творческой деятельности сотрудников и педагогов системы профессионального обучения; создать условия для формирования профессиональной творческой компетенции и саморазвития специалистов посредством их включения в различные виды деятельности; определить формы, методы для организации активности сотрудников образовательной организации.

Организация образовательного процесса должна подчиняться определенным принципам, которые можно сформулировать, основываясь на нормах образовательного законодательства. Общие требования к организации образовательного процесса закреплены в ст. 15 Закона об образовании [1]. Исходя из этого, содержательный компонент включает весь объем содержания образовательного процесса, направленного на формирование профессиональной творческой компетенции сотрудников: содержание учебных программ дисциплин психолого-педагогического цикла, набора модулей вариативной части.

Процессуально-технологический компонент характеризуется двухблочной структурой, обусловленной двойственным характером деятельности сотрудников и педагогов, и представлен взаимосвязанными и взаимодополняющими процессуальным и технологическим блоками, отражающими стратегию формирования профессионально-творческой компетентности [36 с. 54].

Диагностико-результативный компонент отражает эффективность функционирования спроектированной модели и представлен критериями и уровнями сформированности профессиональной творческой компетенции.

Диагностико-результативный компонент модели выполняет мониторинговую, анализирующую, комплексно-корректировочную и функцию обратной связи и позволяет анализировать информацию о ходе образовательного процесса, корректировать деятельность по формированию профессиональной творческой компетенции.

Данный компонент находит отражение в разработке концепций анализа развития компетенций сотрудника с учетом индивидуальной траектории развития. Применение такого компонента отражено в экспертных технологиях оценки потенциала как организации так и сотрудника.

С позиции менеджмента профессионального образования, развитие творческого потенциала как управленческой функции отражается в реализации фундаментальных компонентов системы менеджмента профессионального образования.

Ключевое значение творческого потенциала отражают следующие функции менеджмента:

1. Анализ системы
2. Планирование
3. Организация
4. Мотивация
5. Контроль

Данные компоненты характеризуют направленность воздействия творческого потенциала субъекта, определяют его место в системе менеджмента, создают последовательность выполнения операций, связанных с поддержанием работоспособности системы образования. Анализ и экспертиза компонентов системы управления организацией и развитием потенциала сотрудников дает возможность совершенствовать методы управления.

1.3 Методика экспертизы и развития творческого потенциала сотрудников образовательной организации

Исследование менеджмента в образовании и его компонентов применительно к профессиональному обучению происходит различными методами. Наиболее эффективным и эргономичным исследовательским методом выступает система экспертной оценки.

Экспертиза – процесс, в рамках которого устанавливается соответствие заявленного качества товара, услуги (работы).

В рамках образовательной системы метод экспертизы подразумевает выявление динамики качества процессов системы образования, ее компонентов и связей.

Данный метод достаточно практикоориентирован, поскольку не отражает больших затрат и способствует повышению эффективности организации, посредством выявления регрессных процессов внутри системы взаимодействия субъектов.

Управление качеством образования в рамках экспертной проверки компонентов может носить как формальный, так и неформальный характер.

Формальный характер – анализ финансовой деятельности организации, взаимодействие с социальными партнерами, учет сотрудников, анализ текучести кадров, кадровая характеристика, анализ хозяйственной и экономической деятельности организации (в рамках общепринятых и законодательных норм).

Неформальны же характер, в системе управления образованием, чаще всего носит проверка производительности труда по средствам единоразовых (периодических) плановых проверок качества предоставления образовательных услуг. В данном случае подразумевается ведение занятий, численный и списочный состав сотрудников, оценка портфолио, выявление стремлений сотрудника, динамики развития компетенций, в том числе и творческих.

Поскольку основными составляющими процесса управления являются методологические основы, на которых зиждется структура управленческого решения, экспертный метод предполагает оценку образовательной организации по средствам анализа компонентов, а именно:

1. стратегии;
2. политики;
3. целей;
4. кадров.

Основными задачами мониторинга проблем являются установление возникающих в процессе управления проблем, требующих принятия управленческих решений, и формирование их перечня, определение степени безотлагательности их решения, определение проблемы, которая должна решаться в первую очередь, оценка состояния проблем и хода реализации принятых по ним решений. Задачи экспертизы – выявление проблем и решение их с учетом потребностей организации, поиск нестандартных подходов к управлению, что обуславливает применение творческих способностей сотрудников.

Изучение такого аспекта как развитие творческого потенциала сотрудников образовательной организации обуславливает методику оценки сложившегося потенциала сотрудников организации. Рассматривая компоненты профессионального творчества через призму управления, следует изучить экспертные технологии оценивания потенциала.

В рамках анализа методологического компонента следует придерживаться сформированных разновидностей экспертизы. К разновидностям экспертных методов можно отнести:

1. Экономическая экспертиза – анализ деятельности хозяйствующих субъектов в рамках рассматриваемой системы.

Реализуется по средствам сбора и анализа периодической отчетности (подразделений и элементов организации). Экономическая экспертиза может быть представлена несколькими вариациями:

- Аудит административно-хозяйственной части
- Аудит бухгалтерской отчетности
- Аудит экономического подразделения (субъекта планирования)

2. Социологический метод, который базируется на опросе, сборе и анализе мнений респондентов (например, численного персонала организации, преподавателей и сотрудников). Такой опрос и сбор мнений производится обычно в письменной или электронной форме с помощью анкет или опросников. При использовании этого метода также следует применять научно обоснованные способы опроса, математические принципы сбора и обработки информации.

По способу получения экспертных оценок при принятии решений по управлению качеством выделяют следующие экспертные методы:

1. метод ранжирования. Предусматривает присвоение рангов или же упорядочивание субъектов в зависимости от их относительной значимости осуществляемое экспертом. При этом наиболее предпочтительному присваивают 1 ранг. Чем меньше количество объектов исследования, тем более точным будет ранжирование. Достоинством метода является его простота, а недостатками – невозможность точного ранжирования при количестве объектов исследования более 20 и определения, как далеко по значимости находятся ранжируемые объекты.

2. Метод балльно-рейтинговой оценки. Представляет собой упорядочение исследуемых объектов в зависимости от их важности путём

приписывания баллов каждому из них, соответствие числу баллов присваивается рейтинговая группа. При этом наиболее важному объекту приписывается наибольшее количество баллов по принятой шкале. К положительным чертам подобного экспертного метода следует отнести дифференцированный подход, к негативным – при повышении критерия оценивания усложняется определение веса баллов. Примером подобного ранжирования является система рейтинговой оценки эффективности работы преподавателей ВПО и СПО.

3. Метод парного сравнения. При реализации методики, эксперт сопоставляет по важности исследуемые объекты по парно, устанавливая в каждой паре наиболее важный. Результаты представляются в виде записи комбинаций или в форме матрицы, что предпочтительнее для дальнейшей обработки, так как позволяет использовать программное обеспечение. В результате сравнения и оценки эксперт высказывает мнение о важности того или иного объекта или процесса.

3. Метод последовательного сопоставления. Здесь эксперт располагает все исследуемые объекты в порядке их важности (как при ранжировании) и каждому из процессов или объектов в рамках системы образования присваивается определённое количество баллов, причём самому важному объекту – наиболее высокий балл. Далее эксперт решает, будет ли важность объекта, имеющего ранг 1, больше суммы балльных оценок всех остальных объектов; если будет, то значение балльной оценки первого объекта увеличивается до соблюдения этого условия, а если нет, то эксперт уменьшает это значение так, чтобы оно стало меньше суммы оценок всех остальных объектов. Оценки второго и последующих объектов определяются последовательно, аналогично первому.

Общими достоинствами применения классификаций экспертных методик управления образовательными системами является быстрота проведения экспертизы. Как правило, на подготовку экспертизы и ее проведения в рамках узкого подразделения необходимо не более недели.

Наряду с этим, в рамках проведения экспертизы возможно сопоставление разнородных и разноуровневых объектов и процессов, которые зачастую невозможно измерить количественно.

Недостатками экспертных методов являются их субъективность и соответствующие этому возможные погрешности результатов экспертизы, существенные затраты на привлечение опытных экспертов для участия в экспертных работах, влияние авторитетных членов экспертной группы и корпоративных интересов на мнение отдельных экспертов.

Общность каждого из методов заключается в последовательности проведения процедур их проведения:

1. организация экспертного оценивания;
2. проведение сбора данных;
3. обработка результатов экспертизы.

Практика показывает, что уменьшение субъективности и соответственно повышение объективности результатов использования экспертных методов существенно зависит от соблюдения правил организации, подготовки и проведения экспертных работ.

Ключевую роль в проведении экспертной оценки играет форма закреплённая за методикой. Следует отметить, наиболее распространённые формы экспертной оценки, а именно:

1. индивидуальная;
2. коллективная;
3. смешанная.

Снижения фактора субъективности результатов экспертизы обратно пропорционально зависит от количества экспертов: возрастание количества экспертов влечёт падение субъективности оценивания. Рассматривая творческий потенциал сотрудников, следует отметить субъективность данного явления, однако экспертные технологии представляют возможность сглаживания субъективности, рассматривая сотрудника и его потенциал через призму требований и интересов конкретной организации.

Применяя одну типологию стандартов экспертизы, следует ожидать разных результатов в зависимости от группы применения.

Следовательно, для развития экспертной оценки в условиях реализации компетентного подхода следует разработать ряд экспертных анализов, четко отражающих требования как к занимаемой должности (профессиональные навыки) так и личностных компетенций.

Рассматривая процесс экспертизы через призму творческого потенциала, ярким примером применения экспертного метода оценки качества развития компетенций, в том числе и творческих, выступает должность преподавателя.

Зная контекст деятельности, профессиональные стандарты и личностные требования к должности изучим пример экспертной технологии оценивания деятельности преподавателя [53].

Как правило, экспертиза деятельности преподавателя основывается на нескольких артериальных группах, включающих широкий спектр качественных характеристик [15]. Зачастую экспертиза педагогической компетентности основывается на балльно-рейтинговой системе. Такие системы, как правило, достаточно дифференцированы для максимально объективного оценивания качеств аттестуемого. Помимо всего прочего, присутствуют графы для идентификации информации, соответственно для дальнейшего сбора и оценки групповых результатов и достижений коллектива преподавателей.

