



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

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО  
ОБУЧЕНИЯ И ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

**РАЗВИТИЕ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ  
АСПЕКТ**

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

Проверка заимствований  
33,94 % авторского текста  
Работа рекомендована к защите  
рекомендована/не рекомендована  
«5» февраля 20 20 г.  
Зав. кафедрой Подготовки педагогов  
профессионального обучения и  
предметных методик  
Корнеева Наталья Юрьевна  
к.п.н., доцент

Выполнила:  
Студентка группы ЗФ-309/174-2-1  
Манакова Елизавета Михайловна  
Научный руководитель:  
д.п.н., профессор, заместитель  
директора факультета  
Профессионально-педагогического  
института  
Уварина Наталья Викторовна

Челябинск,  
2020

## ОГЛАВЛЕНИЕ

|  |    |
|--|----|
| ВВЕДЕНИЕ   | 3  |
| ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ<br>ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ<br>ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФУНКЦИИ<br>УПРАВЛЕНИЯ   | 7  |
| 1.1 Понятие, сущность и компоненты творческого потенциала  | 7  |
| 1.2 Критерии оценки творческого потенциала сотрудников<br>образовательной организации  | 12 |
| 1.3 Анализ методик оценки творческого потенциала сотрудников<br>образовательной организации  | 21 |
| Вывод по главе 1   | 29 |
| ГЛАВА 2 АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА<br>СОТРУДНИКОВ НА ПРИМЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО<br>БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО<br>УЧРЕЖДЕНИЯ «ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ<br>ТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ» | 32 |
| 2.1 Характеристика базы исследования   | 32 |
| 2.2 Анализ оценки творческого потенциала сотрудников<br>образовательной организации  | 38 |
| 2.3 Разработка рекомендаций по совершенствованию развития<br>творческого потенциала сотрудников как функции управления   | 49 |
| Вывод по главе 2   | 52 |
| ЗАКЛЮЧЕНИЕ   | 56 |
| СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ   | 65 |

## **ВВЕДЕНИЕ**

Развитие творческого потенциала преподавателей обозначено как одно из важных направлений деятельности образовательной системе Национальной доктрине образования РФ (2000-2025 гг.). Связано это с тем обстоятельством, что преподаватель является обязательным звеном между образовательной системой и личностью. Именно его профессиональная реализация как творческой личности является залогом успеха в процессе формирования творческого потенциала обучающегося.

Актуальность темы исследования. На сегодняшний день в ФГОС развитию творческого потенциала не уделяется достаточного внимания. А идеи формирования профессиональных компетенций преподавателей системы СПО не сформулированы. При этом следует отметить заявленные тенденции к усилению научно-исследовательской подготовки студентов, междисциплинарности и интегративности в образовательный процесс.

В этой связи возникает необходимость обновления профессиональных компетенций преподавателей в сторону развития его творческого мышления, активизации применяемых подходов к образовательному процессу, развитию при этом творческих способностей обучающихся.

**Актуальность темы исследования** обусловлена еще и тем обстоятельством, что проблема развития творческого потенциала преподавателей образовательных технологий в российской и зарубежной теории базируется лишь на исследованиях школьной образовательной среды и совершенно не рассмотрена в области среднего профессионального образования.

**Объект исследования** – творческий потенциал сотрудников образовательной организации.

**Предмет исследования** – процесс формирования и развития творческого потенциала педагогов в системе среднего профессионального образования.

**Цель исследования** – разработать и теоретически обосновать направления развития творческого потенциала сотрудников образовательной организации как управленческой функции.

**Гипотеза исследования.** Развитие творческого потенциала педагогов в системе среднего профессионального образования будет более эффективным, если на основе системного, процессного и компетентностного подхода будет разработана модель развития творческого потенциала педагогов среднего профессионального образования.

В соответствии с целью и выдвинутой гипотезой, в рамках исследования решались следующие **задачи**:

- 1) рассмотреть теоретические подходы к понятию «творческий потенциал» и «компетентность»;
- 2) изучить механизмы организации системы непрерывного развития творческого потенциала педагога;
- 3) выявить критерии оценки творческого потенциала педагога;
- 4) предложить направления совершенствования модели развития творческого потенциала педагогов среднего профессионального образования как функции управления в ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж».

**Теоретическую основу исследования составили:**

- положения теории и методологии среднего профессионального образования;
- положения теории педагогического моделирования (Могилевский В.А., Краевский В.В., Штофф В.А., Фридман Л.М. и пр.);
- положения теории и методологии педагогических исследований (Яковлев Е.В., Краевский В.В., Загвязинский В.И. и пр.);
- положения теории педагогического эксперимента (Краевский В.В., Новиков А.М., Черепанов В.С. и пр.);

- теории непрерывности педагогического образования (Аношкиной В.Л., Вербицкого А.А., Гершунского Б.С., Купцова О.В., Осипова В.Г., Сергеева Н.К., Сластенина В.А., Ягодина Г.А.).

**Положения выносимые на защиту:** комплексная методика оценки развития творческого потенциала сотрудников СПО, адаптированной к системе среднего профессионального образования. На основании количественного и качественного анализа преподавательского состава образовательной организации, происходит формирование опросника, далее, происходит оценка творческого развития сотрудников на основании выявленных особенностей образовательной организации. Вычисляется индекс творческой активности, а уровень развития каждого компонента творческого потенциала сотрудника СПО определялся как среднее арифметическое ряда из числовых значений.

После расчета представленных индексов, характеризующих творческий потенциал СПО, происходит ранжирование отклонений фактической величины каждого индекса от общепринятых.

И на заключительном этапе происходит формирование отчета. На этом этапе разрабатываются рекомендации по совершенствованию направлений творческого развития преподавателей СПО.

**Научная новизна** исследования заключается в обосновании методики оценки творческого потенциала сотрудников.

**Теоретическая значимость исследования** заключается в апробации методики оценки творческого потенциала сотрудников СПО на базе ГБПОУ «Южно-уральский государственный технологический колледж».

#### **Организация и этапы исследования:**

**На первом этапе ( апрель 2019г.)** – осуществлялось формирование цели, проблемы, методологической базы исследования.

**На втором этапе ( ноябрь 2019г.)** - проводилось исследование по изучению творческого потенциала сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК.

**На третьем этапе ( январь 2020г.)** – велась интерпретация полученных данных по исследованию творческого потенциала сотрудников.

**Методы и методики исследования:**

- теоретические: анализ педагогической и социально-психологической литературы (тестирование, индукция, дедукция, эксперимент);
- эмпирические: наблюдение, описание и сравнение;
- математико-статистические методы: математическое моделирование.

**База исследования:** ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж».

**Апробация результатов исследования.** По теме диссертации имеются 2 научные публикации. Автор диссертации приняла личное участие в исследовании и получении научных результатов, выраженных:

- в теоретическом изучение состояния проблемы развития творческого потенциала сотрудника в образовательной организации;
- в анализе методик оценок творческого потенциала сотрудников образовательной организации;
- в осуществлении оценке и определения уровня творческого потенциала сотрудников СПО;
- в формировании отчета и разработке рекомендаций по совершенствованию развития творческого потенциала сотрудников образовательной организации.

**Структура и объем исследования.** В соответствии с поставленными целями, работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения и списка использованной литературы. Текст содержит 9 рисунков, 13 таблиц, 60 источников литературы.

# ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ КАК ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ

## 1.1 Понятие и сущность творческого потенциала

В российской педагогической литературе существует большое количество определений понятия «компетенции». В настоящее время сформировался взгляд на «компетенции» как на систему социально-педагогических отношений по поводу всего комплекса педагогических отношений, т.е. рассматривается через призму корпоративной компетенции.

В течение длительного времени в педагогической литературе существует полемика, что следует понимать под понятием «компетенция», систематизация подходов общей методологии и науки к определению «компетенция» представлена в таблице 1.

Таблица 1 - Обзор понятий «компетенции» в педагогической науке

| Автор  | Определение понятия «компетенции»   |
|--|---|
| 1  | 2   |
| Митин А.Н.   | - обладание знаниями, позволяющими судить о чем-либо, демонстрация управленческих умений на деле, а не только знание теории и понимание процесса. |
| Зимняя И.А.  | - общее и широкое определение социального явления в современном обществе.   |
| Концепция модернизации российского образования до 2020г. | - система универсальных умений, знаний и навыков, а также опыт самостоятельной деятельности и личной ответственности.                             |
| Компетенция (в макетах ФГОС СПО)                         | - способность применять знания, умения, личностные качества и практический опыт для успешной деятельности в определенной области.                 |
| Азарова Р.Н., Галямина И.Г.                              | - готовность к успешному применению знаний умений и личностных качеств в определенной области.  |
| Алмазова В.С., Безрукова Н.И.                            | - знания и умения в сфере профессиональной деятельности.  |

| 1                             | 2  |
|-------------------------------|--|
| Сенько Ю.В.                   | - готовность к профессиональной деятельности.  |
| Магомедов Р.Р., Кутепова Л.С. | - устойчивые личностные информационные системы в пространстве сознания педагога, обеспечивающие способность и готовность использовать знания и опыт для успешной реализации.   |
| Андреев А.Л.                  | - «нужно не столько располагать знаниями как таковыми, сколько обладать определенными личностными характеристиками и уметь в любой момент найти и отобрать нужные знания в созданных человечеством хранилищах информации». |
| Хуторский А.В.                | - отчужденное, заранее заданное социальное требование к образовательной подготовке студента, необходимой для его эффективной продуктивной деятельности в определенной сфере.   |
| Логун К.А.                    | - это квалификационная характеристика, взятая момент включения в профессиональную деятельность.  |
| Ушакова Д.И.                  | - круг вопросов, явлений, в которых данное лицо обладает авторитетностью, познанием, опытом, кругом полномочий   |
| Маркова А.К.                  | - это профессиональные знания, умения, профессиональные установки, позиции, личностные особенности.  |
| Плужник И.Л.                  | - способность творчески выполнять деятельность на основе сформированных мотивов, личностных качеств, умений использовать нормативно-приемлемые образцы поведения в профессиональной области.                               |
| Сахарова Н.С.                 | - представляет собой системное единство, интегрирующее личностные, предметные и инструментальные особенности и компоненты.   |
| Велде С.                      | – некоторые отчужденные, наперед заданные требования к образовательной подготовке.   |
| Зеер Э.Ф.                     | - деятельностные знания, умения и навыки, в структуру компетенции включает мотивационную и эмоционально-волевую сферы.   |

Источник: составлено автором.



Приведенные в таблице 1 определения понятия «компетенции» показывают, что рассматриваемые понятия не являются тождественными, но у них имеется одно общее свойство - они представляют собой знания, умения и навыки, способствующие проявлению элементов культуры управления, и отображают качество управленческого труда в образовательной организации, в связи с чем, возникает необходимость изучения данных особенностей.

Проведенный теоретический анализ показал, что неоднозначность позиций ученых проявляется не только в их выборе критериев оценки компетенций, но и в отношении самого понятия «компетенции». Подходы к понятию «компетенции» представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 - Подходы к понятию «компетенции».

Источник: составлено автором.

На основании рисунка 1, в педагогической науке выделяют несколько подходов к понятию «компетенции», среди которых можно выделить:

1) Подход, основанный на развитие индивидуальных творческих компетенций людей, основными переменными которых являются знания (результаты образования личности), навыки (опыт работы и обучения) и способы обращения (деловое общение).

2) Подход, основанный на формировании творческой компетенций посредством организационного развития в сфере культуры управления коллективом.

3) Подход, основанный на развитии корпоративной творческой компетенции как фактора внутреннего конкурентного преимущества образовательной организации.

На сегодняшний день наблюдается интеграция 2 и 3 подхода образующая синергетический эффект в компетентностном подходе к среднему профессиональному образованию в рамках принятых ФГОС СПО.

Таким образом, содержание понятия «творческая компетенция» гораздо богаче, так как лежащие в его основе критерии, выступают определяющими, но далеко не единственными компонентами, поскольку в современных условиях большое значение приобретают и социальные факторы.

На основании рассмотренных определений понятия «компетенция» в рамках диссертационной работы предлагается рассматривать под ними «совокупность профессиональных знаний, умений и навыков педагогов, имеющих опыт профессиональной деятельности и обучения».

Следует отметить, что большинство авторов первого подхода не разделяют понятие «творческая компетенция» и «творческий потенциал», обзор определений последнего представлен в таблице 2.

