Министерство образования и науки Ульяновской области

Областное государственное бюджетное учреждение

«Центр образования и системных инноваций Ульяновской области»

(ОГБУ «Центр ОСИ»)

**Итоговая аттестационная работа**

по программе дополнительного профессионального образования

«Экономика. Социальная адаптация в условиях рынка. Маркетинг.

Менеджмент в образовании.»

на тему:

**«Управление инновационной деятельностью педагогического**

**коллектива ОГБПОУ Кузоватовский технологический техникум»**

**Работу выполнил:**

слушатель курсов

профессиональной переподготовки

Терентьев Михаил Николаевич

заместитель директора по учебной

работе ОГБПОУ «КТТ»

Научный руководитель:

Есенков Юрий Владимирович

к.п.н., доцент ,главный специалист

отдела прфессионального

образования ОГБУ «Центр ОСИ»

Ульяновск 2015

**Содержание**

**Введение**……………………………………………………………………… 3

**Глава 1.** Теоретический анализ литературы по проблеме стимулирования педагогов к инновационной деятельности……………………………… 7

1.1.Формирование системы инновационной деятельности педагогов………7

1.2.Организация инновационной деятельности в ОГБПОУ «КТТ»……. 10

1.3. Стимулирование как одна из функций менеджмента…………………. 19

Выводы по I главе……………………………………………………………. 25

**Глава 2.**Экспериментальное исследование системы управления подготовкой педагогов ОГБПОУ «КТТ» к инновационной деятельности.........................26

2.1. Организация и методы экспериментального исследования……………26

2.2.Изучение готовности педагогов к новшествам и определение их мотивов к занятию инновационной деятельностью………………………………… 29

2.3. Создание и внедрения системы управления подготовкой педагогов ОГБПОУ «КТТ» к инновационной деятельности……………………………33

2.4.Оценка эффективности внедрения системы управления подготовкой педагогов ОГБПОУ «КТТ» к инновационной деятельности……………….37

Выводы по II главе………………………………………………………… … 39

Заключение ………………………………………………………………… … 40

Список литературы……………………………………………………………..43

Приложения …………………………………………………………………….46

**Введение**

В настоящее время в нашей стране происходят существенные изменения в национальной политике образования. Это связано с инновационными процессами в педагогике по повышению качества образования.

Инновации в образовании - характерная особенность современного образовательного учреждения. Создающая предпосылки для развития самой образовательной организации, и профессионального роста каждого педагогического работника.

Механизм такого развития является инновационная деятельность инженерно - педагогического коллектива, которая понимается как особый процесс, реализующий смену одного вида деятельности другим. При этом назначение управления рассматривается в обеспечение целенаправленности и организованности совместной деятельности всех субъектов образовательной деятельности. Педагогическая инновация в контексте образовательной деятельности предусматривает введение нового в цели. Содержание и формы обучения и воспитания, организацию педагогического процесса.

1.Понятие **инновация** в переводе с латинского языка означает обновление, новшество или изменение. Вопросы научной поддержки инновационной деятельности в образовании относятся к области педагогической инноватики.

Инновационные процессы в образовании рассматриваются в трех основных аспектах:

1.социально-экономическом

2. психолого-педагогическом

3. организационно-управленческом.

Подчеркнѐм единство трѐх составляющих инновационного процесса по повышению качества образования: создание, освоение и применение новшеств. Именно такой трѐхсоставный инновационный процесс и является чаще всего объектом изучения в педагогической инноватике, в отличие, например, от дидактики, где объектом научного исследования выступает процесс обучения.

Другое системное понятие - **инновационная деятельность** - комплекс принимаемых мер по обеспечению инновационного процесса на том или ином уровне образования, а также сам процесс. К основным функциям инновационной деятельности относятся изменения компонентов педагогического процесса: смысла, целей, содержания образования, форм,

методов, технологий, средств обучения, системы управления и т.п.

Исследования инновационных процессов в образовании выявили ряд теоретико-методологических проблем: соотношение традиций и инноваций, содержание и этапы инновационного цикла, отношение к инновациям разных субъектов образования, управление инновациями, подготовка кадров, основания для критериев оценки нового в образовании.

Для образовательной организации, стремящейся успешно достигать своих целей и добивающейся выживания в долгосрочной перспективе, необходимо осуществлять стратегическое управление.