Форма опросника утверждается в рамках внутреннего менеджмента качества, декларирование формы происходит по коллегиальному согласованию [22]. Конечно же, разрабатывая опросник, коллегия руководствуется объективными факторами достижения успеха, однако оценка факторов остается за субъектом, то есть аудитором.

Экспертный лист

оценки уровня квалификации педагогического работника

_____ Ф.И.О. аттестуемого
_____ Аттестуемый предмет
_____ Имеющаяся квалификационная категория
_____ ФИО эксперта
_____ Должность эксперта

Оценочный фонд

4 – очень высокая степень выраженности указанной в утверждении характеристики. Она проявляется в подавляющем большинстве ситуаций, является устойчивой, полностью соответствует типичным качествам и поведению педагога. Ответ экспертов – «да».

3 – высокая степень выраженности характеристики. Она часто проявляется в педагогических ситуациях. Иногда возникают случаи, когда качества или поведение педагога не соответствуют утверждению. Ответ экспертов – «скорее да, чем нет».

2 – средняя степень выраженности характеристики. В некоторых ситуациях качества и поведение педагога соответствуют утверждению, в некоторых – не соответствуют. Ответ экспертов – «среднее значение».

1 – характеристика не представлена в деятельности педагога. Качества и поведение учителя не соответствуют содержанию утверждения. Ответ экспертов – «нет».

2. Компетентность в области личностных качеств

Таблица 2.1. – Эмпатийность и социорефлексия

		1	2	3	4
1.	Все обучающиеся безбоязненно обращаются к педагогу за помощью, столкнувшись с трудностями в решении того или иного вопроса				
2.	Умеет поддержать обучающихся и коллег по работе				
3.	Умеет находить сильные стороны и перспективы развития для каждого обучающегося				
4.	Умеет анализировать причины поступков и поведения обучающихся				

Таблица 2.2. – Самоорганизованность

		1	2	3	4
5.	Умеет организовать свою деятельность и деятельность обучающихся для достижения намеченных целей урока				
6.	Рабочее пространство педагога хорошо организовано				
7.	Конструктивно реагирует на ошибки и трудности, возникающие в процессе реализации педагогической деятельности				
8.	Своевременно вносит коррективы в намеченный план в зависимости от ситуации и сохраняет самообладание в ситуациях с высокой эмоциональной нагрузкой				

Таблица 2.3. – Общая культура

		1	2	3	4
9.	Обладает широким кругозором, легко поддерживает разговоры на различные темы				
10.	Поведение и внешний вид соответствуют этическим нормам				
11.	Осведомлен об основных событиях и изменениях				

	современной социальной жизни				
12.	Обладает педагогическим тактом, деликатен в общении. Высказывания педагога построены грамотно и доступно для понимания, его отличает высокая культура речи				

Таблица 3. – Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности

Таблица 3.1. – Умение ставить цели и задачи в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями обучающихся

		1	2	3	4
13.	Умеет обоснованно ставить цели обучения по предмету в соответствии с возрастными особенностями обучающихся				
14.	Корректирует цели и задачи деятельности на занятии в зависимости от готовности обучающихся к освоению материала урока и в соответствии с индивидуальными особенностями обучающихся				
15.	Знает и учитывает уровень обученности и развития обучающихся при постановке целей и задач урока				

Таблица 3.2. – Умение перевести тему урока в педагогическую задачу

		1	2	3	4
16.	Умеет формулировать цели и задачи на основе темы занятия				
17.	Умеет конкретизировать цель урока до комплекса взаимосвязанных задач				
18.	Умеет сформулировать критерии достижения целей урока				
19.	Умеет добиться понимания обучающимися целей и задач урока				
20.	Умеет соотнести результаты обучения с поставленными целями				

Таблица 3.3. – Умение вовлечь обучающихся в процесс формулирования целей и задач

		1	2	3	4
21.	Умеет вовлечь обучающихся в процесс постановки целей и задач урока				
22.	Предлагает обучающимся самостоятельно сформулировать цель занятия в соответствии с изучаемой темой				
23.	Обучающиеся принимают участие в формулировании целей и задач урока				

4. Компетентность в области мотивации учебной деятельности

Таблица 4.1. – Умение создавать ситуации, обеспечивающие успех в учебной деятельности

		1	2	3	4
24.	Умеет вызвать интерес у обучающихся к своему предмету				
25.	Отмечает даже самый маленький успех обучающихся				
26.	Демонстрирует успехи обучающихся родителям				
27.	Умеет дифференцировать задания так, чтобы обучающийся почувствовали свой успех				

Таблица 4.2. – Умение создавать условия обеспечения позитивной мотивации обучающихся

		1	2	3	4
28.	Выстраивает деятельность на уроке с учетом уровня развития учебной мотивации				
29.	Владеет большим спектром материалов и заданий, способных вызвать интерес обучающихся к различным темам преподаваемого предмета				
30.	Использует знания об интересах и потребностях				

	обучающихся в педагогической деятельности				
31.	Умеет создать доброжелательную атмосферу на уроке. Обучающиеся удовлетворены образовательной деятельностью, выстраиваемой учителем (содержание, методы, результаты и др.).				

Таблица 4.3. – Умение создавать условия для самомотивирования обучающихся

		1	2	3	4
32.	Умеет активизировать творческие возможности обучающихся				
33.	Демонстрирует практическое применение изучаемого материала				
34.	Поощряет любознательность обучающихся, выход за рамки требований программы при подготовке школьных заданий				
35.	Дает возможность обучающимся самостоятельно ставить и решать задачи с высокой степенью свободы и ответственности				
36.	Создает условия для вовлечения обучающихся в дополнительные формы познания по предмету: олимпиады, конкурсы, проекты и т.д.				

5. Компетентность в области обеспечения информационной основы деятельности

Таблица 5.1. – Компетентность в методах преподавания

		1	2	3	4
37.	Своевременно вносит коррективы в методы преподавания в зависимости от сложившейся ситуации				
38.	Применяемые методы соответствуют целям и задачам обучения, содержанию изучаемой темы				
39.	Владеет современными методами преподавания				

40.	Обоснованно использует на уроках современные информационно-коммуникативные технологии				
-----	---	--	--	--	--

Таблица 5.2. – Компетентность в предмете преподавания

		1	2	3	4
41.	Хорошо знает преподаваемый предмет				
42.	Рабочая программа по предмету построена с учетом межпредметных связей				
43.	При подготовке к урокам использует дополнительные материалы по предмету (книги для самообразования, медиа-пособия, современные цифровые образовательные ресурсы и др.)				
44.	В процессе формирования новых знаний опирается на знания обучающихся, полученные ими ранее при изучении других предметов				
45.	Добивается высоких результатов по преподаваемому предмету				

Таблица 5.3. – Компетентность в субъективных условиях деятельности

		1	2	3	4
46.	Ориентируется в социальной ситуации группы, знает и учитывает взаимоотношения обучающихся				
47.	Хорошо знает положения закона об образовании и действует в соответствии с ними				
48.	Систематически анализирует уровень усвоения учебного материала и развития обучающихся на основе устных и письменных ответов, достигнутых результатов и других диагностических показателей				
49.	Имеет «банк» различных учебных заданий, ориентированных на обучающихся с различными индивидуальными				

	особенностями				
50.	Подготовленные преподавателем характеристики обучающихся отличаются хорошим знанием индивидуальных особенностей, обоснованностью суждений				

6. Компетентность в области разработки программы деятельности и принятия педагогических решений

Таблица 6.1. – Умение выбрать и реализовать образовательную программу

		1	2	3	4
51	Знает основные нормативные документы, отражающие требования к содержанию и результатам учебной деятельности по предмету, учебники и УМК по преподаваемому предмету, допущенные или рекомендованные Минобрнауки РФ и Министерства образования [2,3,5]				
52	Может провести сравнительный анализ учебных программ, УМК, методических и дидактических материалов по преподаваемому предмету, выявить их достоинства и недостатки				
53	Обоснованно выбирает учебники и учебно-методические комплексы по преподаваемому предмету				
54	Рабочая программа педагога предполагает решение воспитательных задач и составлена с учетом нормативных требований, темпа усвоения материала, преемственности и других моментов, повышающих ее обоснованность				

Таблица 6.2. Умение разработать собственные программные, методические и дидактические материалы

		1	2	3	4
55.	Самостоятельно разработанные педагогом программные, методические и дидактические материалы по предмету отличает высокое качество				
56.	Продуктивно работает в составе рабочих групп, разрабатывающих и реализующих образовательные проекты, программы, методические и дидактические материалы				
57.	Выступает перед коллегами с информацией о новых программных, методических и дидактических материалах, участвует в конкурсах профессионального мастерства				

Таблица 6.3. – Умение принимать решения в педагогических ситуациях

		1	2	3	4
58.	Поощряет высказывания и выслушивает мнения обучающихся, даже если они расходятся с его точкой зрения				
59.	Умеет аргументировать предлагаемые им решения				
60.	Умеет пересмотреть свое решение под влиянием ситуации или новых фактов				
61.	Учитывает мнение родителей, коллег, обучающихся при принятии решений				

7. Компетентность в области организации учебной деятельности

Таблица 7.1. – Умение устанавливать субъект-субъектные отношения

		1	2	3	4
62.	Умеет устанавливать отношения сотрудничества с обучающимися, вести с ними диалог				
63.	Умеет разрешать конфликты оптимальным способом				
64.	Умеет выстраивать отношения сотрудничества с коллегами,				

	проявляет себя как член команды при разработке и реализации различных мероприятий, проектов				
65.	Умеет создать рабочую атмосферу на занятии, поддержать дисциплину				

Таблица 7.2. Умение организовать учебную деятельность обучающихся

		1	2	3	4
66.	Использует методы, побуждающие обучающихся самостоятельно рассуждать				
67.	Формирует у обучающихся навыки учебной деятельности и умеет организовать обучающихся для достижения запланированных результатов учебной деятельности				
68.	Излагает материал в доступной форме в соответствии с дидактическими принципами				
69.	Умеет организовать обучающихся для поиска дополнительной информации, необходимой при решении учебной задачи (книги, компьютерные и медиа-пособия, цифровые образовательные ресурсы и др.)				

Таблица 7.3. Умение реализовать педагогическое оценивание

		1	2	3	4
70.	Учитывает возрастные и индивидуальные особенности обучающихся при оценивании				
71.	Аргументирует оценки, показывает обучающимся их достижения и недоработки				
72.	Применяет различные методы оценивания обучающихся				
73.	Умеет сочетать методы педагогического оценивания, взаимооценки и самооценки обучающихся				
74.	Способствует формированию навыков самооценки учебной деятельности.				