Таблица 2 - Обзор определений «творческий потенциал»

| Автор           | Определение  |
|-----------------|--|
| 1               | 2  |
| Рындак В.Г.     | - система личностных способностей, позволяющих оптимизировать приемы и действия в соответствии с новыми условиями, и как интегральную целостность природных и социальных сил человека, обеспечивающих его субъективную потребность в творческой самореализации и саморазвитии. |
| Глуховская Е.А. | - динамическое интегративное личностное свойство, определяющее потребность, готовность и возможность творческой самореализации и саморазвития.   |
| Кудрявцева Т.В. | - это способность работника творчески подходить к выполнению своих функций, как в обычных, так и в экстремальных условиях, осваивать новое и быстро адаптироваться к изменяющимся условиям внешней среды.  |
| Пономорева А.И. | - способность должностного лица успешно решать относящиеся к его компетенции задачи.   |

|                                  |   |
|----------------------------------|---|
| Дружинина В.Н.                   | - это сложное образование, включающее комплекс знаний, умений, свойств и качеств личности, которые обеспечивают вариативность и эффективность построения учебно-воспитательного процесса. |
| Акимов А.П.                      | - это сумма знаний, умений и навыков, усвоенных субъектом в ходе обучения.  |
| Розов Н,<br>Бондаревская Е.В.    | - производный компонент общекультурной компетентности.  |
| Гершунский Б.С.                  | - это уровень творческой активности, влияющей на образованность специалиста.  |
| Магомедов Р.Р.,<br>Кутепова Л.С. | - инструментальный показатель для измерения и оценки этой готовности (с позиции соответствия) к профессиональной деятельности.  |
| Даринская Л.А.                   | - многофакторное явления включающее в себя систему теоретических знаний и способов их применения в конкретных ситуациях.  |
| Сенько Ю.В.                      | - владение составляющими творческ профессиональной готовности.  |
| Алмазова В.С.,<br>Безрукова Н.И. | - владения и использование знаний и умений в сфере профессиональной деятельности.   |
| Зимняя И.А.                      | - это реконструкция этой компотенции на уровне употребления.  |
| Щекатунова А.Д.                  | - это инструментальный показатель для измерения и оценки готовности к профессиональной деятельности.  |
| Яковлев Е.В.                     | - совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной реализации творческого педагогического процесса в образовательной организации.                             |
| Загвязинский В.И                 | - способность педагога решить профессиональные проблемы, задачи в условиях творческой деятельности.   |
| Краевский В.В.                   | - профессиональные знания и умения, определяющие результативность и эффективность труда в образовательной организации.  |
| Новиков А.М.                     | - это профессиональная грамотность и степень квалификации специалиста.  |

Источник: составлено автором.

Согласно таблице 2, можно отметить, что некоторые авторы в педагогической науке не разделяют понятия «творческая компетенция» и «творческий потенциал», обосновывая это тем обстоятельством, что они являются взаимодополняющими понятиями. На наш взгляд, это в корне не верно. Наиболее полное определение «творческого потенциала» дано в

понятии, которая понимает его как «интегральную характеристику деловых и личностных качеств, отражающих уровень умений, накопленных знаний и опыта, достаточных для осуществления определенного рода деятельности, которая связана с принятием решений». Поэтому, можно заключить, что «компетенции» относятся к деятельности, а «профессиональная компетентность» характеризует субъект деятельности, причем она не противостоит знаниям, умениям и навыкам.

Таким образом, для формирования творческого потенциала образовательной организации преподавателям, необходимы системообразующие факторы и условия образовательной среды организации. Под образовательной средой в рамках работы будем понимать совокупность ресурсов образовательной организации, взаимодействуя с которыми, преподаватель может получить более эффективные результаты. К таким ресурсам можно отнести: материальные, временные, информационные, человеческие и пр., находящиеся в тесной взаимосвязи между собой. Одним из основных ресурсов образовательной организации являются трудовые ресурсы – педагогические кадры.

## **1.2 Критерии оценки творческого потенциала сотрудников образовательной организации**

Прежде, чем рассмотреть методики оценки творческого потенциала сотрудников образовательной организации, рассмотрим основные принципы их диагностики.

Как правило, для проведения диагностики не подходят тесты измерения интеллекта, в связи с тем, что основной целью является установление скорости и точности ответа респондентов при нахождении единственно верного ответа.

Исследуя креативность творческого потенциала, необходимо исследовать следует изучать ее образную (невербальную) и словестную

(вербальную) стороны. Методики, связанные с диагностикой показателей шаблонности и стереотипности мышления, являются индикаторами креативности отдаленности стереотипов от устоявшихся связей. В этой связи при диагностике следует замерять продуктивность, т.е. отношение числа ответов к количеству правильных.

Буренина В.И. и Кочетова Н.Г. выделяют следующие составляющие творческого потенциала образовательной организации, представленной в таблице 3.

Таблица 3 – Компоненты творческого потенциала преподавателя образовательной организации

| Критерий  | Педагогическая творческая деятельность   | Техническая творческая деятельность   |
|---|--|---|
| Деятельность по выдвижению принципиально новых управленческих решений в образовательном процессе    | Создание новых педагогических концепций и подходов.  | Поиск принципиально новых решений, технических задач, выдвижение новых технических идей.  |
| Деятельность по детализации новых идей с целью определения принципиально возможностей ее реализации | Разработка новых технологий обучения, реализующих педагогические концепции, конкретизация разработанных технологий и их адаптация. | Реализация новых решений, разработка технических проектов. Эмпирические исследования в области испытания и оценки эффективности технических проектов. |
| Деятельность по воплощению новых образовательных идей в жизнь                                       | Разработка программ новых дисциплин, фонда оценочных средств для диагностики усвоения учебного материала.                          | Разработка технической документации и материалов по популяризации и продвижению созданных технических объектов.                                       |

Источник: [5, с.12]

Согласно таблице 3, можно заключить, что творческий потенциал преподавателя образовательной организации является сложной саморазвивающейся системой и проходит следующие уровни в своем

развитии: копирование, творческое наследование, подражательное творчество, самостоятельное творчество.

Жданов В.В., в рамках разработанной методики экспертизы педагогической компетентности преподавателей предлагает основываться на основании балльно-рейтинговой методики.

Форма опросника утверждается в рамках внутреннего менеджмента качества, декларирование формы происходит по коллегиальному согласованию [12, с.13]. Конечно же, разрабатывая опросник, коллегия руководствуется объективными факторами достижения успеха, однако оценка факторов остается за субъектом, то есть аудитором.

Следует отметить, что Ждановым В.В. выбраны несколько направлений оценивания и применен метод шкалирования творческих способностей по направлениям:

1. Оценка качества и поведения педагога.
2. Компетентность в области личностных качеств.
3. Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности.
4. Компетентность в области мотивации учебной деятельности.
5. Компетентность в методах преподавания.
6. Компетентность в области разработки программы деятельности и принятия педагогических решений.
7. Компетентность в области организации учебной деятельности.

Основным недостатком методики является субъективизм преподавателей и экспертной комиссии, оценивающей творческий потенциал сотрудников образовательной организации.

Достоинством методики является ее адаптация в сфере оценки творческого потенциала, возможностью оценки применения, компетенций в области информационных технологий, организации учебной деятельности, компетенций в области принятия педагогических решений и т.д.

В этой связи можно заключить, что нет определенного списка

универсальных критериев для оценки компетенции сотрудников образовательной организации, в этой связи непрерывное обновление компетенций педагогических кадров является в настоящее время в условиях модернизации системы профессионального образования залогом успеха в решении задач, установленных в ФГОС СПО.

Механизмы организации непрерывного развития профессиональной компетентности педагога представлены на рисунке 2.



Рисунок 2 - Механизмы организации непрерывного развития профессиональной компетентности педагога

Согласно рисунку 2, механизмы организации непрерывного развития профессиональной компетентности педагога включают:

I. Прохождение курсов повышения квалификации является популярной формой обучения педагогических кадров, которая позволяет освежить профессиональные навыки и актуализировать их.

Основными преимуществами повышения квалификации являются:

- расширение знаний. Любое обучение способствует расширения профессиональных знаний и умений.

- возможность карьерного роста. Сотрудник, повышающий свою квалификацию, в глазах работодателя представляется заинтересованным в профессии специалистом.

- наличие подтверждающего документа об уровне квалификации;

- повышение мотивации педагогических кадров. Сотрудники, повышающие свою квалификацию, ощущают на себе внимание со стороны руководства компании. Они уверены, что повышение квалификации окажет положительное влияние на их положение в организации. Все это способствует росту мотивации труда.

II. Изучение, освоение и применение новых педагогических технологий для оценки творческого потенциала. Новые педагогические технологии в системе профессионального образования являются актуальным вопросом педагогической науки. Обзор новых методов СПО представлен на рисунке 3.

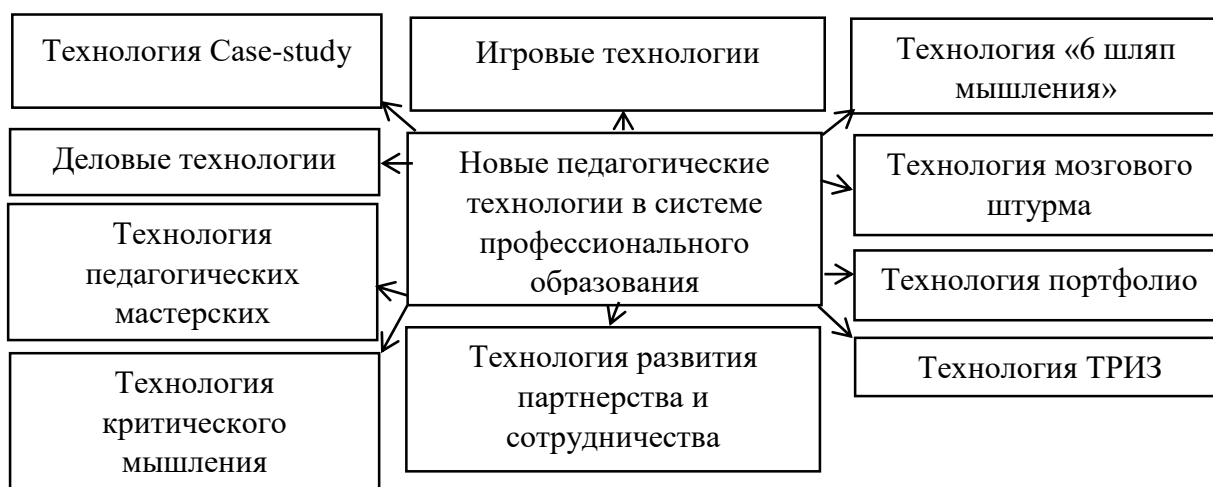


Рисунок 3 - Новые технологии оценки творческого потенциала

Согласно рисунку 3, новые педагогические технологии в системе профессионального образования включают:

Case-study - Одна из наиболее удачных технологий организации педагогического процесса. Во время работы по данной технологии используются такие методы, как: моделирование, системный анализ, мысленный эксперимент, проблемный метод, метод классификации, игровые



методы, «мозговой штурм», дискуссия и т.д.

Кейс – технология развивает умение: анализировать и устанавливать проблему, чётко формулировать, высказывать и аргументировать свою позицию, общаться, дискутировать, воспринимать и оценивать вербальную и невербальную информацию, принимать решения с учётом конкретных условий и наличия фактической информации поэтому ее часто применяют в профессиональной педагогической деятельности.

Кейс – технология помогает найти множество верных решений на различные исходы одной ситуации.

Технология модульного обучения включает разбиение учебного материала на информационные блоки-модули. Технология построена на самостоятельной деятельности обучающихся, которые осваивают модули в соответствии с поставленной педагогом целью обучения.

Технология проектного обучения является одним из способов организации образовательного процесса, характеризуется личностной ориентацией и направлена на то, чтобы сформировать у обучающихся такие личные качества как инициативность, самостоятельность и способность к творчеству. Технология предполагает создание проекта и его реализацию по пунктам.

Деловые технологии используются в ситуациях, когда необходима совместная выработка решения в искусственно созданных условиях. Деловые технологии выбирают для реализации следующих педагогических функций:

- формирования целостного представления о профессиональной деятельности;
- приобретения предметно-профессионального и социального опыта;
- развитие профессионального теоретического и практического мышления;
- формирования познавательной мотивации.

Таким образом, использование деловых технологий позволяет воссоздать форму предметного и социального содержания профессии.

Игровые технологии – это заданная ситуация, в основе которой лежит социальный опыт. Поместив человека в определенные обстоятельства, получается развивать в нем новые не свойственные ему качества, и прививать контроль над своим поведением.

Технология критического мышления включает способность анализировать ситуацию с позиции логики и личностно-психологического подхода, чтобы применять полученные результаты как стандартным, так и нестандартным ситуациям.

Технология педагогических мастерских заключается в специально организованном педагогом - мастером в развивающем пространстве, которое позволяет обучающимся в индивидуальном и коллективном поиске приходиться к выработке новых управленческих решений. Отличительной особенностью технологии является организация самопроверки результатов коллективом обучающихся.

Технология развития партнерства и сотрудничества используется в практике взаимодействия участников образовательного процесса для преодоления последствий индивидуального характера учебной деятельности субъектов и их стремлений исключительно к индивидуальным достижениям.

Достоинствами интенсивных технологий обучения является то, что они позволяют сформировать у обучаемых умения ориентироваться в нестандартных ситуациях, выявлять, анализировать и устанавливать причинно-следственные связи и решать конкретные профессиональные проблемы, развивать навыки работы групповым методом при подготовке и принятии управленческих и профессиональных решений и устанавливать взаимопонимание между участниками обучения.