Результат экспертизы педагогической деятельности является основным видом исследования труда сотрудников образовательных организаций с учетом индивидуально творческой траектории.

Целостная оценка образовательной системы происходит на базе совокупности экспертизы ее элементов[30]. Изучая компетентность как управленческую функцию возможно развить творческий потенциал сотрудников. Помимо рассмотренной выше экспертной технологии оценивания педагогического потенциала в рамках системы происходит критериальная оценка элементов хозяйствующих подразделений.

Вывод по главе 1

Развитие системы образования предполагает формирование эффективного менеджмента образовательной среды.

Изучая вопросы методологии управления, ключевым аспектом выступает компетентность сотрудников образовательной организации. На сегодняшний день, под компетенциями подразумевается набор активных профессиональных навыков сотрудников.

В рамках менеджмента профессионального образования и компетентностного подхода особое внимание следует уделить развитию творческого потенциала сотрудников организации. Под творчеством в данном случае подразумевается способность и решимость к преодолению препятствий, решению поставленных задач [31].

Рассматривать творческие компетенции следует через призму бинарной модели образовательной среды, как интегративное свойство личности, включающее систему специальных знаний, умений, мотивов и совокупность профессионально важных качеств, обеспечивающих готовность к осуществлению профессиональной деятельности.

Отражение теоретических основ данного вопроса находят исследования таких теоретиков как В. Бухвалов [39 с.23], Б. Злотин [21], Г. Иванов [40 с.11],

С Ладошкина [16 с 34], А. Нестеренко [17], Т. Сидорчук [20 с.88], Л. Шрагина [33 с. 51], Г. Шустерман [32с.23].

С учетом потребностей образовательной организации группа творческих компетенций имеет место в тех процессах, которые предполагают управление человеческими ресурсами, следовательно, носителями являются как состав преподавателей организации, так и руководители разных уровней.

В состав группы творческих компетенций, включается ряд компонентов когнитивного, социально-ориентированного и ценностно-смыслового характера.

Для интенсификации развития компетенций как функции управления, необходимо создание системы анализа и рефлексии. Подобной системой выступает экспертиза компетенций сотрудников организации.

Даная система выстраивается исходя из особенностей образовательного учреждения и основ действующего законодательства. В результате применения подобной технологии возможно провести качественный аудит развития системы компетенций персонала организации.

ГЛАВА 2

АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ НА ПРИМЕРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНЫЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

2.1 Характеристика базы исследования

В рамках проводимого исследования развития творческих компетенций как функции управления выбрано учреждение, деятельность которого направлена на реализацию программ среднего профессионального образования. База исследования отражает качественное развитие системы среднего профессионального образования, поскольку изучаемое учреждения является лидером качества в области предоставления заявленных услуг. Рассмотрим краткую характеристику образовательной организации.

Южно-Уральский государственный технический колледж, – государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение, находящееся по адресу: г. Челябинск, ул. Горького, 15.

Рассматривая творческий потенциал сотрудников, необходимо рассмотреть несколько ключевых особенностей базы исследования, а именно материальные и трудовые ресурсы.

Колледж обладает достаточной учебно-материальной базой для качественного осуществления образовательного процесса:

1. 4 учебных корпуса;
2. 2 стадиона;
3. 1 лыжную базу;
4. 2 спортивные площадки;
5. 6 спортивных залов;

6. 9 учебно-производственных мастерских;
7. 3 учебных полигона;
8. 4 библиотеки;
9. 33 кабинета по общеобразовательным дисциплинам и дисциплинам циклов ОГСЭ и ЕН;
10. 76 кабинетов профессионального цикла;
11. 54 учебных лабораторий;
12. 30 компьютерных классов;
13. 25 аудиторий, оснащенных интерактивными досками или мультимедийными установками.

Учебные лаборатории оснащены учебно-лабораторными стендами и другим оборудованием, обеспечивающим выполнение работ и практических занятий, предусмотренных основными профессиональными образовательными программами.

Учебно-производственные мастерские и полигоны оснащены необходимым учебно-производственным оборудованием, вспомогательным оборудованием, инструментом и расходными материалами, необходимыми для организации и проведения учебных практик студентов, в том числе и для получения квалификации по рабочей профессии.

Преподаватели имеют целостные комплексы учебно-методического обеспечения специальных дисциплин

В Южно-Уральском государственном техническом колледже имеются 21 основных профессиональных образовательных программ, из них 17 базовых, 4 углубленные. Специальности отражены в таблице 8

Таблица 8 – основные профессиональные образовательные программы
ГБПОУ ЮУрГТК

№	Программа	Отделение	Форма
1.	Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей	Машиностроительное отделение	Очное
2.	Монтаж, техническое обслуживание и ремонт промышленного оборудования (по отраслям)	Машиностроительное отделение	Очное
3.	Информационные системы и программирование	Отделение информационных технологий и сервиса	Очное
4.	Сетевое и системное администрирование	Отделение информационных технологий и сервиса	Очное
5.	Инфокоммуникационные сети с системы связи	Электромонтажное отделение	Очное
6.	Сварочное производства	Архитектурно-строительное отделение	Очное, заочное
7.	Технология машиностроения	Машиностроительное отделение	Очное
8.	Литейное производство черных и цветных металлов	Машиностроительное отделение	Очное
9.	Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования	Машиностроительное отделение	Очное, заочное
10.	Автоматизация технологических процессов	Машиностроительное отделение	Очное
11.	Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта	Отделение информационных технологий и сервиса	Очное
12.	Программирование в компьютерных системах	Отделение информационных технологий и сервиса	Очное
13.	Информационные системы	Отделение информационных технологий и сервиса	Очное, заочное
14.	Экономика и бухгалтерский учет	Отделение экономики и инфраструктуры	Очное

15.	Садово-парковое и ландшафтное строительство	Отделение экономики и инфраструктуры	Очное
16.	Водоснабжение и водоотведение	Отделение экономики и инфраструктуры	Очная, заочное
17.	Земельно-имущественные отношения	Отделение экономики и инфраструктуры	Очное
18.	Монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских зданий	Электромонтажное отделение	Очная, заочное
19.	Сети связи и системы коммутации	Электромонтажное отделение	Очная, заочное
20.	Строительство и эксплуатация зданий и сооружений	Архитектурно-строительное отделение	Очная, заочное
21.	Архитектура	Архитектурно-строительное отделение	Очная

Наряду с этим существуют 69 дополнительных профессиональных образовательных программ, из них 40 подготовки рабочих, 14 повышения квалификации и 12 дополнительного образования студентов.

Рассмотрим образовательное учреждение с позиции педагогического состава. Обратимся к рисунку 2.

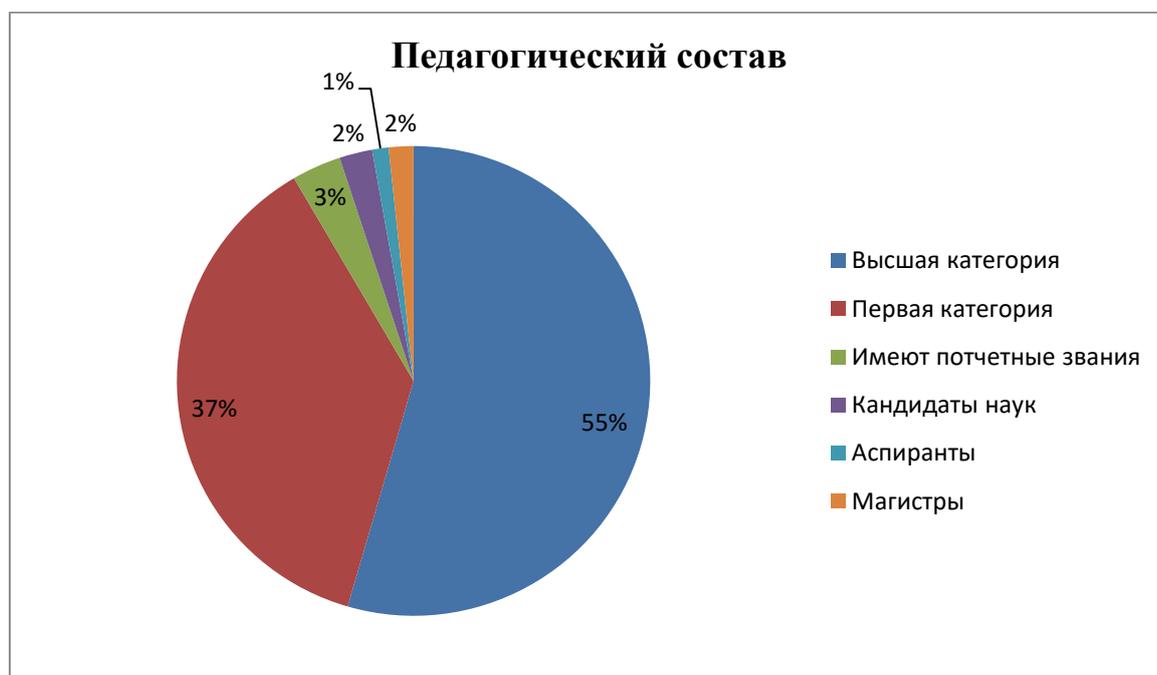


Рисунок 2 – Дифференциация педагогического состава
ГБПОУ ЮУрГТК

В колледже работают 198 штатных сотрудников из них: 97 педагогов, имеющих высшую категорию, 46 педагогов, имеющих первую категорию, 6 педагогов, имеющих почетные звания, кандидаты наук - 4 человека, 2 аспиранта, 3 магистра.

Средний возраст преподавателей составляет 47 лет.

Доля обучающихся, завершивших обучение по образовательной программе, от числа обучающихся, зачисленных для освоения образовательной программы на 2017 год составляет 95%, на 2014 год составляет 82 %.

Востребованность выпускников: заказы на подготовку выпускников составляет 174 человека; выпускники, направленные на работу – 439 человек; выпускники, продолжающие обучение в образовательных организациях ВПО – 69 человек. Контингент обучающихся по программам среднего профессионального обучения составляет 2990 человек по состоянию на 2017 учебный год.

С учетом развития тенденций популяризации рабочих профессий и специальностей, в колледже реализуется федеральная программа «ТОП-50», включающая в себя наиболее востребованные рабочие профессии и специальности на территории Российской Федерации.

Исходя из представленных данных, следует сделать вывод, о наличии достаточно объемной материально-технической базы образовательной организации. Развитие материально-технического снабжения отражается на эргономике труда сотрудников, тем самым оптимизируя потенциальные трудовые затраты. При наличии технического снабжения реализуются основы мотивации сотрудников.

Так, исходя из содержательной теории Фредерика Герцберга, многие материальные факторы стимулируют внутренний идеологический потенциал сотрудников организаций. Развития принципа идеологии и философии

образовательной деятельности выступает стержнем при формировании компетенций сотрудников, в том числе творческих компетенций.

Наряду с этим, в ходе изучения педагогического состава организации наблюдается достаточная дифференциация категорий и званий педагогов. Более половины преподавателей образовательной организации имеют высшую категорию или ученую степень, что характеризует наличие определенных компетенций.

С учетом кадрового состава, следует сделать вывод о наличии благоприятных условий для формирования и развития творческих компетенций у сотрудников образовательной организации.

2.2 Анализ экспертных технологий оценки творческих компетенций и сформированности творческих компетенций сотрудников образовательной организации

Экспертные технологии в системе среднего профессионального образования, на сегодняшний день выступают эффективным инструментом мониторинга компетентности сотрудников и преподавателей образовательного учреждения. В ходе анализа экспертных технологий, выявлены нормативно-правовые документы, направленные на критериальную оценку компетенций преподавателей. Рассмотрим их более детально.

Согласно требованиям законодательства в области реализации программ профессионального обучения, происходит стимуляция творческих компетенций сотрудников, по средствам внедрения внутриколледжных кодексов, приказов, положений распоряжений.

Наибольший эффект стимуляции развития творческого потенциала сотрудников оказывают следующие нормативно правовые акты локального характера:

1. Положение о проведении внутриколледжного конкурса «Лидер качества»;

2. Положение о рейтинговой оценке качества деятельности преподавателей;
3. Положение об экспертном совете по утверждению учебно-методических материалов разработанных педагогическими работниками;
4. Положение о школе педагогического мастерства.

Усиление внимания к вопросу развития творческого потенциала сотрудников, обуславливает внедрение новых форм и методов оценки потенциала. В виду этого, необходимым условием экспертной оценки творчества выступает формирование системы балла-рейтинговой оценки творческих компетенций, как управленческой функции.

В данном аспекте, творчество преподавателя стимулирует деятельность обучающихся, управлять условиями их реализации. Стимуляция творческой активности управления педагогическим процессом в рамках исследуемой организации осуществляется по средствам проведения конкурса «Лидер качества» – что само собой являет творческий подход к системе мотивации сотрудников. Обратимся к выписке из положения о проведении внутриколледжного конкурса «Лидер качества».

«Настоящее положение определяет порядок организации и проведения конкурса «Лидер качества» (далее - конкурс).

Конкурс проводится с целью создания системы стимулирования и мотивации педагогических и руководящих работников к поиску современных методов управления для обеспечения качества подготовки выпускников.

Основными задачами конкурса являются:

повышение качества подготовки выпускников и их конкурентоспособности на рынке труда;

повышение управления качеством в конкретных подразделениях колледжа;

пропаганда лучшего опыта в области качества;

определение приоритетных направлений совершенствования СМК колледжа.

Организационно-техническое обеспечение конкурса осуществляет представитель руководства по качеству.

Для определения победителей конкурса создается конкурсная комиссия, которая:

1. определяет номинации конкурса и категории победителей;
2. утверждает критерии конкурса по каждой номинации;
3. устанавливает критериальный уровень для определения победителей конкурса;
4. подводит итоги конкурса, которые утверждаются приказом директора колледжа.

Состав конкурсной комиссии.

Председатель конкурсной комиссии – директор колледжа.

Члены конкурсной комиссии - заместители директора по направлениям, представитель руководства по качеству, заведующие отделениями, заведующая отделом по связям с общественностью, заведующая научно-методическим центром, заведующая воспитательным отделом, руководитель сектора невыпускающих ПЦК».

Как можно заметить, главная цель данного конкурса – стимуляция и мотивация педагогических работников к поиску новых форм и методов осуществления образовательной деятельности. Применение подобного творческого подхода является отражением творческого подхода к развитию потенциала (в том числе и творческого) преподавателей колледжа.

Рассмотрим следующий нормативно-правовой документ – «Положение о рейтинговой оценке качества деятельности преподавателей».

Данное положение является основой стимулирования развития потенциала сотрудников. Исходя их личных достижений сотрудника, формируется оценка качества развития его компетенций отраженная в экспертном заключении, выраженная в баллах. Исходя из количества баллов,

формируется стимуляционная надбавка к заработной плате сотрудника. Специфика деятельности сотрудников подразумевает оценку деятельности с разных профессиональных ракурсов. Так, для каждой категории сотрудников и преподавателей формируется свой экспертный подход. Обратимся к выписке из положения о рейтинговой оценке качества деятельности преподавателей:

«1.1. Целью определения рейтинга преподавателей колледжа является повышение качества подготовки специалистов на основе разработки и принятия решений по совершенствованию образовательного процесса.

1.2. Основными задачами рейтинговой оценки являются:

- определение текущего состояния и уровня педагогической, учебно-методической, научно-исследовательской работы преподавателей;
- совершенствование планирования деятельности преподавателей;
- стимулирование видов деятельности, способствующих повышению рейтинга преподавателей и колледжа в целом;
- формирование информационной базы данных по деятельности преподавателей;
- получение единых комплексных критериев (интегральных показателей) для оценки и контроля уровня качества работы преподавателей.

1.3. Концепция построения системы рейтинговых показателей:

– система показателей рейтинговой оценки деятельности преподавателей максимально соответствует системе показателей аттестации педагогических работников, требованиям международных стандартов серии ISO 9000-2011.

– система показателей позволяет оценивать учебно-воспитательную, учебно-методическую и научно-исследовательскую работу и практическую деятельность преподавателей и студентов;

– различная важность разделов системы показателей по отношению к цели деятельности колледжа - повышению качества образовательного

процесса, учитываются коэффициентами значимости разделов и показателей внутри разделов;

– значения коэффициентов значимости показателей для расчета рейтинга утверждаются решением методического совета колледжа.

1.4. Уровень качества профессиональной деятельности преподавателя формируется в рамках теории измерения латентных переменных, модели Раша».

Стоит отметить, подход к критериальной оценке результатов основывается на системе измерений Раша – экспертной оценке на основе использования перехода качественных показателей в количественные, что благоприятно сказывается на объективности экспертного заключения.

Наряду с положением о рейтинговой оценке качества деятельности преподавателя, используется «Положение об экспертном совете по утверждению учебно-методических материалов разработанных педагогическими работниками». Подобный нормативно-правовой документ регулирует деятельность оценки и стимулирования разработанных учебно-методических материалов. Иными словами, создание учебно-методической литературы – форма реализации творческих компетенций преподавателей, Методика оценивания творчества как функции управления – положение об экспертном совете.

Настоящее положение определяет цели, задачи и содержание деятельности экспертного совета по утверждению учебно-методических материалов (далее – экспертный совет), а также порядок учета и оплаты учебно-методических материалов, разработанных педагогическими работниками государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения. Обратимся к выписке из положения:

«В своей деятельности экспертный совет руководствуется действующим законодательством Российской Федерации в области образования, нормативными актами Министерства образования и науки Российской

Федерации, Министерства образования и науки Челябинской области, настоящим Положением.

Цель деятельности экспертного совета – осуществление независимой, компетентной, объективной технической экспертизы и оценки учебно-методических материалов, разработанных педагогическими работниками колледжа.

Основными задачами деятельности экспертного совета являются:

– контроль соответствия представленных разработок действующим нормативным документам;

– организация учета учебно-методических материалов, формирующих учебно-методические комплексы (УМК) учебных дисциплин и профессиональных модулей на бумажных и электронных носителях, их архивирования для создания электронной базы УМК всех специальностей колледжа;

– материальное стимулирование преподавателей колледжа, разрабатывающих учебно-методические материалы (программы учебных дисциплин и профессиональных модулей, программы учебных и производственных практик, конспекты лекций, учебные пособия, методические рекомендации к выполнению лабораторных и практических работ, методические рекомендации по выполнению курсовых и дипломных проектов, методические рекомендации по организации внеаудиторной самостоятельной работы студентов, методические указания и контрольные задания для студентов заочной формы обучения, рабочие тетради, и т.д.);

– содействие обеспечению образовательного процесса учебно-методическими материалами».

Рассматривая функцию управления творческим потенциалом, следует отметить локальный нормативно-правовой документ, направленный на развитие профессионально-педагогических компетенций – «Положение о школе педагогического мастерства». Положение направлено на формирование педагогической компетентности преподавателей находящихся

на стадии адаптации. Иными словами, школа педагогического мастерства аккумулирует системные требования и реализует их по средствам семинаров, открытых занятий, экспертной оценки компетенций молодых специалистов. В рамках изучения творчества и творческого потенциала сотрудников как функции управления, подобный инструмент выступает первоначальным этапом становления, развития потенциала сотрудника. Обратимся к выписки из положения:

«Цель работы школы педагогического мастерства – совершенствование профессиональной деятельности педагогического коллектива

Главными задачами ШПМ являются:

– развитие информационно-коммуникативных, конструктивных, проектировочных, организаторских и гностических компетенций в области педагогической деятельности;

– формирование системы устойчивых представлений о методах совершенствования педагогического мастерства и педагогической культуры.

Школа педагогического мастерства ответственна за повышение уровня психолого-педагогического мастерства преподавателей и сотрудников, задействованных в образовательном процессе колледжа».

Таким образом, можно отметить важность данного положения, поскольку развитие творческого потенциала сотрудников организации выступает ключевой функцией управления всей системой.

Рассматривая методы анализа и экспертные технологии, следует отметить сложность оценки качественных показателей, поскольку объективной линейной количественной шкале подаются только количественные показатели.

Используя технологии экспертной оценки приведенные в главе один, сформируем экспертный лист, посредством которого выявим уровень сформированности творческих компетенций сотрудников образовательной организации ЮУрГТК.