Технология образовательных платформ. Образовательные платформы — одна из ниш в онлайн-образовании. Это большой диапазон самых разных проектов: от поддерживаемого государством, организованного наиболее крупными университетами отдельной страны до небольшого сайта, созданного педагогами и студентами в целях изучения одной дисциплины.

Эти интернет-проекты позволяют создать виртуальное образовательное пространство учреждений и делают его доступным для всех интернет-пользователей.

Технология «6 шляп мышления». В основе этой технологии заложена концепция параллельного мышления, т.е. решение рождается в столкновении мнений, дискуссии и полемике. Метод шести шляп позволяет структурировать и сделать намного более эффективной любую умственную работу, как личную, так и коллективную.

Технология мозгового штурма - метод психологической активизации, при котором участникам обсуждения предлагают высказывать возможно большее количество вариантов решения, в том числе самых фантастических. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике. Является методом экспертного оценивания и широко используется во многих организациях для поиска нетрадиционных решений самых разнообразных задач. Этот подход предполагает применение нескольких правил:

1) Критика исключается: на стадии генерации идей высказывание любой критики в адрес авторов идей (как своих, так и чужих) не допускается. Работающие в интерактивных группах должны быть свободны от опасений, что их будут оценивать по предлагаемым ими идеям.

2) Приветствуется свободный полет фантазии: люди должны попытаться максимально раскрепостить свое воображение. Разрешено высказывать любые, даже самые абсурдные или фантастические идеи. Не существует идей настолько несурзных либо непрактичных, чтобы их нельзя было высказать вслух.

3) Идей должно быть много: каждого участника сессии просят представить максимально возможное количество идей.

4) Комбинирование и совершенствование предложенных идей: на следующем этапе участников просят развивать идеи, предложенные другими, например, комбинируя элементы двух или трех предложенных идей.

На завершающем этапе производится отбор лучшего решения, исходя из экспертных оценок.

Технология портфолио позволяет систематизировать накапливаемый опыт, знания и позволяет четче определить направления профессионального развития. «Портфолио» представляет собой одновременно форму, процесс организации и технологию работы с продуктами познавательной деятельности учащихся, предназначенных для демонстрации, анализа и оценки, для развития рефлексии, для осознания и оценки ими результатов своей деятельности, для осознания собственной субъектной позиции. «Портфолио» позволяет учитывать результаты в разнообразных видах деятельности: учебной, творческой, социальной, коммуникативной.

Технология теории решения изобретательских задач (ТРИЗ) основана на стандартизированных логических операциях, основывающихся на общих законах логических систем. Технология ТРИЗ направлена на выработку системного мышления и нестандартному подходу к поиску решения.

Трансляция собственного педагогического опыта и проведение мастер-классов. Формы транслирования собственного педагогического опыта может включать:

- доклад или выступление на коллективном мероприятии;
- открытое учебное занятие;
- написание научных статей на интернет сообществе;
- публикация статей в научных сборниках;
- открытие индивидуального сайта педагога, станичники в социальных сетях.

Освоение новых инновационных технологий в педагогическом процессе. Подразумевает интеграцию преподавания дисциплин с информатикой, а также компьютеризацию оценивания и коммуникации творческого потенциала в целом. Компьютер может использоваться на любых этапах учебного процесса. Школьники обучаются работе с основными программами, изучают материал благодаря электронным учебникам и

пособиям. С помощью компьютера и проектора преподаватель излагает материал. Презентации, диаграммы, аудио- и видеофайлы благодаря наглядности способствуют лучшему усвоению темы. Самостоятельное создание слайдов, схем, карт памяти помогает структурировать знания, что также помогает в запоминании.

Наличие компьютера, интернета и специальных программ делает возможным дистанционное преподавание, онлайн-экскурсии, конференции и консультации в системе профессионального образования.

### **1.3 Анализ методик оценки творческого потенциала сотрудников образовательной организации**

Анализ педагогической литературы, позволил заключить, что многие отечественные ученые, выделяют различные критерии оценки творческого потенциала преподавателя в СПО. Рассмотрим некоторые из них:

1. Н.В. Кузьмина выделяет следующие показатели оценки творческого потенциала преподавателя в СПО, представленных в таблице 4.

Согласно таблице 4, Кузьминой Н.В. критерии творческого потенциала педагога в СПО были распределены на группы:

- методической компетентности;
- психо-педагогической компетентности;
- компетентности саморазвития;
- социально-психологической;
- поликультурной компетентности.

Таблица 4 - Показатели оценки творческого потенциала по методике Н.В. Кузьминой

| Ключевые компетентности | Умения педагога  |
|-------------------------|--|
| 1                       | 2  |
| Методическая            | - способность использовать различные технологии обучения;<br>- способность осуществлять анализ собственной |

|                           |   |
|---------------------------|---|
|                           | <p>деятельности и программировать ее результаты;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- умения применять разные организационные формы обучения;</li> <li>- способность создавать условия овладения обучающимися способами деятельности.</li> </ul>  |
| Психолого-педагогическая  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- способность диагностировать уровень форсированности универсальных умений;</li> <li>- способность создавать условия для формирования и развития познавательной мотивации обучающихся;</li> <li>- способность учитывать возрастные особенности;</li> <li>- умение решить возникающие в ОБ различные ситуации;</li> <li>- создание благоприятного психологического микроклимата и т.д.</li> </ul> |
| Компетенция саморазвития  | <ul style="list-style-type: none"> <li>- способность к непрерывному, системному образованию;</li> <li>- умение видеть образовательные задачи в своей профессиональной деятельности;</li> <li>- способность к инновационной деятельности;</li> <li>- способность описать достижения собственной деятельности.</li> </ul>   |
| Социально-психологическая | <ul style="list-style-type: none"> <li>- знание приоритетов современной образовательной политики;</li> <li>- способность нести ответственность за принимаемые решения;</li> <li>- способность участвовать в функционировании и развитии образовательной организации.</li> </ul>   |
| Поликультурная            | <ul style="list-style-type: none"> <li>- способность вести диалог с субъектами ОП;</li> <li>- способность быть коммуникативным;</li> <li>- умение поддерживать здоровье субъектов ОП;</li> <li>- умение проводить морально-нравственную оценку событий;</li> <li>- владение профессионально-речевой культурой.</li> </ul>   |

Источник: [55, с.280]

2. Москаленко А.А., предлагает оценивать следующие критерии оценки творческого потенциала сотрудника образовательной организации, данные представлены в таблице 5.

Таблица 5 - Показатели оценки развития творческого потенциала по методике Москаленко А.А.

| № | Показатели профессиональной компетентности педагога по методике Москаленко А.А. |
|---|---|
| 1 | Применение инноваций в образовательном процессе                                 |

|    |   |
|----|---|
| 2  | Использование различных информационных технологий   |
| 3  | Использование дистанционных технологий обучения   |
| 4  | Использование разных форм обучения для самообразования преподавателя                              |
| 4  | Использование разных форм обучения для самообразования педагога                                   |
| 5  | Выступление на научно-практических семинарах, конференциях, круглых столах, мастер-классах и т.д. |
| 6  | Повышение квалификации  |
| 7  | Организация проектно-исследовательской или опытно-экспериментальной деятельности                  |
| 8  | Публикации различного уровня  |
| 9  | Участие в профессиональных конкурсах  |
| 10 | Учет личностных особенностей, потребностей и интересов участников ОП                              |
| 11 | Организация обучающихся для достижения социально-значимых результатов                             |
| 12 | Учет эмоционального состояния партнеров по общения в ОБ   |
| 13 | Наличие достижений обучающихся по предмету  |
| 14 | Наличие достижений обучающихся во внеурочной деятельности   |
| 15 | Создание условий для сохранения и укрепления здоровья обучающихся                                 |

Источник: [35, с.70]

Согласно таблице 5, метод оценки развития творческого потенциала преподавателя СПО по методике Москаленко А.А., включает анализ 15 критериев, каждый из которых оценивается по 5 бальной шкале. При достижении 60-75 баллов педагог считается полностью компетентным в профессиональной сфере.

3. Показатели оценки творческого потенциала преподавателя по методике Зимней И.И., представлены в таблице 6.

Таблица 6 - Оценка показателей профессиональной компетентности педагога

| Показатель  | Критерии  |
|---|---|
| 1   | 2   |
| 1. Освоение обучающимися образовательных стандартов | 0-3   |
| 2. Инновационная деятельность педагога              | Наличие инноваций системного характера – 2 балла.<br>Наличие инноваций локального характера – 1 балл.         |
| 3. Результаты выступления педагогов на олимпиадах и | Оценка по этому показателю выставляется из расчета:<br>1 балл за наличие участников и призеров муниципальных, |

|   |  |
|---|--|
| научно-практических конференциях  | 2 балла – региональных,<br>3 балла – российских,<br>4 балла – международных олимпиад и научно-практических конференций.  |
| 4. Действия педагога по профилактики  | Оценка 4 балла выставляется при отсутствии негативных проявлений.  |
| безнадзорности, правонарушений, наркомании и алкоголизма  | Оценка 3 балла свидетельствует о наличии положительной динамики снижения негативных проявлений среди обучающихся; разработанной и реализуемой системе мер, применяемых в учреждении.<br>Оценка 0 баллов выставляется при отрицательной динамике негативных проявлений среди обучающихся и неэффективности мер по предупреждению безнадзорности и правонарушений.   |
| 5. Кадровое обеспечение уровня образования педагога   | Полная укомплектованность учреждения педагогами, их соответствие образовательному цензу, своевременное повышение квалификации и активное участие в аттестации. Систематическое моральное и материальное стимулирование педагогов – 5 баллов.<br>Неполная укомплектованность педагогами и (или) неполное соответствие части из них образовательному цензу, не всегда своевременное повышение квалификации, есть случаи неподтверждения своих квалификационных категорий педагогами в ходе аттестации – 3 балла.<br>Неукомплектованность образовательного учреждения педагогами и (или) несоответствие многих из них образовательному цензу, отсутствие системы повышения квалификации педагогов и незначительное количество аттестованных на высшую, первую и вторую квалификационные категории педагогов (менее 10%) – 1 балл. |
| 6. Уровень развития социального партнерства   | Стабильное партнерство в течение последнего года: разработана программа взаимодействия или составлен план совместных действий с 1-2 – 1 балл; с 3-5 – 3 балла; 6 и выше – 5 баллов;<br>отсутствие социальных партнеров – 0 баллов.   |
| 7. Использование ИКТ образовательным учреждением  | Высокий уровень – 5 баллов;<br>средний уровень – 3 балла;<br>начальный уровень – 1 балл.   |
| 8. Участие педагога в профессиональных конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях | Участие в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях международного уровня – 4 балла,<br>федерального уровня – 3 балла,<br>республиканского уровня – 2 балла,<br>городского уровня – 1 балл.   |
| 9. Ведение деятельности студенческого самоуправления, студенческих общественных организаций           | Сформирована и работает система дополнительного образования – 1 балл;<br>- существует студенческое самоуправление - 1 балл;<br>- функционирует студенческая общественная организация – 3 балла.  |
| Итого   |  |



Источник:[25, с.180]

Согласно таблице 6, если итоговый балл оценки творческого потенциала преподавателя составляет сумму от 25 баллов, то деятельность педагога можно характеризовать, как «положительную».

4. Методика оценки культурно-свободного интеллекта Р. Кеттела ориентирована в основном на оценку уровня интеллектуального развития лиц, независимо от уровня образования, культурного уровня и т.д.

Суть методики состоит в том, что в начале испытуемому дается ответный бланк и тестовая тетрадь (форма А и Б). Респондент знакомится с ответами и сутью метода и приступает к его выполнению.

После выполнения всех пробных и основных заданий, психолог дает возможность перевернуть страницу опросника и заканчивает тест.

Недостаток метода субъективизм оценок, групповой субъективизм, отсутствие возможности выбор существующими ответами и т.д.

Таким образом, анализ рассмотренных методик позволяет выявить несоответствия в критериях выбора оценки творческого потенциала преподавателей СПО:

- 1) отсутствует система обоснования выбора критериев;
- 2) нет четкого алгоритма выбора действий
- 3) отсутствие у сотрудников образовательной организации необходимой творческой компетентности.

В этой связи в рамках исследования возникает необходимость в разработке методике оценки критериев профессиональной компетентности педагогов СПО.

В рамках диссертационной работы предлагается комплексная методика, по оценке творческого потенциала сотрудников образовательной организации, адаптированной к системе среднего профессионального образования.

Главной особенностью методики является то, что определение

творческих особенностей сотрудников образовательной организации происходит в 5 этапов:

1 Этап - Определение основных критериев творческих способностей сотрудников, происходит на основании количественного и качественного анализа преподавательского состава образовательной организации.