Таблица 9 – Модульная анализ компетенций

№	Набор модулей	Количество баллов									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Учебно-Методический модуль											
1.	Обеспечение актуализации комплекса методического сопровождения занятий										
2.	Разработка методических пособий по изучению профессиональных модулей										
3.	Участие в профессиональных конкурсах методического мастерства										
4.	Разработка ККОС										
5.	Разработка методических материалов в рамках профессиональных конкурсов обучающихся										
6.	Итоговое количество баллов:										
2. Воспитательный модуль											
1.	Разработка и проведение тематических классных мероприятий										
2.	Участие обучающихся в плановых мероприятиях колледжа										
3.	Социально-психологический контроль и сопровождение дисциплин										
4.	Участие сотрудника в проведении воспитательных мероприятий										
5.	Инициатива проведения мероприятий воспитательного характера										
6.	Итоговое количество баллов:										
3. Модуль самоактуализации											
1.	Повышение квалификации (профессиональной, по отраслям)										
2.	Повышение квалификации										

	(профессионально-педагогической)										
3.	Получение дополнительного образования										
4.	Наличие сертификата профессионального соответствия										
5.	Показатели менеджмента качества в рамках осуществляемых дисциплин										
6.	Итоговое количество баллов:										
4. Когнитивный модуль		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Разработка конкурсных работ профессионального характера										
2.	Написание авторефератов, монографий, статей										
3.	Освоение смежных предметных дисциплин										
4.	Участие в профессиональных форумах, семинарах										
5.	Проектная деятельность										
6.	Итоговое количество баллов:										
5. Коммуникативный модуль		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.	Коммуникации с сотрудниками организации										
2.	Коммуникации с обучающимися										
3.	Способность к разрешению конфликтов										
4.	Выбор форм и методов социальных коммуникаций										
5.	Сформированность корпоративной культуры и идеологии										
6.	Итоговое количество баллов:										

Таблица 10 – Заключение экспертной оценки

№	Модуль	∑ баллов сотрудников	освоение модуля (%)
1.	Учебно-Методический модуль	9405	95%
2.	Воспитательный модуль	8316	84%
3.	Модуль самоактуализации	6930	70%
4.	Когнитивный модуль	5841	59%
5.	Коммуникативный модуль	4653	47%

Исходя из творческой компетентности как функции управления, рассматриваемая модель отражает как управление качеством образования, так и управление процессом предоставления образовательных услуг.

В рамках данной модели, изучив данные полученные эмпирическим путем, составим графическое отражение результатов экспертизы творческого потенциала.



Рисунок 3 – Результаты экспертизы творческого потенциала сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК. Учебно-методический модуль.



Рисунок 4 – Результаты экспертизы творческого потенциала сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК. Воспитательный модуль.



Рисунок 5 – Результаты экспертизы творческого потенциала сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК. Модуль самоактуализации



Рисунок 6 – Результаты экспертизы творческого потенциала
сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК.
Когнитивный модуль.

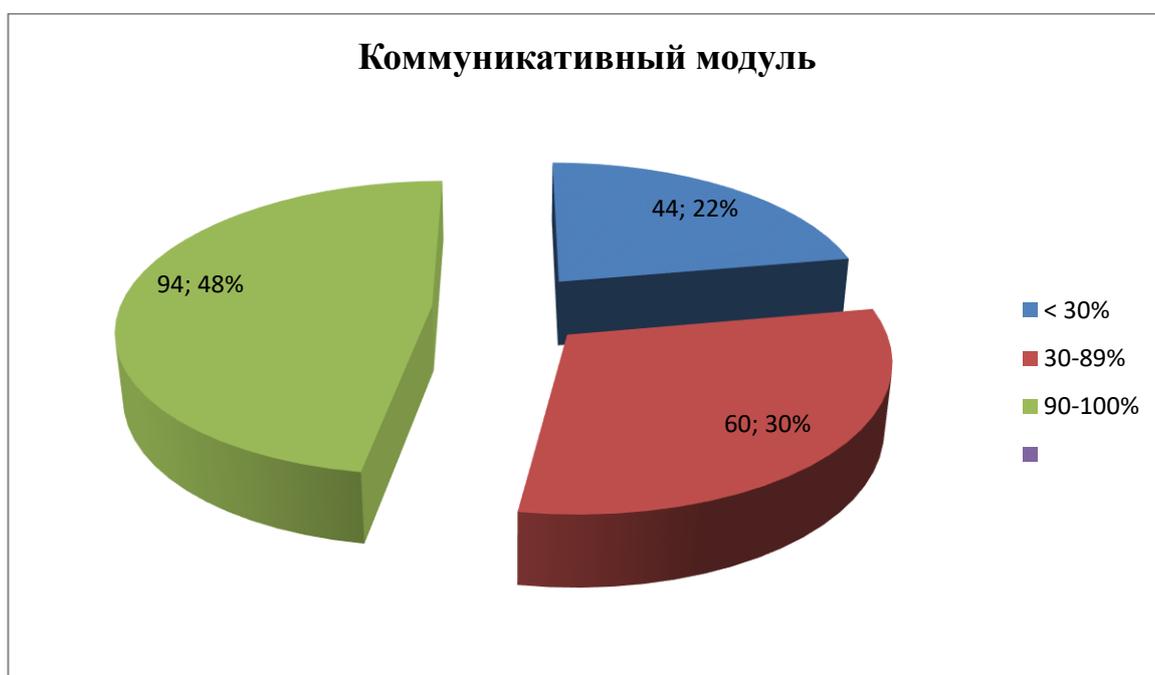


Рисунок 7 – Результаты экспертизы творческого потенциала
сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК.
Коммуникативный модуль.

Исходя из результатов обследования и экспертизы развития творческого потенциала сотрудников организации ФГБОУ ЮУрГТК, следует сделать вывод о наличии недостатков связанных с развитием потенциальных компетенций. Наряду с этим, стоит отметить качественные результаты модулей связанных с учебно-методическими и воспитательными управленческими функциями.

Так, качественное освоение учебно-методического модуля – 95%, воспитательного модуля – 84%, модуля самоактуализации – 70%. Подобные результаты свидетельствуют об использовании творческого потенциала в достижении педагогического результата.

Однако когнитивный и коммуникативный модули знаменуют лишь средний результат. Низкие результаты развития когнитивного модуля обусловлены отсутствием заинтересованности развития потенциальных способностей в рамках организации. Низкая заинтересованность и мотивация также обуславливается высоким темпом профессиональной деятельности и финансовым бременем, обеспечение которого ложится исключительно на педагога. Наряду с этим, стоит отметить низкий уровень мотивации сотрудников к познавательной деятельности.

Низкий уровень коммуникаций обусловлен социально-психологическими барьерами, отсутствием понимания современной информационной парадигмы.

Взаимодействие как с сотрудниками, так и с обучающимися, происходит исключительно в условиях плана занятий и расписания. Учитывая подобный аспект, возникает психологическая напряжённость, которая чаще всего перерастает в пред конфликтные и конфликтные ситуации. Отсутствие четко сформулированной позиции по поводу форм взаимодействия отягощает коммуникации и затрудняет реализацию программ профессионального обучения.

Учитывая важность коммуникативного компонента, проведено исследование, направленное на развитие коммуникативных творческих

компетенций как управленческой функции. Результаты исследования опубликованы в журнале «Азимут Научных Исследований: педагогика и психологи».

Проблема исследования: внедрение социально-коммуникационного ИТ-взаимодействия субъектов образовательного процесса на уровне педагог-студент.

Объект исследования: социально-педагогическое взаимодействие с использованием информационных технологий в субъектом формате педагог-студент.

Предмет исследования: процесс социально-педагогического взаимодействия с использованием информационно-коммуникативных технологий.

Изменение парадигмы современного образования напрямую связано с интенсификацией использования информационных технологий нового поколения. Проблема внедрения и использования социально-коммуникативных технологий обуславливает появления новых форм, качественно отличающихся от традиционных коммуникативных инструментов в процессе педагогического общения.

Концепции традиционного образования, основывающаяся на классно-урочной форме взаимодействия, не удовлетворяет растущие потребности передачи накопленных знаний и контроля уровня их усвоения. В связи с этим существующая концепция дополняется новыми методами сетевого взаимодействия субъектов образования.

На субъектном уровне «педагог-студент» выделяется проблема структурирования отношений с учетом влияния социального контента, выраженного в применении разнообразных мессенджеров, позволяющих ускорить процесс передачи информационных потоков, что обеспечивает экономию витальных и временных ресурсов.

Однако формализация и унификация в процессе социально-педагогической коммуникации как таковая отсутствует, что является

проблемой, детерминирующей некоторое непонимание субъектов коммуникации, ограничивающих формат общения (отсутствие проявления привычных эмоциональных форм, введение иной системы эмоционального самовыражения – смайлы, эмодзи, анимационные образы, стикер и т. п., изменяется форма беседы, например, задавать уточняющие вопросы непосредственно в ходе общения и т.п.), что в свою очередь может привести к негативным последствиям, выраженным социально-педагогическими конфликтами. Основопологающей задачей менеджмента профессионального образования на сегодняшний день становится эффективное планирование и контроль социально-педагогического взаимодействия субъектов образования на уровне «педагог-студент» с использованием инновационных инструментов и методов [17].

В данном исследовании нами представлен Метод CAPSN (Content Analysis of Polylist in the Social Networking) контент-анализ полилога социальных сетей.

Контент-анализ – общенаучный метод обработки данных социально-педагогического взаимодействия субъектов, посредством фрагментации и анализ контента текстовых, мультимедийных и иных массивов, полученных в результате сетевого взаимодействия [20].

Рассматривая процесс сетевого взаимодействия педагога и студентов через призму социальных сетей, стоит отметить отсутствие правовых и морально-этических норм регулирования данного вопроса. При этом, данный метод основывается на творческом подходе, поскольку форма взаимодействия и средства реализации субъектами выбираются самостоятельно.

Метод CAPSN предполагает сформированность социально-педагогической компетентности субъектов коммуникации, что вне сомнения оптимизирует осуществление профессионально-образовательной деятельности.

Анализ последних исследований и публикаций по представленной проблематике актуализирует исследование процессов инфо-коммуникационного взаимодействия субъектов образовательной системы.

Стоит отметить, что существуют положительные тенденции, направленные на развитие подобного взаимодействия. Так, в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития России до 2020 года» обозначена данная тенденция в форме директивного постулата: «Целью Программы является обеспечение условий для эффективного развития российского образования, направленного на формирование конкурентоспособного человеческого потенциала.

Для достижения подобного результата подразумевается решение ряда задач:

1. Создание и распространение структурных и технологических инноваций в профессиональном образовании, обеспечивающих высокую мобильность современной экономики;
2. Создание инфраструктуры, обеспечивающей условия для обучения и подготовку кадров для современной экономики».

Исследование работ по представленной тематике подтверждает актуальность проблемы. Так, Довгий О. Л. в своих работах отмечает влияние положительных тенденций, связанных с развитием современных коммуникационных технологий. Социальные сети современного формата в первую очередь служат средством расширения «зоны комфорта» при их активном использовании в образовательных целях. Юринова Е. А. в своей работе «Неспециализированные виртуальные социальные сети в обучении иностранному языку» акцентирует внимание на активизацию как коммуникативных, так и когнитивных способностей коммуникаторов. Подобные технологии в реализации профессиональных программ являются не только методом передачи информации, методом ее рефлексии, но и методом распространения новых идей в социально-информационном пространстве, то есть реализуется творческий потенциал как функция управления [12].

Освоение программ среднего профессионального образования на сегодняшний день отмечает рост интереса педагогов профессионального обучения к сетевому субъектному взаимодействию не только на вертикальном уровне «педагог-студент» но и на горизонтальном - «педагог-педагог». На данный момент использование социальных сетей и мессенджеров как основных видов коммуникаций обеспечивает сокращение затрат и увеличение скорости передачи данных на любом субъектном уровне образовательной организации.

В условиях сложившейся коммуникационной парадигмы, необходимо обратить внимание на интенсивную информатизацию общества [38]. Сегодня информатизация отражается в активном и постоянном использовании гаджетов, как средств получения качественного контента и взаимодействия индивидуума с внешней средой.

Взаимодействие отражается в использовании информационных и новостных порталов, а так же активным серфингом социальных сетей и мессенджеров. Продиктованные временем условия получения и обработки данных могут благотворно повлиять на гуманитаризацию и фундаментализацию современного образования [11]. Помимо этого, современные подходы к реализации образовательных программ предполагают доступность и открытость для каждого субъекта. Организация деятельности с учетом информатизации социально-экономической формации позволит обеспечить необходимый уровень открытости образования, что в свою очередь повлияет на мониторинг качества образовательных систем. При прочих равных условия реализуя данный компонент, не стоит индифферентно относиться к традиционным методам взаимодействия субъектов образования. Реализация социально-коммуникативного взаимодействия субъектов образования через сетевые технологии выступает качественным дополнением сложившейся системы.

Переходя к результатам исследования, обозначим методологический аппарат.

Целью проведённого исследования является оптимизация управленческой деятельности педагога и студентов путем создания и анализа полилога в социальной сети «ВКонтакте»

Задачи исследования:

7. Изучение теоретических основ заявленной проблемы.
8. Создание экспериментальной и контрольной фокус-группы.
9. Апробирование метода контекстного анализа полилога экспериментальной группы.
10. Систематизация полученных результатов экспериментальной группы.
11. Проведение системного анализа и эффективности метода анализа полилога.
12. Апробирование метода контекстного анализа с учетом полученных данных на контрольной группе.
13. Подведение итогов исследования.

База исследования – Государственное бюджетное образовательное учреждение среднего профессионального образования Южно-Уральский государственный технический колледж.

С учетом тенденций развития профессионального образования базой исследования выбран технический колледж, поскольку на данный момент ощущается острая нехватка специалистов рабочих профессий именно технической направленности повсеместно на всей территории РФ.

Для создания экспериментальной и фокус группы была определена специальность 08.01.21 «Монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских зданий», поскольку представленная специальность является наиболее актуальной и востребованной, что отражается в федеральном государственном образовательном стандарте среднего профессионального образования «Топ-50». Профессия является наиболее перспективной для развития на всей территории Российской Федерации.

Сформированный кластер для социально-педагогического эксперимента составлен на базе нескольких групп, а именно [59]:

1. Экспериментальная фокус группа - МЭ-349/к.
2. Контрольная фокус группа - МЭ-555/б.

Экспериментальная группа представлена 23 студентами возраста 18-19 лет. 100% составляют юноши. Эксперимент в данной группе проводился в период с 1.01.2017 г. по 1.06.2017 г. Результаты деятельности студентов до эксперимента отобраны благодаря мониторингу в период 1.09.2016 - 31.12.2016.

Критерии оценивания заключались в мониторинге количественной и качественной успеваемости студентов, посещаемости занятий, скорости приема и передачи информации обучающего и воспитательного характера, частота выявления межличностных конфликтов и их предотвращение[60].

Помимо количественно измеряемых критериев оцениванию подлежит создание системы лояльности субъектов образовательной системы. Данный критерий достаточно сложно измерить количественно, однако его отражение проявляется на формировании общекультурных и профессиональных компетенций студентов СПО.

Полученные количественные результаты занесены в таблицу 11.

Таблица 11 - Результаты контекстного анализа полилога «Вконтакте» экспериментальной фокус группы

Экспериментальная фокус группа - МЭ-349/к		
Критерий оценивания	Мониторинг до эксперимента	Мониторинг после эксперимента
Количественная успеваемость	100%	100%
Качественная успеваемость	52%	61%
Посещаемость (пропуски за семестр на группу, в часах)	128	90
Скорость реализации управленческих решений	3-5	1-3

(отражены в календарных днях)		
Частота выявления и профилактики межличностных конфликтов (кол-во/семестр)	1	3

Таким образом, можно сделать вывод об эффективности использования социального взаимодействия посредством полилога «Вконтакте».

Ярко выражено сокращение пропусков, при росте качественной успеваемости. Наряду с этим рост лояльности отразился на увеличении заинтересованности студентов к мероприятиям воспитательного характера.

Улучшился психологический микроклимат в группе, снизилась частота конфликтных ситуаций среди учащихся группы. Укрепились взаимоотношения на субъектном уровне «преподаватель-студент».

Контекстный анализ полилога социальной сети выступил эффективным инструментом для:

1. Выявления девиации студентов.
2. Профилактики конфликтных ситуаций субъектов разного уровня.
3. Реализации психолого-педагогической поддержки студентов.
4. Формирования коммуникативных качеств студентов.

В ходе реализации исследования возникли психолого-педагогические трудности, связанные с такими аспектами, как:

1. Адаптация студентов и преподавателей к новому формату взаимодействия.
2. Адаптация к нормам этики в контексте общения.
3. Девиация на начальном этапе среди некоторых студентов.
4. Первичное отторжение новой формы взаимодействия.

Следующий этап исследования основывался на ранее полученных данных. Контекстный анализ полилога социальной сети был тщательно переработан, решены ранее возникшие трудности.

Контрольная группа представлена 29 студентами возраста:

1. 19 лет - 20 человек

2. 20 лет - 8 человек

3. 21 год - 1 человек

100% состава группы – юноши. Применительно к контрольной группе, эксперимент показал более эффективные результаты за менее длительный период, ввиду применения методики адаптации студентов к новой системе взаимодействия. Данные мониторинга качества до экспериментального периода – 1.01.2017 - 1.06.2017

Так в период проведения исследования (в контрольной группе с 1.09.2017 г. по 31.12.2017 г.) были получены следующие результаты (таблица 2):

Таблица 2 - Результаты контекстного анализа полилога «Вконтакте»

Контрольная фокус группа - МЭ-555/б		
Критерий	Мониторинг до эксперимента	Мониторинг после эксперимента
Количественная успеваемость	100%	100%
Качественная успеваемость	50%	69%
Посещаемость (пропуски за семестр на группу, в часах)	230	136
Скорость реализации управленческих решений (в календарных днях)	5-7	1-3
Частота выявления и профилактики межличностных конфликтов (шт./семестр)	0	2

С учетом анализа ранее возникших трудностей был получен более эффективный результат, поскольку апробирована методика ПСС (оптимизация решения профессионально-педагогических задач) на более осознанном уровне. Наряду с этим корреляция успеваемости студентов по качественному критерию составила 10%. За счет регулярного контроля деятельности студентов максимизированы усилия для сокращения пропусков по неважной причине. В результате взаимодействия были

формализованы и обозначены этические стороны социального взаимодействия. Реализована методика адаптации к полилогу.

Таким образом, Метод CAPSN социальной сети «ВКонтакте» является инновационным инструментом мониторинговых исследований профессионально-педагогических проблем и задач и является отправной точкой для создания унифицированной системы деловой коммуникации в социальных сетях [37].

При использовании данного метода реализуется инновационная система реализации среднего профессионального образования.

Реализуя данную концепцию, достигается результат в:

1. Качестве успеваемости студентов.
2. Уменьшение количества пропусков по неуважительной причине.
3. Увеличена скорость передачи информации и скорость ответной реакции на нее.

2.3 Рекомендации к совершенствованию развития творческого потенциала сотрудников как функции управления

Исходя из выявленных аспектов, деструктивно влияющих на управление образовательной организацией, а также результатов проведенного анализа модулей творческих компетенций и методов их оптимизации разработаны рекомендации к совершенствованию развития творческого потенциала сотрудников ЮУрГТК.

В ходе проведенного исследования влияния творческих компетенций выраженных коммуникацией субъектов образовательной среды, для эффективного развития творчества как функции управления необходимой данностью выступает применение социального взаимодействия в социальных мессенджерах. Аналитика диалогов и полилогов позволяет выявлять и предупреждать:

1. Количественную успеваемость обучающихся

2. Качественную успеваемость
3. Девиации обучающихся
4. Общий фон лояльности к образовательному учреждению

Данный метод наряду с успеваемостью обеспечивает создание благоприятного социально-психологического климата при взаимодействии со студентами. Стоит отметить, вопрос о взаимодействии по средствам социальных сетей достаточно актуален во всех сферах социально-экономической формации, однако его продвижение затрудняется ввиду наличие амбивалентных выводов среди руководителей образовательных организаций. С одной стороны – обеспечение эффективности и творчества, инновационность, с другой – возможная дополнительная нагрузка на педагогический состав, что может стать демотивирующим фактором для всего кадрового потенциала организации.

Эффективность применения подобного метода доказывает стремление коммерческих организаций оптимизировать информационные потоки по средствам социального взаимодействия в сети. Ежегодно признание социальных мессенджеров как инструмента коммуникации происходит в различных сферах жизни общества.