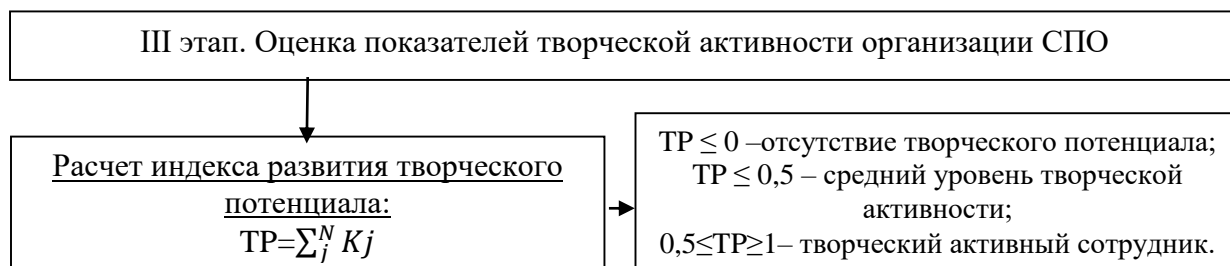
2 Этап. Разработка опросника. На этом этапе формируется перечень вопросов, в отношении которых положена оценка творческого развития с учетом профессионального развития и гендерных особенностей сотрудников СПО образовательной организации.

3 Этап. Происходит этап опроса сотрудников образовательной организации. Беседа с сотрудниками выбрана для того, чтобы провести тематический диалог опроса была выбрана не случайно, прежде всего, это связано с тем обстоятельством, что именно во время проведения индивидуальной беседы происходит тематически направленный диалог с респондентом.

Основными преимуществами метода беседы являются:

- 1) соблюдение правильной последовательности в процессе задавания вопросов;
- 2) возможность использования записи и вопросы как вспомогательный материал и т.д.
- 3) возможность дополнительного анализа невербальных реакций респондента, что можно использовать для достоверности ответов.

4 этап. Расчет показателей эффективности того или иного критерия творческого развития сотрудника образовательной организации. Для этого необходимо произвести оценку следующих показателей, представленных на рисунке 5.



Источник: [Составлено автором]

## Рисунок 5 - Расчет индекса творческой активности в организации СПО

Согласно рисунку 5, расчет индекса творческой активности в организации сферы СПО, производится по следующему принципу:

1. Расчет индекса развития творческого потенциала личности, который для целей нашего исследования определяется по формуле 1:

$$TP = \sum_j^N K_j, \quad (1)$$

где  $g_j$  – уровень развития  $j$ -го компонента творческого потенциала;  
 $N$  – количество компонентов творческого потенциала.

Уровень развития каждого компонента творческого потенциала сотрудника СПО определялся как среднее арифметическое ряда из числовых значений, предназначенной для диагностики данного компонента:

$$g_j = U_j / k, \quad (2)$$

где  $U_j$  – среднее арифметическое уровня развития  $j$ -го компонента творческого потенциала, вычисляемого по методикам, предназначенным для диагностики данного компонента;

$M_i$  – значение уровня развития компонента по  $i$ -той методике;

$k$  – количество методик для определения уровня развития  $j$ -го компонента.

Далее, после расчета представленных индексов, характеризующих творческий потенциал СПО, происходит:

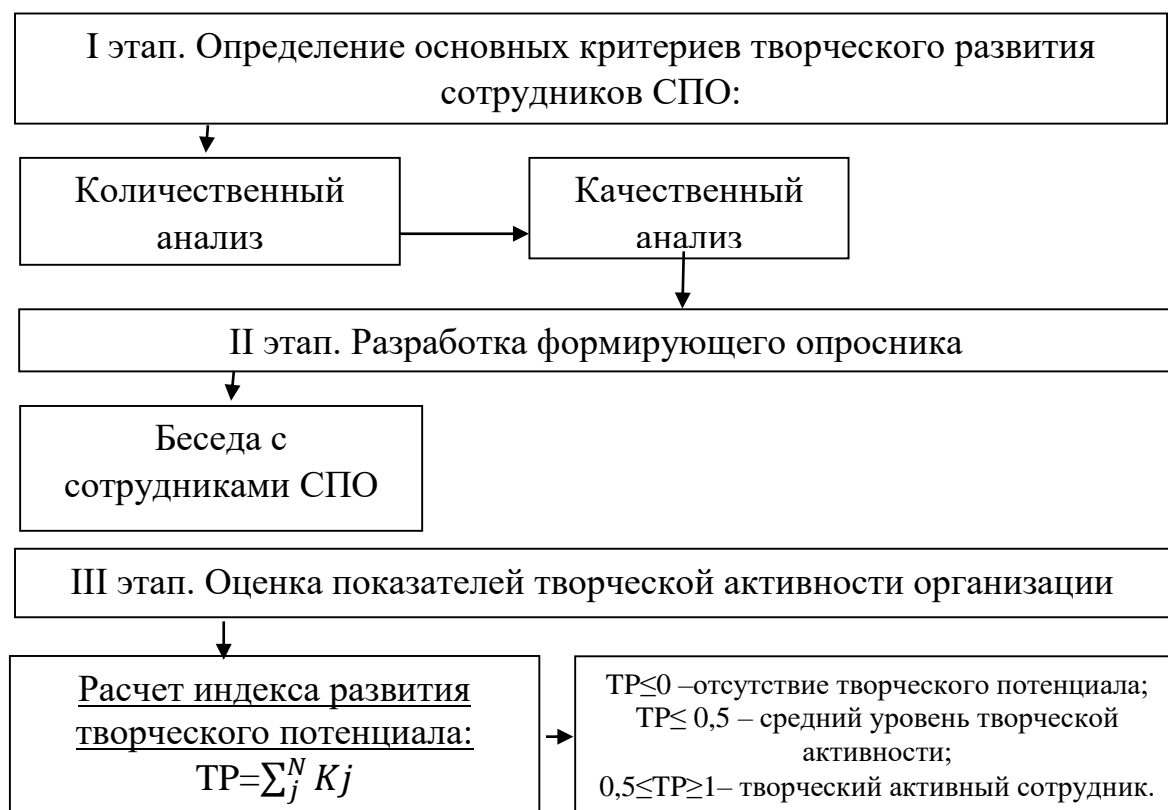
Этап IV. Ранжирование отклонений фактической величины каждого индекса от общепринятых, т.е. равных 1.

Если интегральный показатель  $TP \geq 0$ , значит, сотрудник обладает в рассматриваемой отрасли высоким уровнем творческого потенциала.

Если показатель достигает значение от 0,5 до 1, значит, имеет место быть среднее значение, которое так или иначе оказывает влияние на соотношение критериев в СПО. Если показатель достигает значение от 0 до 0,5, значит существует возможность развития творческого развития по одному из новых методов профессионального развития. Если интегральный показатель  $I_c \leq 0$ , то сотрудника СПО характеризует отсутствие творческого развития.

Этап V. Составление отчета. На этом этапе разрабатываются рекомендации по совершенствованию направлений творческого развития преподавателей СПО.

Алгоритм расчета индекса творческой активности в организации СПО, представлен на рисунке 6.



#### IV этап. Ранжирование показателей творческой активности

Рисунок 6 - Алгоритм расчета индекса творческой активности в организации СПО

Использование предложенной в рамках диссертационной работы методики оценки творческого развития сотрудников образовательной организации сферы СПО представляет возможность прояснить глубину творческих возможностей, творческого развития и использовать результаты для того, чтобы оптимизировать оплату труда и возможностях профессионального роста среди сотрудников СПО.

Для предприятий изучение творческого развития согласно данной методики поможет улучшить психологический климат внутри коллектива, уменьшить количество внутриорганизационных конфликтов, снизить показатели текучести кадров в сфере СПО.

#### **Выводы по 1 главе**

На основании анализа педагогической литературы, посвященной вопросам изучения понятий «творческого потенциала» можно сделать следующие выводы:

1. В педагогической литературе можно выделить неоднозначность понятий «творческая компетенция» и «творческий потенциал» в системе среднего профессионального образования.

2. Существует проблема измерения качества творческого потенциала образовательной организации, следовательно, возникает необходимость создания системы его измерения.

3. Большинство авторов в педагогической науке понятия «творческий потенциал» и «творческая компетентность» понимают, как взаимозаменяемые.

4. На сегодняшний день наблюдается интеграция направлений педагогической науке в компетентностном подходе в системе среднего профессионального образования.

В качестве структурных компонентов методической компетентности творческого потенциала выделены следующие: когнитивный, технологический, ценностно-мотивационный и рефлексивный, исходя из которых составлена структурно-функциональная модель локальной среды повышения уровня методической компетентности.

Анализ рассмотренных методик позволяет выявить несоответствия в критериях выбора оценки творческого потенциала преподавателей СПО, отсутствует система обоснования выбора критериев, нет четкого алгоритма выбора действий, в случае отсутствия у преподавателя необходимой компетентности. В этой связи в рамках исследования возникает необходимость в разработке методике оценки критериев профессиональной компетентности педагогов СПО.

Поэтому, на настоящий момент актуальность, теоретическая и практическая значимость рассматриваемого вопроса определяется необходимостью создания с учетом особенностей протекания творческого процесса таких методов как идентификации креативности, обеспечивающих более адекватное отражение реального творческого потенциала.

Разработка психодиагностических средств не представляется возможным без теоретических обоснований на основе фундаментальной психологической науки.

В настоящее время не имеется ни одной теории оценки творческого потенциала, как преподавателей, так и студентов, что приводит к разнотипности психологических концепций.

Попытки синхронизации теорий оценки творческого потенциала отечественными учеными (Бабаевой Ю.Д., Панова В.И., Холодной М.А.) сводится к оценке одаренности. Поэтому недостаточность применения методов психологического тестирования при диагностики креативности

людей, является главной проблемой в оценке творческого потенциала сотрудников образовательной организации.

Этим определяется теоретическая значимость и актуальность разработки метода оценки творческого потенциала в рамках диссертационной работы.

Использование предложенной в рамках диссертационной работы методики оценки творческого развития сотрудников образовательной организации сферы СПО представляет возможность прояснить глубину творческих возможностей, творческого развития и использовать результаты для того, чтобы оптимизировать оплату труда и возможностях профессионального роста среди сотрудников СПО.

Для предприятий изучение творческого развития по данной методике поможет улучшить психологический климат внутри коллектива, уменьшить количество внутриорганизационных конфликтов, снизить показатели текучести кадров в сфере СПО.

## **ГЛАВА 2 АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ ТВОРЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СОТРУДНИКОВ НА ПРИМЕРЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «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 учреждение является лидером качества в области предоставления заявленных услуг. Рассмотрим краткую характеристику образовательной организации.

ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж» - государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение, расположенное по адресу: г. Челябинск, ул. Горького, 15.

Колледж образован путем реорганизации Челябинского монтажного колледжа, Челябинского политехнического техникума и Челябинского машиностроительного техникума.

Целями деятельности ГБПОУ «Южно-уральский государственный технологический колледж» являются:

- удовлетворение потребности личности в приобретении обучающимися в процессе освоения профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования знаний, умений, навыков и формирование компетенции определенных уровня и объема, позволяющих вести профессиональную деятельность в



определенной сфере и (или) выполнять работу по конкретным профессиям или специальностям;

- удовлетворение потребностей общества в квалифицированных рабочих и в специалистах со средним профессиональным образованием;

- распространение знаний среди населения, повышение его образовательного и культурного уровня, в том числе путем оказания платных образовательных услуг;

- формирование у обучающихся гражданской позиции и трудолюбия, развитие ответственности, самостоятельности и творческой активности;

- сохранение и приумножение нравственных и культурных ценностей общества, создание условий для профессионального роста, повышения общеобразовательного и культурного уровня граждан.

Основные задачи ГБПОУ «Южно-уральский государственный технологический колледж»:

1) удовлетворение потребностей личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии посредством получения среднего профессионального образования;

2) удовлетворение потребностей общества в специалистах со средним и начальным профессиональным образованием;

3) формирование у лиц, обучающихся в Учреждении гражданской позиции и трудолюбия, развитие ответственности, самостоятельности и творческой активности;

4) сохранение и приумножение нравственных и культурных ценностей общества.

Основными функциями, выполняемыми ГБПОУ «Южно-уральский государственный технологический колледж» являются:

1) реализация образовательных программ начального и среднего профессионального образования по направлениям подготовки,

установленным лицензией на право осуществления образовательной деятельности, в пределах государственных заданий (контрольных цифр) по приему обучающихся в соответствии с государственными образовательными стандартами;

2) подготовка специалистов со средним профессиональным и начальным профессиональным образованием.

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

Колледж обладает достаточно 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, представленные в таблице 7.

Таблица 7 – Основные профессиональные образовательные программы ГБПОУ ЮУрГТК

| №   | Программа  | Отделение                                     | Форма          |
|-----|--|---|----------------|
| 1   | 2  | 3   | 4              |
| 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 и 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,         |

|     |  |                                      |                |
|-----|--|--------------------------------------|----------------|
|     |  | технологий и сервиса                 | 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 | Очное, заочное |
| 17. | Земельно-имущественные отношения   | Отделение экономики и инфраструктуры | Очное          |
| 18. | Монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских зданий | Электромонтажное отделение           | Очное, заочное |
| 19. | Сети связи и системы коммутации  | Электромонтажное отделение           | Очное, заочное |
| 20. | Строительство и эксплуатация зданий и сооружений                                     | Архитектурно-строительное отделение  | Очное, заочное |
| 21. | Архитектура  | Архитектурно-строительное отделение  | Очное          |

Наряду с этим существует 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 7.