Наряду с этим, обеспечение планомерности развития творческого потенциала достигается регулярным мониторингом компетенций сотрудников. Исследование менеджмента в образовании и его компонентов применительно к профессиональному обучению происходит различными методами. Наиболее эффективным и эргономичным исследовательским методом выступает метод экспертной оценки.

Экспертиза – процесс в рамках которого устанавливается соответствие заявленного качества товара, услуги (работы). В рамках образовательной системы метод экспертизы подразумевает выявление качества процессов системы образования, ее компонентов и связей.

Ввиду актуальности данного компонента нами разработана, утверждена, зарегистрированная методическая разработка «Экспертные технологии в управлении образовательными системами»

Содержательный материал учебного пособия поможет руководителям образовательных организаций освоить современные подходы к экспертной оценке процессов образовательной организации, найти способы анализа и устранения негативных явлений в рамках осуществления профессиональной деятельности.

Данный метод достаточно практикоориентирован, поскольку не отражает больших затрат и способствует повышению эффективности организации, посредством выявления регрессных процессов внутри системы взаимодействия.

Представленное методическое пособие носит обучающий характер и направлено на формирование компетентности в области экспертизы как творческого потенциала сотрудников, так и в целом образовательной организации.

Экспертные технологии отражают спектр мониторинга качества, сформированности компетенций, их анализе. Однако процесс формирования творческих компетенций – долгий, кропотливый процесс, развитие которого описывается целым рядом детерминант.

Ввиду этого, в качестве рекомендаций к совершенствованию развития творческого потенциала сотрудников как управленческой функции, разработан методологический кейс (учебное пособие).

Основной целью учебного пособия «Научный семинар: информационная основа + инфографические скрипты» оказать методическую помощь руководителям образовательных организаций в освоении профессиональных компетенций в сфере управления и самоуправления научной деятельностью педагогических работников; осознать важность современных тенденций и технологий в области научного исследования современных психолого-

педагогических проблем; найти способы решений и практические применения в профессиональной деятельности.

В работе описывается методологические основы формирования научного исследования, рассматриваются подходы к реализации современных форм творческого взаимодействия.

К таким формам следует отнести инфографику, как средство передачи информации, вебинар – как форма социального взаимодействия, взаимодействие по средствам платформ – онлайн конференции, диалоги, полилоги, социальные сети.

Наряду с этим, рассматриваются фундаментальные основы философского характера, законы диалектики и мышления, изучаются психологические аспекты осознанности деятельности педагога.

Таким образом, следует сделать вывод о том, что развитие творческого потенциала сотрудников образовательной организации – комплексный процесс, включающий в себя ряд компонентов. Творчество как функция управления находит отражение во все сферах деятельности организации. Творчество отражается в стремлении к поиску новых форм и методов познания объектов и субъектов окружающей действительности, а также в стремлении к самоактуализации.

Вывод по главе 2

Рассматривая развитие творческого потенциала как функции управления на примере образовательной организации ГБПОУ ЮУрГТК, следует сделать вывод о развитой системе средств контроля качества образовательной среды, системы экспертных оценок компетенций сотрудников. Так, следует выделить следующие нормативно-правовые документы локального характера отражающие развитие потенциала сотрудников:

- Положение о проведении внутриколледжного конкурса «Лидер качества»;

- Положение о рейтинговой оценке качества деятельности преподавателей;
- Положение об экспертном совете по утверждению учебно-методических материалов разработанных педагогическими работниками;
- Положение о школе педагогического мастерства.

Данные локальные документы активно используются в качестве инструмента обеспечивающего контроль менеджмента образовательной системы, при этом прямое воздействие оказывают на управление творческим потенциалом и его развитие.

В результате исследования, нами сформирован макет экспертного листа, направленный на анализ и диагностику творческого потенциала сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК.

Исходя из результатов обследования и экспертизы развития творческого потенциала сотрудников организации ФГБОУ ЮУрГТК, следует сделать вывод о наличии недостатков связанных с развитием потенциальных компетенций. Для устранения недостатков развития потенциала сотрудников представлены рекомендации, включающие в себя две методические разработки. Наряду с этим, проведен анализ творческих компетенций как функции управления, выраженных по средствам социального взаимодействия. В результате исследования, получены результаты отраженные в создании метода CAPSN. Данные рекомендации носят практический характер и направлены на развитие менеджмента образовательной организации ГБПОУ ЮУрГТК.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В Российской Федерации развитие компетентного подхода является неотъемлемой частью парадигмы образования. Существенные изменения законодательства обусловили качественное развитие системы, по средствам интенсификации труда сотрудников.

Развитие компетенций сотрудников – фундамент качественного предоставления образовательных услуг на всех уровнях системы образования.

Феноменология творчества отражается на совокупности деятельности образовательной организации. Компетентность сотрудника определяет уровень профессиональной сформированности, готовности решения поставленных задач, достижения системы целей и реализации стратегии организации.

Качественное развитие компетентности сотрудников реализуется по средствам применения методик, направленных на созидание и развитие творческого потенциала.

В системе среднего профессионального образования, под творчеством сотрудников следует понимать систему компетенций профессионального характера, способность к нестандартному, критическому мышлению, стремление к созиданию и когнитивному креативу.

Сущность рассматриваемой творческой компетенции и потенциала, необходимо понимать как интегративное свойство личности, включающее систему специальных знаний, умений, мотивов и совокупность профессионально важных качеств, обеспечивающих готовность к осуществлению профессиональной творческой деятельности, отражающей бинарную сущность педагогического процесса.

Исходя из особенностей творчества, как части педагогического мастерства, состав группы творческих компетенций, может варьироваться в зависимости от уровня системы образования.

В рамках исследования выявлены особенности подходов к творчеству, с позиции среднего профессионального образования.

К данной категории относятся компетенции когнитивного, социально-ориентированного и ценностно-смыслового характера. В зависимости от учебной дисциплины, особенностей обучающихся, развитие творческого потенциала в рамках компетентностной модели может отличаться от представленной нами модели.

Как управленческая функция, творческий потенциал сотрудников выражается:

1. В управлении педагогическим процессом
2. В управлении межличностным общением
3. В управлении воспитательным процессом
4. В управлении системными процессами организации
5. В управленческом взаимодействии субъектов образования

Анализируя развитие творчества как функции управления на базе исследования ФГБОУ ЮУрГТК, выявлены негативные черты развития модулей творческих компетенций.

Так, существенные проблемы испытывает модуль коммуникативных компетенций, включающий в себя компетенции по взаимодействию с различными субъектами образовательной организации.

В результате исследования творческих инновационных методов взаимодействия субъектов образования, разработан метод педагогического взаимодействия – контент анализ полилога социальных сетей. Данный метод был апробирован на базе фокус и контрольной групп. Предложенный метод зарекомендовал свою эффективность, что подтверждают результаты исследования.

Наряду с развитием коммуникативных компетенций, как неотъемлемой части творческого потенциала сотрудников, ключевую роль следует отнести системе самоанализа и экспертизы образовательной организации.

В результате разработки теоретического материала, а также эмпирических исследований разработано методическое пособие, направленное на развитие экспертных технологий в образовательной среде.

Помимо данного методического пособия, выявлены ключевые особенности творчества управленцев и педагогов среднего профессионального образования, определен вектор психологического развития сотрудников для реализации творческого компонента. Исследованы формы сетевого взаимодействия субъектов. На базе полученных результатов, составлено и опубликовано пособие, содержащее рекомендации к развитию творческого потенциала как функции управления.

Цели диссертационной работы достигнуты, задачи реализованы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Закон Российской Федерации «Об образовании» (в редакции Федерального закона РФ от 13.01.1996 № 12-ФЗ).

2. Письмо Департамента государственной политики в образовании Минобрнауки РФ от 25 апреля 2005 № 03-614 «О порядке проведения экспертизы учебников».

3. Порядок получения рецензий на учебные издания, используемые в образовательном процессе образовательных учреждений начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования, утвержденный 24 апреля 2007 г. руководителем Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки Минобрнауки РФ.

4. Приказ Минобрнауки России от 06.05.2005 № 137 «Об использовании дистанционных образовательных технологий».

5. Приказ Минобрнауки России от 15.01.2007 № 10 «О рецензировании учебных изданий, используемых в образовательных учреждениях начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального и дополнительного профессионального образования».

6. Приказ Минобрнауки РФ от 08.04.2005 № 107 «Об экспертизе учебников».

7. Приказ Рособрнадзора от 30.09.2005 № 1938 «Об утверждении показателей деятельности и критериев государственной аккредитации высших учебных заведений».

8. Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» от 29.08.1996 № 125-ФЗ.

9. Savchenkov A.V. Professional identity for successful adaptation of students – a participative approach / G.A. Gertsog, V.V. Danilova, D.N. Korneev, A.V. Savchenkov, N.V. Uvarina. –Rupkatha Journal on Interdisciplinary Studies in Humanities, Vol. IX, No. 1, 2017. – P. 301–311.

10. Savchenkov A.V. Training of workers and specialists relevant to the requirements of high-tech industries in the context of networking cooperation of regional educational institutions and enterprises / A.V. Savchenkov. – Revista ESPACIOS, Vol. 38 (Nº 40), 2017. – P. 35.

11. Абаскалова Н.П. Системный подход в формировании здорового образа жизни субъектов образовательного процесса «Школа вуз». - Новосибирск: Издательство НГПУ, 2011

12. Аниськина, Н.Н. Управление развитием непрерывного образования педагогических работников системы СПО на основе процессного подхода / Н.Н. Аниськина, И.О. Мельник // Качество. Инновации. Образование. – М., 2017. –№ 11 (150). –С. 8-15.

13. Арламов А.А. Условия и критерии эффективности внедрения достижений педагогической науки: Автореф. дисс. канд. пед. Наук. М., 2015

14. Афанасьева Т.П., Немова Н.В. Профессиональное развитие кадров муниципальной системы образования. Книга 1. Развитие профессионального мастерства педагогических кадров. Методическое пособие. М.: АПК и ПРО, 2014.-С. 110.

15. Афанасьева Т.П., Немова Н.В. Профессиональное развитие кадров муниципальной системы образования. Книга 2. Планирование и мотивация профессионального развития. Методическое пособие. М.: АПК и ПРО, 2014. С. 184.

16. Беспалько В.П. Основы теории педагогических систем. Воронеж, 2017.-С. 244.

17. Беспалько В.П. Слагаемые педагогической технологии. М., 2018. -С. 156.