Рисунок 7 – 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 48 лет.

Доля обучающихся, завершивших обучение по образовательной программе, от числа обучающихся, зачисленных для освоения образовательной программы на 2019 год составляет 91%, на 2018 год составляет 82%.

Востребованность выпускников: заказы на подготовку выпускников составляет 173 человека; выпускники, направленные на работу – 427 человек; выпускники, продолжающие обучение в образовательных организациях ВПО – 68 человек. Контингент обучающихся по программам среднего профессионального обучения составляет 2982 человек по состоянию на 2019 учебный год.

С учетом развития тенденции 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 компетенции 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 ученную степень, что характеризует наличие определенных компетенций.

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

## **2.2 Анализ оценки творческого потенциала сотрудников образовательной организации**

Оценочные 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.

Требования законодательства в области реализации программ профессионального обучения, оказывают влияние на стимулирование творческих компетенций сотрудников, заключающихся в реализации средств внедрения внутриколледжных приказов, положений и распоряжений.

Оценим творческий потенциал сотрудников образовательной организации, согласно предложенной в рамках диссертационной работы методики. Анализ результатов творческого потенциала был проведен в 3 этапа:

1 Этап. Формирование цели, проблемы, методологической базы исследования (апрель 2019 г.).

2 Этап. Проведение исследования по изучению творческого потенциала сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК (ноябрь 2019 г.).

3 Этап. Интерпретация полученных данных по исследованию творческого потенциала сотрудников (январь 2020 г.).

Анализ отвечает на большинство вопросов, необходимых для разработки рекомендации по совершенствованию направлений развития творческого потенциала ГБПОУ ЮУрГТК.

Проблема исследования заключается в изучении уровня творческого потенциала сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК.

Объектом исследования являются сотрудники ГБПОУ ЮУрГТК г. Челябинск, субъектом – преподавательский состав ГБПОУ ЮУрГТК.

Целью исследования является оценка творческого потенциала в образовательной организации сферы СПО на примере конкретного колледжа.

Для достижения поставленной цели, необходимо решить следующие задачи:

1. Определить степень творческого развития степени удовлетворенности трудом сотрудника СПО;
2. Определить гендерные особенности степени удовлетворенности своим трудом сотрудников СПО;
3. Определить планы сотрудников по творческому развитию на ближайшие 2-3 года с учетом СПО;
4. Определить влияние факторов, действующих на творческую трудовую активность сотрудников СПО;
5. Выявить особенности в поисках дополнительного источника дохода сотрудников СПО;
7. Оценить уровень беспокойства, связанное с перспективой потерять работу у сотрудников СПО;
8. Составить социально-демографический портрет сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК .

Метод исследования - опрос сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК.

Вид опроса: интервью.

Респонденты выбирались путем случайной выборки по базе сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК.

Объем выборки составил 30 чел.

При проведении исследования использовались результаты социально-педагогических исследований рынка Образования РФ материалы периодической печати и Интернет-ресурсы.

Результаты исследования оформлены в виде аналитического отчета. Таким образом, изучение развития творческого потенциала сотрудников СПО составляют субъектную основу исследования, обеспечивая существенные предпосылки для реализации личностных профессиональных качеств.

На основе разработанного алгоритма было проведен опрос сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК, в результате которого было выявлено:

1. На вопрос: «Определите, пожалуйста, в какой из критериев оценки творческого потенциала наиболее важен?». Ответы респондентов стали, скорее неожиданностью, для данной сферы деятельности (данные представлено в таблице 7).

Согласно таблице 7, были получены следующие результаты:

- для сферы СПО характерно преобладание женщин (86%), и в меньшей степени (мужчин - 14%);

- на творческий потенциал сотрудников СПО влияет применение инноваций в образовательном процессе, использование дистанционных технологий обучения, выступление на научно-практических семинарах, конференциях, круглых столах, мастер-классах и т.д., а также использование различных информационных технологий, согласны 100% респондентов;

- с использованием разных форм обучения для самообразования преподавателя не согласны 8% мужчин и 15% женщин, мотивируя это тем обстоятельством, что обучать их должна образовательная организация в рамках повышения квалификации;



Таблица 7 – Гендерные различия в уровне важности критериев оценки творческого потенциала сотрудников СПО

|    | Мужчины, в % |                                  |                      |                                  | Вопрос  | Женщины, в % |          |                                  |                      |                                  |
|----|--------------|----------------------------------|----------------------|----------------------------------|---|--------------|----------|----------------------------------|----------------------|----------------------------------|
|    | Согласен     | Скорее согласен, чем не согласен | Затрудняюсь ответить | Скорее не согласен, чем согласен |   | Не согласен  | Согласен | Скорее согласен, чем не согласен | Затрудняюсь ответить | Скорее не согласен, чем согласен |
| 1  |              | 13                               |                      |                                  |   | 49           | 37       |                                  |                      |                                  |
| 13 |              | 1                                |                      |                                  | Применение инноваций в образовательном процессе   | 22           | 40       |                                  |                      |                                  |
| 10 |              | 3                                | 1                    |                                  | Использование различных информационных технологий   | 30           | 32       |                                  |                      |                                  |
|    |              | 6                                |                      | 8                                | Использование дистанционных технологий обучения   |              |          |                                  |                      |                                  |
|    |              | 6                                |                      |                                  | Использование разных форм обучения для самообразования преподавателя                              | 37           |          | 10                               |                      | 15                               |
|    |              | 6                                | 2                    |                                  | Использование разных форм обучения для самообразования педагога                                   | 62           |          |                                  |                      |                                  |
| 14 |              |                                  |                      |                                  | Выступление на научно-практических семинарах, конференциях, круглых столах, мастер-классах и т.д. | 50           | 12       |                                  |                      |                                  |
|    |              | 8                                | 6                    |                                  | Повышение квалификации  |              | 2        | 60                               |                      |                                  |
| 14 |              |                                  |                      |                                  | Организация проектно-исследовательской или опытно-экспериментальной деятельности                  | 62           |          |                                  |                      |                                  |
| 6  |              |                                  | 8                    |                                  | Публикации различного уровня  | 60           | 4        |                                  |                      |                                  |
|    |              | 1                                | 13                   |                                  | Участие в профессиональных конкурсах  | 56           | 32       |                                  |                      |                                  |
| 2  |              |                                  | 12                   |                                  | Применение инноваций в образовательном процессе   | 36           | 50       |                                  |                      |                                  |

Источник: [составлено автором].

- что касается «участия в профессиональных конкурсах», то здесь все затруднились ответить, влияет ли это на развитие творческого потенциала, как сотрудника СПО (14%), 88% женщин, наоборот отметили, что развитие творческого потенциала участие в профессиональных конкурсах оказывает первоочередное влияние.

- единства ответов респондентов сотрудники сферы СПО достигли в применении инновации и написании публикации различного уровня.

2. Рассмотрим гендерные особенности удовлетворенности развитием собственного творческого потенциала сотрудниками СПО, представленными в таблице 8.

Таблица 8 - Гендерные особенности степени удовлетворенности развитием собственного творческого потенциала сотрудниками СПО

| Доля | Мужчины (14%) | Женщины (86 %) |
|------|---------------|----------------|
| 10%  |               |                |
| 20%  |               |                |
| 30%  |               |                |
| 40%  | 2             | 15             |
| 50%  | 6             | 14             |
| 60%  | 6             | 21             |
| 70%  |               | 12             |
| 80%  |               | 24             |
| 90%  |               |                |
| 100% |               |                |

Согласно таблице, женщины ГБПОУ ЮУрГТК удовлетворены своим трудом в среднем на 60%, у мужчин этот показатель колеблется в диапазоне от 40% до 60%.

3. На вопрос: «Каковы Ваши планы творческого развития на ближайшие 1-2 года?» были получены следующие ответы, данные представлены в таблице 9.

Таблица 9 - Планы творческого развития сотрудников СПО на ближайшие 2-3 года с учетом гендерного разделения труда

| Планы   | Мужчины | Женщины |
|---|---------|---------|
| Продолжать работать в том же научно-творческом направлении          | 10%     | 60%     |
| Перейти на следующую ступень творческого развития с применением ИКТ | 2%      | 26%     |
| Перейти работать в другое структурное подразделение                 | -       | -       |
| Перейти в другую организацию без смены специализации                | -       | -       |
| Перейти в другую организацию со сменой специализации                | -       | -       |
| Итого:  | 14%     | 86%     |

Таким образом, согласно таблице 9, продолжать работать в том же научно-творческом направлении в течение 2-3 лет решили 10% мужчин и 60% женщин. Следует отметить перейти на следующую ступень творческого развития с применением ИКТ планируют 2% мужчин и 26% женщин коллектива ГБПОУ ЮУрГТК.

4. На вопрос: «Заставляет ли Вас сложившаяся современная система единого образовательного пространства искать дополнительные источники творческой самореализации?», утвердительно ответили 52% женщин и 11% мужчин, остальные респонденты (37%) ответили «нет», что говорит о достаточном уровне их самореализации.

5. Характеристики профессиональной деятельности сотрудников сферы СПО, играющее решающее значение для респондентов, представлены в таблице 10.

Таблица 10 - Характеристики профессиональной деятельности сотрудников сферы СПО, играющее решающее значение для респондентов

| Характеристика работы                             | Мужчины, в % | Женщины, в % |
|---|--------------|--------------|
| Обеспечение оргтехникой                           |              |              |
| Возможность профессионального роста               | 8            | 24           |
| Возможность должностного продвижения              |              | 22           |
| Разнообразие работы                               |              |              |
| Сложность работы                                  |              |              |
| Высокая заработная плата                          | 3            | 11           |
| Самостоятельность в выполнении работ              |              | 6            |
| Престиж профессии                                 | 3            |              |
| Благоприятные условия труда                       |              | 8            |
| Низкая напряженность труда                        |              |              |
| Благоприятный психологический климат              |              | 15           |
| Возможность общения в процессе работы             |              |              |
| Возможность улучшить свои жилищно-бытовые условия |              |              |
| Участие в управлении компанией                    |              |              |
| Итого   | 14%          | 86%          |

Согласно таблице 9, наиболее важным как для мужчин, так и для женщин, работающих в сфере СПО, являются возможность профессионального роста у мужчин (8%) и женщин (24%), при этом женщины в количестве 22% респондентов отмечают также и возможность должностного продвижения.

На втором месте у мужчин занимает высокая заработная плата, (3%), а у женщин благоприятный психологический климат в коллективе (15%). На третьем месте у мужчин престиж профессии, так отметили 1% респондентов,

на четвертом благоприятные условия труда (1%), на пятом климат в коллективе – 1%.

6. На вопрос: «Ощущаете ли Вы зависимость оплаты труда от развития творческого потенциала в СПО?» 100% респондентов заявили, что на оплату труда в сфере СПО влияет соблюдение дисциплинарных требований, отсутствие штрафов и работа по регламенту.

7. Уровень ожидаемых заработных плат женщин и мужчин сферы СПО в 2020 году, представлен в сравнительной таблице 11.

Таблица 11 - Уровень ожидаемых заработных плат женщин и мужчин сотрудников сферы СПО в 2020 году

| Ожидаемая заработная плата, тыс.руб./ мес. | Женщины, в % | Мужчины, в % |
|--|--------------|--------------|
| До 20000                                   | -            | -            |
| 20000-25000                                | -            | 1            |
| 25000-30000                                | 24           | 1            |
| 30000-35000                                | 60           | 12           |
| 35000-40000                                | -            | -            |
| Свыше 40000                                | -            | -            |

Таким образом, согласно таблице 3.11 в ГБПОУ ЮУрГТК отсутствует сегрегация по заработной плате. Так, на заработную плату в 2020 г. свыше 35 тыс. руб., рассчитывают 12% мужчин и 60% женщин. Подобная ситуация прослеживается и в оплате труда от 25 до 30 тыс. руб. при этом, следует отметить, что большинство женщин (60%) рассчитывают на заработную плату от 30 тыс. руб. до 35 тыс. руб.

8. Социально-демографический портрет сотрудника СПО, представлен в таблице 11.

Таблица 11 - Социально-демографический портрет сотрудника СПО

| Критерий        | Мужчины | Женщины |
|-----------------|---------|---------|
| 1               | 2       | 3       |
| Пол             | 14%     | 86%     |
| <u>Возраст:</u> |         |         |
| 20-30           | 1%      | 21%     |
| 31-40           | 12%     | 26%     |

Продолжение табл. 11

| 1                     | 2        | 3       |
|-----------------------|----------|---------|
| 46-50                 | -        | 39%     |
| 51-60                 | -        | -       |
| <u>Образование</u>    |          |         |
| Средне специальное    | -        | -       |
| Незаконченное высшее  | -        | 0%      |
| Высшее                | 13%      | 72%     |
| Научная степень       | 1%       | 14%     |
| <u>Стаж работы</u>    |          |         |
| Общий                 | 5-7 лет  | 3-7 лет |
| По специальности      | 2-3 года | 0-5 лет |
| Другое                | 1-2 года | 0-5 лет |
| <u>Должность</u>      |          |         |
| Преподаватель         | 11%      | 59%     |
| Специалист            | 3%       | 27%     |
| Прочее                | -        | -       |
| <u>Уровень дохода</u> |          |         |
| 10-15 т.р.            | -        | 7%      |
| 15-18 т.р.            | 1%       | 11%     |
| 18-25 т.р.            | 1%       | 21%     |
| 25-35 т.р.            | 12%      | 46%     |
| 35-45 т.р.            | -        | 1%      |
| Свыше 45 т.р.         | -        | -       |

Таким образом, на основании полученных данных можем сделать следующие выводы, что для сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК характерны следующие особенности в творческом развитии:

- для сферы СПО характерно преобладание женщин (86%), и в меньшей степени (мужчин - 14%);

- на творческий потенциал сотрудников СПО влияет применение инноваций в образовательном процессе, использование дистанционных технологий обучения, выступление на научно-практических семинарах, конференциях, круглых столах, мастер-классах и т.д., а также использование различных информационных технологий, согласны 100% респондентов;

- с использованием разных форм обучения для самообразования преподавателя не согласны 8% мужчин и 15% женщин, мотивируя это тем обстоятельством, что обучать их должна образовательная организация в рамках повешения квалификации;

- что касается «участия в профессиональных конкурсах», то здесь все затруднились ответить, влияет ли это на развитие творческого потенциала,

как сотрудника СПО (14%), 88% женщин, наоборот отметили, что развитие творческого потенциала участие в профессиональных конкурсах оказывает первоочередное влияние.

- единства ответов респондентов сотрудники сферы СПО достигли в применении инновации и написание публикации различного уровня.

- женщины ГБПОУ ЮУрГТК удовлетворены своим трудом в сфере развития творческого потенциала среднем на 60%, у мужчин этот показатель колеблется в диапазоне от 40% до 60%.

- продолжать работать в том же научно-творческом направлении в течение 2-3 лет решили 10% мужчин и 60% женщин. Следует отметить перейти на следующую ступень творческого развития с применением ИКТ планируют 2% мужчин и 26% женщин коллектива ГБПОУ ЮУрГТК.

- наиболее важным как для мужчин, так и для женщин, работающих в сфере СПО, являются возможность профессионального роста у мужчин (8%) и женщин (24%), при этом женщины в количестве 22% респондентов отмечают также и возможность должностного продвижения. На втором месте у мужчин занимает высокая заработная плата, (3%), а у женщин благоприятный психологический климат в коллективе (15%). На третьем месте у мужчин престиж профессии, так отметили 1% респондентов, на четвертом благоприятные условия труда (1%), на пятом климат в коллективе – 1%.

- в ГБПОУ ЮУрГТК отсутствует сегрегация по заработной плате за применение творческого подхода в учебном процессе;

- 100% респондентов заявили, что на оплату труда в сфере СПО влияет соблюдение дисциплинарных требований, отсутствие штрафов и работа по регламенту.

Далее, рассчитаем индекс индекса творческого развития сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК, данные представлены в таблице 12.

Таблица 12- Расчет индекса творческого развития сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК

| №         | Наименование индекса   | Формула  | Расчет индекса  |
|-----------|--|--|---|
| 1         | Использование различных информационных технологий  | $ID = 1/2 \sum (Fi/F) - (Mi/M)$  | $ID_M = 1*0,05 + 13*0,025 = 0,375$<br>$ID_{ж} = 49*0,5 + 37*0,25 = 3,375$<br>$TP_1 = 0,375 + 3,375 = 3,75$  |
| 2         | Использование дистанционных технологий обучения  | $ID = \frac{1}{2} \sum \left  \frac{Fi}{F} - \frac{Mi}{M} \right  = \frac{Ff}{F} - \frac{Mf}{M}$ | $ID_{упр} = \frac{1}{2}(5/33) - (0/62) = 0,08$<br>$ID_{мен} = \frac{1}{2}(3/33) - (1/62) = 0,03$<br>$ID_{спец} = \frac{1}{2}(30/33) - (61/62) = 0,53$ |
| 3         | Использование разных форм обучения для самообразования преподавателя                       | $TP_4 = \frac{F_f}{[(FN_f)/N]} - \frac{F_m}{[(FN_m)/N]}$   | $TP_3 = 14/100 + 86/100 = 1,0$  |
| 4         | Выступление на научно-практических семинарах, конференциях, круглых столах, мастер-классах | $TP_4 = 1/N \sum \left  (1 - M/N) * M_i - (M/N) * F \right $                                     | $(1/14) * \left  (1 - 86/14) * 30 - (14/86) * 1 \right  = 0,02 * 18,9 - 0,61 = 0,37$  |
| 5         | Повышение квалификации   | $TP_5 = \frac{F_f}{[(FN_f)/N]} - \frac{F_m}{[(FN_m)/N]}$   | $TP_5 = 14/100 + 86/100 = 1,0$  |
| 6         | Организация проектно-исследовательской или опытно-экспериментальной деятельности           | $TP_6 = \frac{F_f}{[(FN_f)/N]} - \frac{F_m}{[(FN_m)/N]}$   | $TP_6 = 14/100 + 86/100 = 1,0$  |
| 7         | Публикации различного уровня   | $TP_7 = \frac{F_f}{[(FN_f)/N]} - \frac{F_m}{[(FN_m)/N]}$   | $TP_7 = 14/100 + 86/100 = 1,0$  |
| 8         | Участие в профессиональных конкурсах   | $TP_8 = \frac{F_f}{[(FN_f)/N]} - \frac{F_m}{[(FN_m)/N]}$   | $TP_8 = 14/100 + 86/100 = 1,0$  |
| 9         | Применение инноваций в образовательном процессе  | $TP_9 = \frac{F_f}{[(FN_f)/N]} - \frac{F_m}{[(FN_m)/N]}$   | $TP_9 = 14/100 + 86/100 = 1,0$  |
| $TP_{Ic}$ |  |  | 0,74  |

Согласно таблице 12, можно сделать следующие выводы:



- Индекс использование различных информационных технологий сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК равен 3,75 поэтому можно заключить, что сфера характеризуется высокой степенью использования ИТК.

- Индекс использования дистанционных технологий обучения свыше 0,5, что положительно характеризует деятельность сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК в направлении использования дистанционного образования для студентов.

- Использование разных форм обучения для самообразования преподавателя равен 1, во всех возрастных группах, что говорит о высокой степени при формировании творческого подхода к образовательному процессу сотрудниками ГБПОУ ЮУрГТК.

- индексы выступления на научно-практических семинарах, конференциях, круглых столах, мастер-классах, повышения квалификации, организации проектно-исследовательской или опытно-экспериментальной деятельности, написания публикаций различного рода, участия в профессиональных конкурсах и применения инноваций в образовательном процессе равны 1, что также положительно характеризует деятельность сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК.

Таким образом, интегральный показатель (ТРИс) характеризующий степень творческого развития равен  $0,74 \leq 1$ , поэтому сотрудники ГБПОУ ЮУрГТК характеризуются достаточно высоким уровнем творческого потенциала (с большей степени с женской ее составляющей).

### **2.3 Разработка рекомендаций по совершенствованию развития творческого потенциала сотрудников как функции управления**

В качестве рекомендаций по совершенствованию направлений творческого развития сотрудников развития ГБПОУ ЮУрГТК, можно предложить (рисунок 8).

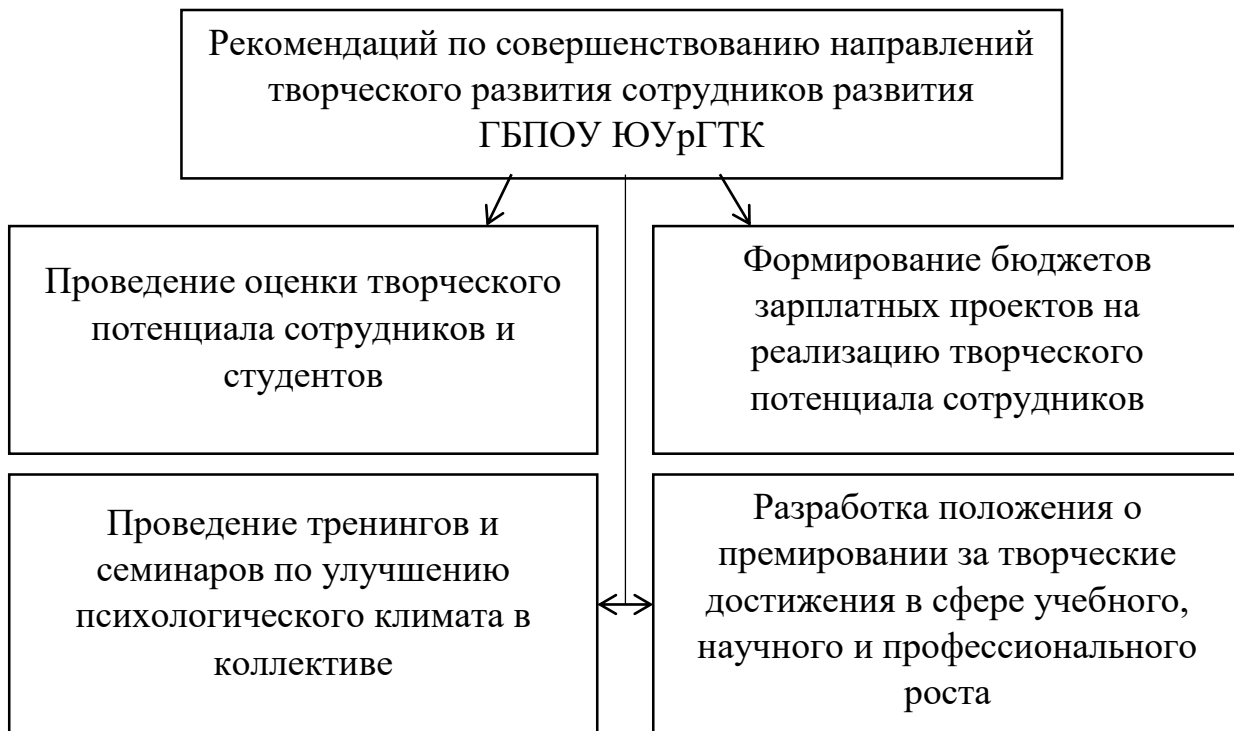


Рисунок 8 - Рекомендаций по совершенствованию направлений творческого развития сотрудников развития ГБПОУ ЮУрГТК

Согласно рисунку 8, в рамках направлений по совершенствованию творческого развития сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК, могут быть предложены следующие:

1. Проведение на предприятиях региона оценки творческого потенциала сотрудников с целью выявления наиболее квалифицированных с возможностью дальнейшего допуска к руководству творческими коллективами и научными студенческими образованиями.

2. Формирование зарплатных проектов (ведомостей) в соответствии с квалификаций работников, зависящей от проявления творческой составляющей в учебном процессе.

3. Проведение тренингов и семинаров по улучшению психологического климата в коллективе направленных на снижение психологических проблем, помогающих реализовать творческие идеи и замыслы.

4. Разработка положения о премировании за творческие достижения в сфере учебного, научного и профессионального роста достижение

профессиональных результатов в сфере своей компетенции, программу карьерного роста не зависящую от профессиональной принадлежности как для преподавателей СПО, так и для студентов всех форм обучения и т.д.

Социально-экономическая эффективность предложенных направлений творческого развития можно оценить формуле:

$$Э_{\phi} = \frac{P_d}{Z_p}, \quad (3)$$

где  $Э_{\phi}$  – социально-экономическая эффективность программы;

$P_d$  – результаты и эффекты программы, которые можно выразить в единицах измерения стоимости;

$Z_p$  – затраты ресурсов, потребляемых (используемых) в ходе реализации программы с целью получения заданных результатов.

Оценка социально-экономической эффективности предложенных направлений творческого развития ГБПОУ ЮУрГТК, представлена в таблице 13.