18. Беспалько В.П. Педагогика и прогрессивные технологии обучения. М., 2015. С. 336.

19. Вифлеемский А.Б. Экономика образования: Учебное пособие в 2 кн. Книга 1. М.: Народное образование, 2003. - 368 е.; Книга 2. - М.: Народное образование, 2015. - С. 384.

20. Вульфсон Б.Л. Управление образованием на Западе: тенденции централизации и децентрализации// Педагогика. 2007. - № 2. - С. 110-117.
21. Выготский Л.С. Психология развития человека. М.: Смысл, Эксмо, 2014. - С. 113. .
22. Гвишиани Д.М. Организация и управление. Социологический анализ буржуазных теорий. М.: Наука, 2017. - С. 382
23. Гительман Л.Д. Преобразующий менеджмент: Лидерам реорганизации и консультантам по управлению. Учебное пособие. М.: Дело, 2014.- С. 496.
24. Гнатышина, Е.А. Концептуальные основы инновационного развития учреждения профессионально-педагогического образования / Е.А. Гнатышина //Высшее образование сегодня. - ООО "Издательская группа "Логос". - 2008. - № 3. - С. 57-59.
25. Гнатышина, Е.А. Моделирование подготовки педагогов профессионального обучения / Е.А. Гнатышина / Сибирский педагогический журнал. - 2008. - № 4. - С. 21-30.
26. Гнатышина, Е.А. Построение модели профессиональной компетентности будущего педагога / Е.А. Гнатышина/ Профессиональное образование. - Столица. - 2008. - № 3. - С. 30-31.
27. Гребенкина Л.К., Анциперова Н.С. Технология управленческой деятельности заместителя директора школы /М.: Центр «Пед.поиск», 2016 -С. 160.
28. Дикенсон П. , Кемпбелл Д. Качество образования в XXI веке // Качество. Инновации. Образование. 2017. - № 1. - С. 21-22.
29. Елисеев О.П. Конструктивная типология и психодиагностика личности // Под ред. В.Н. Панферова / Типология и диагностика свойств личности по параметрам направленности и возможностей. Псков: Изд-во Псковского областного ИУУ 2018 - С. 280.
30. Жданов В.В. Smart-система целеполагания и планирования этапов занятия СПО / Материалы III международной молодежной дистанционной

научно-практической конференции на тему: «Социально-экономические процессы и современное общество» / под ред. Г.А. Садырова. – Алматы – Екатеринбург. – С. 27–30.

31. Жданов, В. В. Идеология управления в организации // Integration processes of modern scientific thought – The publisher: Sole proprietorship Pleskanyuk T.N., USA, Los Gatos (CA) 15951 Gatos Blvd., Suite 16 Los Gatos, CA –ЛосГатос, США, С. 42–50.

32. Загвязинский, В. И. Методология и методы психолого-педагогического исследования: учебное пособие для вузов / В.И. Загвязинский, Р. Атаханов.-4-е изд., стереотип. - М.: Академия, 2007.-206 с.

33. Загвязинский, В.И. Исследовательская деятельность педагога: учебное пособие для вузов/В. И. Загвязинский.-3-е изд., стереотип.-М.: Академия, 2010.-173 с.

34. Занковский А.Н. Организационная психология: Учебное пособие.- М.: Флинта: МПСИ, 2012. С. 648.

35. Зимняя И.А. Педагогическая психология. М., 2017. С. 254.

36. Зубов Н. Как руководить педагогами: Пособие для руководителей образовательных учреждений. М.: АРКТИ, 2013. С. 144.

37. Корнеев, Д.Н. Сетевое взаимодействие как фактор инновационного развития высшего профессионального образования / Д.Н. Корнеев, Н.Ю. Корнеева / Сетевое взаимодействие как форма реализации государственной политики в образовании: сб. материалов Всерос. науч.-практ. конф. с межд. участ. 18-19 февраля / под ред. В.В. Садырина, Е.М. Дорожкина, Е.А. Гнатышиной и др. - Челябинск: СИМАРС, 2015. - с. 51-58.

38. Корнеева, Н.Ю. Концептуальная модель формирования инженерной культуры обучающихся как трансфер модернизации Российского образования / Д.Н. Корнеев, Н.Ю. Корнеева, Л.П. Алексеева / пропедевтика инженерной культуры обучающихся в условиях модернизации образования: сборник материалов Всероссийской науч.-практ. конф. с межд. участ. 2-3 декабря 2015 г., г.

Челябинск, / под ред. В.В. Садырина, Е.А. Гнатышиной и др. - М.: ООО "Лаборатория знаний", 2015. - С. 190-199.

39. Коробейников О. П. Интеграция стратегического и инновационного менеджмента // Менеджмент в России и за рубежом. 2014. № 4. С. 25

40. Лазарев В.С. Реформирование образования в России//Педагогика. - 2017.-№5.-С. 17-41.

41. Лазарев В.С., Афанасьева Т.П., Елисеева И.А., Пуденко Т.И. Руководство педагогическим коллективом: модели и методы. Под ред. В.С.Лазарева. М., 2015. С. 157.

42. Ларин, С.Н. Использование современных педагогических технологий, форм и методов организации образовательного процесса в высших учебных заведениях // С.Н. Ларин, Т.В. Стебеняева, Л.Ю. Лазарева // Теоретические и практические аспекты психологии и педагогики: коллективная монография. под ред. И.В. Андулян. – Уфа, 2016. – С. 103-127.

43. Литке, С.Г. Организация социопсихологического мониторинга психологического обеспечения профилактики отклоняющегося поведения детей и подростков образовательного пространства калининского района г. Челябинска / Социально-педагогическая защита детства Материалы научно-практической конференции, 2001. – С. 52–54.

44. Ломакина, Т.Ю. Методологические основы разработки технологии развития исследовательских компетенций учителя / Т.Ю. Ломакина, С.В. Дзюбенко // Отечественная и зарубежная педагогика. – М, 2017. – Т. 1. – № 1 (35). – С. 61-72.

45. Наводнов, В.Г. Анализ качества высшего профессионального образования на основе экспертного оценивания с использованием интернет-технологий / В.Г. Наводнов, Г.Н. Мотова, Т.В. Сарычева // Вестник Марийского государственного технического университета. Серия: Экономика и управление. – Йошкар-Ола, 2011. – № 1. – С. 3-19.

46. Рубин Ю.Б. Современное образование: качество, стандарты, инструменты: монография / Ю.Б. Рубин. - 2-е изд. -М.: Маркет ДС. 2009. - 336с.

47. Савченков А.В. Проблема формирования профессиональных компетенций у обучающихся с девиантным поведением в условиях профессионального образования / А.В. Савченков, П.В. Лизунов // международный научный журнал «Мир науки, культуры, образования». – Барнаул, 2013. - № 5. – С. 233 – 235.

48. Савченков А.В. Развитие профессиональных компетенций у учащихся СПО с девиантным поведением / А.В. Савченков // образование и социум: безопасность поликультурного пространства России / Е.А. Гнатышиа, Д.Н. Корнеев, Н.В. Уварина [и др.] - М.: Изд-во "Цицеро" Свердловский пр. 60, отпечатано в типографии Челб. гос. пед. ун-та, 2014. - с. 113-127.

49. Савченков А.В. Самоопределение выпускников учреждений среднего профессионального образования / Профессиональное образование в XXI веке: сборник научных статей. – Челябинск: изд-во Челяб. гос. пед. ун-та, 2013. – Выпуск 6. – с. 106 – 113.

50. Савченков, А.В. Актуальные проблемы взаимодействия вузов с реальным сектором экономики / А.В. Савченков, Д.С. Гордеева // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – Челябинск: изд-во ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет». – 2016. – № 7. – С. 30 – 36.

51. Савченков, А.В. Аудит качества профессионального образования / А.В. Савченков, Ю.В. Коновалова / методология, технологии, практика: сборник научных статей / под ред. В.В. Садырина. – Челябинск: Изд-во ЗАО "Цицеро", Челяб. гос. пед. ун-т, 2017. – Выпуск 10. – С. 246-250.

52. Савченков, А.В. Влияние уровня развития эмоциональной устойчивости на самоопределение выпускников учреждений среднего профессионального образования / А.В. Савченков / Вектор науки Тольяттинского государственного университета / Серия «Педагогика,

психология». – г. Тольятти: изд-во "Тольяттинского государственного университета" – 2012. - №9. – С. 266 – 268.

53. Савченков, А.В. Методика воспитательной работы: учебно-методическое пособие / А.В. Савченков. – Челябинск: Изд-во Цицеро, 2015. - 110 с.

54. Савченков, А.В. Оценка качества дополнительного профессионального образования / А.В. Савченков, И.Е. Долганова / методология, технологии, практика: сборник научных статей / под ред. В.В. Садырина. - Челябинск: Изд-во ЗАО "Цицеро", Челяб. гос. пед. ун-т, 2017. – Выпуск 10. – С. 232–235.

55. Савченков, А.В. Преемственность ССУЗА и ВУЗА, как форма интеграции в образовании / А.В. Савченков / научный журнал «Азимут научных исследований: педагогика и психология». - Тольятти: типография «Полиар Плюс», 2016. – том 5. – № 3(16). – С. 146 – 150.

56. Савченков, А.В. Эффективность экономики образования в условиях нарастающего экономического кризиса / А.В. Савченков, Д.С. Гордеева // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – Челябинск: изд-во ФГБОУ ВО «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет», – 2017. – № 3. – С. 37–43.

57. Современные образовательные технологии: учебное пособие для вузов/ Н.В. Бордовская, Л.А. Даринская, С.Н. Костромина и др.; под ред. Н.В. Бордовской.-2-е изд., стереотип.-М.:КНОРУС, 2011.-432 с.

58. Уварина, Н.В. Тенденция развития профессиональной деятельности управленческих кадров учреждений общего образования / Н.В. Уварина // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование. Педагогические науки. - Челябинск, изд-во Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет). - 2013. - Т. 5. - № 1. - С. 43-48.

59. Умняшова, И.Б. Психолого-педагогическая экспертиза в системе образования: основные направления и подходы / И.Б. Умняшова // Психологическая наука и образование. – М., 2017. – Т. 22. – № 3. – С. 5-18.

60. Хуторской, А.В. Педагогическая инноватика: учебное пособие для вузов / А.В. Хуторской. - 2-е изд., стереотип. - М.: Академия, 2010. - 252 с.