Таблица 13 – Оценка социально-экономической эффективности предложенных направлений творческого развития ГБПОУ ЮУрГТК

| № п/п | Направление   | Социальная эффективность |  | Экономическая эффективность |                        |
|-------|---|--------------------------|--|-----------------------------|------------------------|
|       |   | до мероприятий           | после мероприятий  | до мероприятий              | после мероприятий      |
| 1     | 2   | 3                        | 4  | 5                           | 6                      |
| 1     | Проведение оценки творческого потенциала сотрудников и студентов                    | -                        | Разработка направлений и актуализация учебного процесса        | -                           | За счет реал. методики |
| 2     | Проведение тренингов и семинаров по улучшению психологического климата в коллективе | -                        | Улучшение псих-о климата в коллективе, выбор твор. направления | -                           | +12 000                |

Продолжение табл.13

| 1 | 2  | 3                         | 4                                | 5 | 6       |
|---|--|---------------------------|----------------------------------|---|---------|
| 3 | Формирование бюджетов зарплатных проектов на | Бюджет заработной платы и | Перераспр-е средств с научной на | - | +75 000 |

|       |   |   |  |   |         |
|-------|---|---|--|---|---------|
|       | реализацию творческого потенциала сотрудников   | премиальная часть за научные достижения   | творческо-научную составляющую с применением ИТК   |   |         |
| 4     | Разработка положения о премировании за творческие достижения в сфере учебного, научного и профессионального роста | Премирование только за научные достижения | Отдел кадров формирует положение для премирования студентов и педагогов в сфере творческого развития | - | +1 000  |
| Итого |   |   |  |   | +88 000 |

Согласно таблице 11, в большей степени оценка предложенных направлений творческого развития ГБПОУ ЮУрГТК будет эффективна с точки зрения социального аспекта управленческой деятельности. Связано это, прежде всего, с тем обстоятельством, что экономически обосновать затраты на мероприятия в краткосрочной перспективе достаточно сложно в виду бюджетного планирования доходной и расходной части образовательной организации. Актуализация экономической эффективности возможна за счет перераспределения расходов на поездки на международные, межрегиональные научные конференции на внутренние нужды и выявление творческой активности среди сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК и студентов.

Предложенные мероприятия можно считать эффективными.

## **Выводы по главе 2**

На основании анализа творческого потенциала сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК были выявлены следующие особенности:

- для сферы СПО характерно преобладание женщин (86%), и в меньшей степени (мужчин - 14%);

- на творческий потенциал сотрудников СПО влияет применение инноваций в образовательном процессе, использование дистанционных технологий обучения, выступление на научно-практических семинарах,

конференциях, круглых столах, мастер-классах и т.д., а также использование различных информационных технологий, согласны 100% респондентов;

- с использованием разных форм обучения для самообразования преподавателя не согласны 8% мужчин и 15% женщин, мотивируя это тем обстоятельством, что обучать их должна образовательная организация в рамках повышения квалификации;

- что касается «участия в профессиональных конкурсах», то здесь все затруднились ответить, влияет ли это на развитие творческого потенциала, как сотрудника СПО (14%), 88% женщин, наоборот отметили, что развитие творческого потенциала участие в профессиональных конкурсах оказывает первоочередное влияние.

- единства ответов респондентов сотрудники сферы СПО достигли в применении инновации и написании публикации различного уровня.

- женщины ГБПОУ ЮУрГТК удовлетворены своим трудом в сфере развития творческого потенциала в среднем на 60%, у мужчин этот показатель колеблется в диапазоне от 40% до 60%.

- продолжать работать в том же научно-творческом направлении в течение 2-3 лет решили 10% мужчин и 60% женщин. Следует отметить перейти на следующую ступень творческого развития с применением ИКТ планируют 2% мужчин и 26% женщин коллектива ГБПОУ ЮУрГТК.

- наиболее важным как для мужчин, так и для женщин, работающих в сфере СПО, являются возможность профессионального роста у мужчин (8%) и женщин (24%), при этом женщины в количестве 22% респондентов отмечают также и возможность должностного продвижения. На втором месте у мужчин занимает высокая заработная плата, (3%), а у женщин благоприятный психологический климат в коллективе (15%). На третьем месте у мужчин престиж профессии, так отметили 1% респондентов, на четвертом благоприятные условия труда (1%), на пятом климат в коллективе – 1%.

- в ГБПОУ ЮУрГТК отсутствует сегрегация по заработной плате  
применение творческого подхода в учебном процессе;

- 100% респондентов заявили, что на оплату труда в сфере СПО влияет соблюдение дисциплинарных требований, отсутствие штрафов и работа по регламенту.

Расчитанные индексы творческого развития сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК, позволили делать вывод, что:

- Индекс использование различных информационных технологий сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК равен 3,75 поэтому можно заключить, что сфера характеризуется высокой степенью использования ИТК.

- Индекс использования дистанционных технологий обучения свыше 0,5, что положительно характеризует деятельность сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК в направлении использования дистанционного образования для студентов.

- Использование разных форм обучения для самообразования преподавателя равен 1, во всех возрастных группах, что говорит о высокой степени при формировании творческого подхода к образовательному процессу сотрудниками ГБПОУ ЮУрГТК.

- индексы выступления на научно-практических семинарах, конференциях, круглых столах, мастер-классах, повышения квалификации, организации проектно-исследовательской или опытно-экспериментальной деятельности, написания публикаций различного рода, участия в профессиональных конкурсах и применения инноваций в образовательном процессе равны 1, что также положительно характеризует деятельность сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК.

Интегральный показатель (ТРІс) характеризующий степень творческого развития равен  $0,74 \leq 1$ , поэтому сотрудники ГБПОУ ЮУрГТК характеризуются достаточно высоким уровнем творческого потенциала (с большей степени с женской ее составляющей).

В рамках направлений по совершенствованию творческого развития сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК, могут быть предложены следующие:

1. Проведение на предприятиях региона оценки творческого потенциала сотрудников с целью выявления наиболее квалифицированных с возможностью дальнейшего допуска к руководству творческими коллективами и научными студенческими образованиями.

2. Формирование зарплатных проектов (ведомостей) в соответствии с квалификаций работников, зависящей от проявления творческой составляющей в учебном процессе.

3. Проведение тренингов и семинаров по улучшению психологического климата в коллективе направленных на снижение психологических проблем, помогающих реализовать творческие идеи и замыслы.

4. Разработка положения о премировании за творческие достижения в сфере учебного, научного и профессионального роста достижение профессиональных результатов в сфере своей компетенции, программу карьерного роста не зависящую от профессиональной принадлежности как для преподавателей СПО, так и для студентов всех форм обучения и т.д.

Оценка предложенных направлений творческого развития ГБПОУ ЮУрГТК будет эффективна с точки зрения социального аспекта управленческой деятельности.

Связано это, прежде всего, с тем обстоятельством, что экономически обосновать затраты на мероприятия в краткосрочной перспективе достаточно сложно в виду бюджетного планирования доходной и расходной части образовательной организации.

Актуализация экономической эффективности возможна за счет перераспределения расходов на поездки на международные, межрегиональные научные конференции на внутренние нужды и выявление творческой активности среди сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК и студентов.

Мероприятия можно считать эффективными.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Цель диссертационной работы достигнута, задачи можно считать решенными.

1. Анализ педагогической литературы, посвященной вопросам изучения понятий «творческого потенциала» позволил заключить:

- в педагогической литературе можно выделить неоднозначность понятий «творческая компетенция» и «творческий потенциал» в системе среднего профессионального образования;

- существует проблема измерения качества творческого потенциала образовательной организации, следовательно, возникает необходимость создания системы его измерения;

- большинство авторов в педагогической науке понятия «творческий потенциал» и «творческая компетентность» понимают, как взаимозаменяемые;

- на сегодняшний день наблюдается интеграция направлений педагогической науки в компетентностном подходе в системе среднего профессионального образования.

В качестве структурных компонентов методической компетентности творческого потенциала выделены следующие: когнитивный, технологический, ценностно-мотивационный и рефлексивный, исходя из которых составлена структурно-функциональная модель локальной среды повышения уровня методической компетентности.

2. Анализ рассмотренных методик позволяет выявить несоответствия в критериях выбора оценки творческого потенциала преподавателей СПО, а именно:

- отсутствует система обоснования выбора критериев;
- нет четкого алгоритма выбора действий
- отсутствие у сотрудников образовательной организации необходимой



творческой компетентности.

В этой связи в рамках исследования возникает необходимость в разработке методике оценки критериев профессиональной компетентности педагогов СПО.

В качестве структурных компонентов методической компетентности творческого потенциала выделены следующие: когнитивный, технологический, ценностно-мотивационный и рефлексивный, исходя из которых составлена структурно-функциональная модель локальной среды повышения уровня методической компетентности.

Анализ рассмотренных методик позволяет выявить несоответствия в критериях выбора оценки творческого потенциала преподавателей СПО, отсутствует система обоснования выбора критериев, нет четкого алгоритма выбора действий, в случае отсутствия у преподавателя необходимой компетентности. В этой связи в рамках исследования возникает необходимость в разработке методике оценки критериев профессиональной компетентности педагогов СПО.

Поэтому, на настоящий момент актуальность, теоретическая и практическая значимость рассматриваемого вопроса определяется необходимостью создания с учетом особенностей протекания творческого процесса таких методов как идентификации креативности, обеспечивающих более адекватное отражение реального творческого потенциала.

Разработка психодиагностических средств не представляется возможным без теоретических обоснований на основе фундаментальной психологической науки.

В настоящее время не имеется ни одной теории оценки творческого потенциала, как преподавателей, так и студентов, что приводит к разнотипности психологических концепций.

Попытки синхронизации теорий оценки творческого потенциала отечественными учеными (Бабаевой Ю.Д., Панова В.И., Холодной М.А.) сводится к оценке одаренности. Поэтому недостаточность применения

методов психологического тестирования при диагностики креативности людей, является главной проблемой в оценке творческого потенциала сотрудников образовательной организации.

Этим определяется теоретическая значимость и актуальность разработки метода оценки творческого потенциала в рамках диссертационной работы.

Использование предложенной в рамках диссертационной работы методики оценки творческого развития сотрудников образовательной организации сферы СПО представляет возможность прояснить глубину творческих возможностей, творческого развития и использовать результаты для того, чтобы оптимизировать оплату труда и возможностях профессионального роста среди сотрудников СПО.

Для предприятий изучение творческого развития по данной методике поможет улучшить психологический климат внутри коллектива, уменьшить количество внутриорганизационных конфликтов, снизить показатели текучести кадров в сфере СПО.

В рамках диссертационного исследования была разработана комплексная методика по оценке творческого потенциала сотрудников образовательной организации, адаптированной к системе среднего профессионального образования.

Главной особенностью методики является то, что определение творческих особенностей сотрудников образовательной организации происходит в 5 этапов:

1 Этап - Определение основных критериев творческих способностей сотрудников, происходит на основании количественного и качественного анализа преподавательского состава образовательной организации.

2 Этап. Разработка опросника. На этом этапе формируется перечень вопросов, в отношении которых положена оценка творческого развития с учетом профессионального развития и гендерных особенностей сотрудников СПО образовательной организации.

3 Этап. Далее, происходит этап опроса сотрудников образовательной организации. Беседа с сотрудниками выбрана для того, чтобы провести тематический диалог опроса была выбрана не случайно, прежде всего, это связано с тем обстоятельством, что именно во время проведения индивидуальной беседы происходит тематически направленный диалог с респондентом.

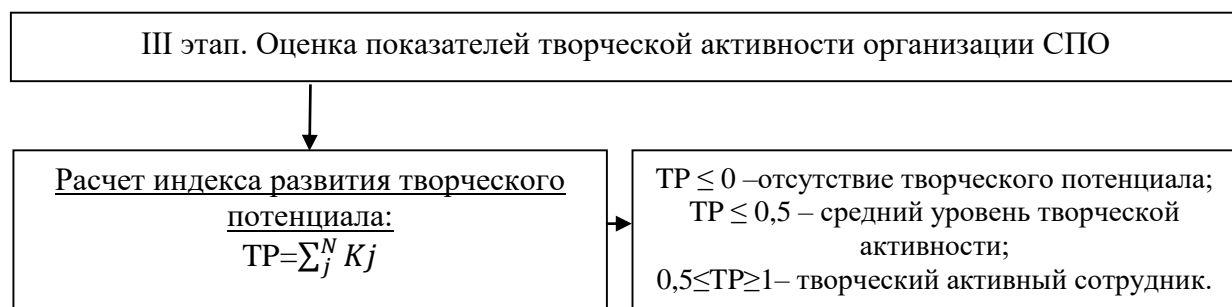
Основными преимуществами метода беседы являются:

4) соблюдение правильной последовательности в процессе задавания вопросов;

5) возможность использования записи и вопросы как вспомогательный материал и т.д.

6) возможно дополнительного анализа невербальных реакций респондента, что можно использовать для достоверности ответов.

4 этап. Расчет показателей эффективности того или иного критерия творческого развития сотрудника образовательной организации. Для это необходимо произвести оценку следующих показателей, представленных на рисунке 4.



Источник: [Составлено автором]

Рисунок 5 - Расчет индекса творческой активности в организации СПО

Согласно рисунку 5, расчет индекса творческой активности в организации сферы СПО, производится по следующему принципу:

1. Расчет индекса развития творческого потенциала личности, который для целей нашего исследования определяется по формуле 1:

$$TP = \sum_j^N K_j, \quad (1)$$

где  $g_j$  – уровень развития  $j$ -го компонента творческого потенциала;  
 $N$  – количество компонентов творческого потенциала.

Уровень развития каждого компонента творческого потенциала сотрудника СПО определялся как среднее арифметическое ряда из числовых значений, предназначенной для диагностики данного компонента:

$$g_j = Y_j / k, \quad (2)$$

где  $Y_j$  – среднее арифметическое уровня развития  $j$ -го компонента творческого потенциала, вычисляемого по методикам, предназначенным для диагностики данного компонента;

$M_i$  – значение уровня развития компонента по  $i$ -той методике;

$k$  – количество методик для определения уровня развития  $j$ -го компонента.

Далее, после расчета представленных индексов, характеризующих творческий потенциал СПО, происходит:

Этап IV. Ранжирование отклонений фактической величины каждого индекса от общепринятых, т.е. равных 1.

Если интегральный показатель  $TP \geq 0$ , значит, сотрудник обладает в рассматриваемой отрасли высоким уровнем творческого потенциала.

Если показатель достигает значение от 0,5 до 1, значит, имеет место быть среднее значение, которое так или иначе оказывает влияние на

соотношение критериев в СПО. Если показатель достигает значение от 0 до 0,5, значит существует возможность развития творческого развития по одному из новых методов профессионального развития. Если интегральный показатель  $I_c \leq 0$ , то сотрудника СПО характеризует отсутствие творческого развития.

Этап V. Составление отчета. На этом этапе разрабатываются рекомендации по совершенствованию направлений творческого развития преподавателей СПО.

На основании анализа творческого потенциала сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК были выявлены следующие особенности:

- для сферы СПО характерно преобладание женщин (86%), и в меньшей степени (мужчин - 14%);

- на творческий потенциал сотрудников СПО влияет применение инноваций в образовательном процессе, использование дистанционных технологий обучения, выступление на научно-практических семинарах, конференциях, круглых столах, мастер-классах и т.д., а также использование различных информационных технологий, согласны 100% респондентов;

- с использованием разных форм обучения для самообразования преподавателя не согласны 8% мужчин и 15% женщин, мотивируя это тем обстоятельством, что обучать их должна образовательная организация в рамках повышения квалификации;

- что касается «участия в профессиональных конкурсах», то здесь все затруднились ответить, влияет ли это на развитие творческого потенциала, как сотрудника СПО (14%), 88% женщин, наоборот отметили, что развитие творческого потенциала участие в профессиональных конкурсах оказывает первоочередное влияние.

- единства ответов респондентов сотрудники сферы СПО достигли в применении инновации и написании публикации различного уровня.

- женщины ГБПОУ ЮУрГТК удовлетворены своим трудом в сфере развития творческого потенциала среднем на 60%, у мужчин этот показатель колеблется в диапазоне от 40% до 60%.

- продолжать работать в том же научно-творческом направлении в течение 2-3 лет решили 10% мужчин и 60% женщин. Следует отметить перейти на следующую ступень творческого развития с применением ИКТ планируют 2% мужчин и 26% женщин коллектива ГБПОУ ЮУрГТК.

- наиболее важным как для мужчин, так и для женщин, работающих в сфере СПО, являются возможность профессионального роста у мужчин (8%) и женщин (24%), при этом женщины в количестве 22% респондентов отмечают также и возможность должностного продвижения. На втором месте у мужчин занимает высокая заработная плата, (3%), а у женщин благоприятный психологический климат в коллективе (15%). На третьем месте у мужчин престиж профессии, так отметили 1% респондентов, на четвертом благоприятные условия труда (1%), на пятом климат в коллективе – 1%.

- в ГБПОУ ЮУрГТК отсутствует сегрегация по заработной плате за применение творческого подхода в учебном процессе;

- 100% респондентов заявили, что на оплату труда в сфере СПО влияет соблюдение дисциплинарных требований, отсутствие штрафов и работа по регламенту.

Рассчитанные индексы творческого развития сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК, позволили делать вывод, что:

- Индекс использования различных информационных технологий сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК равен 3,75 поэтому можно заключить, что сфера характеризуется высокой степенью использования ИТК.

- Индекс использования дистанционных технологий обучения свыше 0,5, что положительно характеризует деятельность сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК в направлении использования дистанционного образования для студентов.

- Использование разных форм обучения для самообразования преподавателя равен 1, во всех возрастных группах, что говорит о высокой степени при формировании творческого подхода к образовательному процессу сотрудниками ГБПОУ ЮУрГТК.

- индексы выступления на научно-практических семинарах, конференциях, круглых столах, мастер-классах, повышения квалификации, организации проектно-исследовательской или опытно-экспериментальной деятельности, написания публикаций различного рода, участия в профессиональных конкурсах и применения инноваций в образовательном процессе равны 1, что также положительно характеризует деятельность сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК.

Интегральный показатель (ТРІс) характеризующий степень творческого развития равен  $0,74 \leq 1$ , поэтому сотрудники ГБПОУ ЮУрГТК характеризуются достаточно высоким уровнем творческого потенциала (с большей степени с женской ее составляющей).

В рамках направлений по совершенствованию творческого развития сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК, могут быть предложены следующие:

1. Проведение на предприятиях региона оценки творческого потенциала сотрудников с целью выявления наиболее квалифицированных с возможностью дальнейшего допуска к руководству творческими коллективами и научными студенческими образованиями.

2. Формирование зарплатных проектов (ведомостей) в соответствии с квалификаций работников, зависящей от проявления творческой составляющей в учебном процессе.

3. Проведение тренингов и семинаров по улучшению психологического климата в коллективе направленных на снижение психологических проблем, помогающих реализовать творческие идеи и замыслы.

4. Разработка положения о премировании за творческие достижения в сфере учебного, научного и профессионального роста достижение профессиональных результатов в сфере своей компетенции, программу

карьерного роста не зависящую от профессиональной принадлежности как для преподавателей СПО, так и для студентов всех форм обучения и т.д.

Оценка предложенных направлений творческого развития ГБПОУ ЮУрГТК будет эффективна с точки зрения социального аспекта управленческой деятельности.

Связано это, прежде всего, с тем обстоятельством, что экономически обосновать затраты на мероприятия в краткосрочной перспективе достаточно сложно в виду бюджетного планирования доходной и расходной части образовательной организации.

Актуализация экономической эффективности возможна за счет перераспределения расходов на поездки на международные, межрегиональные научные конференции на внутренние нужды и выявление творческой активности среди сотрудников ГБПОУ ЮУрГТК и студентов.



## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Концепция федеральной целевой программы развития российского образования 2016-2020 гг. от 29 декабря 2014 г. № 2765-р [Электронный ресурс]: – Режим доступа: [static.govnemenr.ru](http://static.govnemenr.ru)
2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
3. Приказ Минобрнауки России от 28 мая 2014 г. № 594 «Об утверждении Порядка разработки примерных основных образовательных программ, проведения их экспертизы и ведения реестра примерных основных образовательных программ»
4. Приказ Минобрнауки России от №«Об утверждении ФГОС СПО код, наименование» (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации дата, регистрационный №)
5. Приказ Минобрнауки России от 14 июня 2013 г. № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам СПО»
6. Приказ Минобрнауки России от 16 августа 2013 г. № 968 «Об утверждении Порядка проведения ГИА по образовательным программам СПО»
7. Приказ Минобрнауки России от 18 апреля 2013 г. № 291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования»
8. Алиева, С.В. Социальная педагогика: Учебное пособие/А.В. Иванов, С.В. Алиева.- М.: Дашков и К, 2013. – 424 с.
9. 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.

10. Арламов А.А. Условия и критерии эффективности внедрения достижений педагогической науки: Автореф. дисс. канд. пед. Наук. М., 2015
11. 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.
12. Ахметжанова, Г.В., Лифанова, Н.В. Комплексная оценка уровня развития творческого потенциала младших школьников в процессе формирования универсальных учебных действий // Педагогический журнал. 2016. - № 2. - С. 12-21.
13. Беспалько В.П. Основы теории педагогических систем. Воронеж, 2017.-С. 244.
14. Булатова, В.Г., Черепанов, В.С. К вопросу о статусе математической педагогике//Образование и наука.- 2008. - №1. - С. 14 - 19.
15. Гвишиани Д.М. Организация и управление. Социологический анализ буржуазных теорий. М.: Наука, 2017. - С. 382
16. Гнатышина, Е.А. Построение модели профессиональной компетентности будущего педагога / Е.А. Гнатышина/ Профессиональное образование. - Столица. - 2008. - № 3. - С. 30-31.
17. Дегтярев, С.Н. Дидактические средства активизации креативного потенциала учащихся в процессе решения творческих задач // Вестник Тюменского государственного университета. 2012. - № 9. - С. 56-63.
18. Джурицкий, А.Н. Сравнительная педагогика: Учебник для бакалавриата и магистратуры/ А.Н. Джурицкий.- Люберцы: Юрайт, 2016. – 440 с.
19. Дикенсон П. , Кемпбелл Д. Качество образования в XXI веке // Качество. Инновации. Образование. 2017. - № 1. - С. 21-22.
20. Дружилов С.А. Профессиональная компетентность и профессионализм педагога: психологический подход // Сибирь. Философия. Образование. – Научно-публицистический альманах: СО РАО, ИПК, г.

Новокузнецк. – 2014 (выпуск 8). – с. 26-44.

21. 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.

22. Ермолаев, О.Ю. Математическая статистика для психологов. М.: Московский психологосоциальный институт: Флинта, 2003. - №4. - 336 с.

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

24. Зеер Э., Самаюк Э. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования // Высшее образование в России. 2013. № 4. с. 23-29

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

26. Козлов, В.В., Кондаков, А. М. (ред.) Фундаментальное ядро содержания общего образования. М.: Просвещение, 2011. - №3. - 79 с.

27. Комарова, И.Ф., Манакова, Е.М. Особенности здоровьесберегающей среды в сфере дополнительного профессионального образования// Актуальные проблемы образования: позиция молодых. Часть 1: материалы Всероссийск. Студ. Науч.-практ. Конференции. 5-24 апреля 2019 г. ред. Кол., Е.А. Гнатышева, Богачев А.Н. Уварина Н.В. и др. – Челябинск:- Из-во ЗАО «Библиотека А. Менделеева», 2019. – 310 с.

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

29. 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.

30. Ларин, С.Н. Использование современных педагогических технологий, форм и методов организации образовательного процесса в высших учебных заведениях // С.Н. Ларин, Т.В. Стебеньева, Л.Ю. Лазарева //

Теоретические и практические аспекты психологии и педагогики: коллективная монография. под ред. И.В. Андудян. – Уфа, 2016. – С. 103-127.

31. Липский, И.А. Социальная педагогика: Учебник для бакалавров/И.А. Липский, Л.Е. Сикорская. - М.: Дашков и К, 2016. – 280 с.

32. 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.

33. Манакова, Е.М., Корнеева, Н.Ю. Развитие творческого потенциала сотрудников образовательной организации как управленческая функция// Международная практическая конференция «Педагогика и образование: новые методы и технологии». Вестник 2019. –

34. Митин А. Н. Механизмы управления : учеб. пособие. Екатеринбург : УрГЮА, 2011. С. 252.

35. Москаленко А. А. Анализ уровня профессиональной компетентности учителей общеобразовательной школы в условиях реализации ФГОС [Текст] // Актуальные задачи педагогики: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Москва, ноябрь 2017 г.). — М.: Буки-Веди, 2017. — С. 86-90. — URL <https://moluch.ru/conf/ped/archive/272/13188/> (дата обращения: 10.01.2019).

36. Наводнов, В.Г. Анализ качества высшего профессионального образования на основе экспертного оценивания с использованием интернеттехнологий / 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. 81 46. Рубин Ю.Б. Современное образование: качество, стандарты, инструменты: монография / Ю.Б. Рубин. - 2-е изд. -М.: Маркет ДС. 2009. - 336с.

37. Рекомендации по оценке социально-экономической эффективности социальных программ. Определения, подходы, практический опыт / Е.И. Андреева, И.Д. Горшкова, А.С. Ковалевская — М.: Издательство

«Перспектив», 2014. — 72 с.

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

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

40. 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.

41. 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.

42. 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", Челябин. гос. пед. ун-т, 2017. – Выпуск 10. – С. 246-250.

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

44. 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", Челябин. гос. пед. ун-т, 2017. – Выпуск 10. – С. 232–235.

45. 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.

46. 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.

47. 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.

48. Туник, Е.Е. Модифицированные креативные тесты Вильямса. М.: Речь, 2003. -№ 5. - 96 с.

49. 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. 83

50. Уварина, Н.В. Ядро педагогической концепции: закономерности, принципы актуализации творческого потенциала личности учащихся в образовательном процессе // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Образование. Педагогические науки. 2012. - № 4 (263). - С. 34-37.

51. 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.

52. Фельдштейн, Д.И. Приоритетные направления психолого-

педагогических исследований//Приоритетный национальный проект «Образование»- 2010. - №4. - С. 68-75.

53. Хорошева, И.А. Интеллектуально-творческий потенциал школьников как основной критерий формирования ключевых компетенций // Среднее профессиональное образование. 2012.- № 1. - С. 52-55.

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

55. Шипилина, Л.А. Методология педагогической науки/ Л.А. Шипилина.-М.: Флинта, 2016. – 456с.

56. Яцкова, О.Ю. Развитие творческого потенциала учащихся как основное направление реализации образовательного стандарта // Герценовские чтения. Начальное образование. 2012. - Т. 3.- № 1. - С. 64-67.