Стратегическое управление инновационной деятельностью -это такое управление организацией, которое опираясь на научно-технический потенциал, ориентирует ее инновационную деятельность на запросы потребителей.

Двигателем развития современного образовательного учреждения является инновационная деятельность, направленная на разрешение каких-либо существующих проблем, конечным результатом которой могут быть новшества или инновации. Эффективное управление развитием инновационной деятельности в современном образовательном учреждении становится особенно актуальным для нашего времени, так как является условием выживания образовательного учреждения и обеспечения социальной безопасности как его воспитанников, так и всех членов педагогического коллектива. Именно эффективное развитие инновационной деятельности позволяет образовательному учреждению стать конкурентоспособным в непростых современных условиях.

**Целью** исследования является   изучение, создание и внедрение системы управления подготовкой педагогов ПОУ к инновационной деятельности.

**Объектом** исследования является процесс управления инновационной деятельностью педагогов ПОУ.

**Предметом** исследования выступает управление инновационной деятельностью педагогического коллектива.

**Гипотеза** исследования основана на предположении, что создание системы управления педагогов ПОУ к инновационной деятельности повысит их активность участия в этой деятельности.

Сформулированная цель и гипотеза исследования обусловили постановку следующих задач:

1. Проанализировать литературу по проблеме исследования;
2. Изучить готовность педагогов ПОУ к занятию инновационной деятельностью и определить мотивы включения в неё;
3. Создать и внедрить систему управления педагогов ПОУ к инновационной деятельности;
4. Выявить эффективность внедрения системы управления педагогов ПОУ к инновационной деятельности;

В процессе решения поставленных задач использованы следующие методы исследования:

1. Теоретический метод (анализ литературы по теме исследования);
2. Эмпирический метод (анкетирование);
3. Психолого – педагогический эксперимент;
4. Статистический метод (количественная и качественная обработка результатов).

**База исследования: ОГБПОУ «КТТ»**

В эксперименте принимали участие 16 педагогов ПОУ с 1сентября 2013года по 30 июня 2015 года.

**Практическое значение** исследования определяется тем, что основные научные результаты, выводы и практические рекомендации могут использоваться     руководителями     образовательных     учреждений, ПОУ     для разработки мотивационных систем (систем стимулирования педагогов) при организации включения педагогов в инновационную деятельность в педагогических коллективах.

**Апробация результатов исследования.**

Результаты исследования были представлены в ОГБПОУ «КТТ».

**Структура выпускной квалификационной работы.**

ВКР содержит введение, две главы, заключение, список используемой литературы и приложения.

В первой главе представлен теоретический анализ литературы по проблеме стимулирования педагогов ПОУ к инновационной деятельности, изучены мотивационные особенности педагогов.

Во второй главе описано содержание опытно – экспериментального исследования, которое состоит из трёх этапов: констатирующий, формирующий и контрольный.

**Глава 1. Теоретический анализ литературы по проблеме стимулирования педагогов к инновационной деятельности**

**1.1. Формирование системы инновационной деятельности педагогов**

Нововведения, или инновации, характерны для любой профессиональной деятельности человека и поэтому естественно становятся предметом изучения, анализа и внедрения. Инновации сами по себе не возникают, они являются результатом научных поисков, передового педагогического опыта отдельных педагогов и целых коллективов. Этот процесс не может быть стихийным, он нуждается в управлении.В контексте инновационной стратегии целостного педагогического процесса существенно возрастает роль руководителя, преподавателей и воспитателей как непосредственных носителей новаторских процессов. При всем многообразии технологий обучения: дидактических, компьютерных, проблемных, модульных и других — реализация ведущих педагогических функций остается за педагогом. С внедрением в учебно-воспитательный процесс современных технологий преподаватель и воспитатель все более осваивают функции консультанта, советчика, воспитателя. Это требует от них специальной психолого–педагогической подготовки, так как в профессиональной деятельности преподавателя реализуются не только предметные знания, но и современные знания в области педагогики и психологии, технологии обучения и воспитания. На этой базе формируется готовность к восприятию, оценке и реализации педагогических инноваций.

Понятие "инновация" означает новшество, новизну, изменение; инновация как средство и процесс предполагает введение чего-либо нового, это сложный процесс, представляющих собой цепь взаимосвязанных и сознательно инициируемых изменений.

*Инновационная деятельность* **-** это деятельность, направленная на поиск и реализацию инноваций.

Применительно к педагогическому процессу инновация означает введение нового в цели, содержание, методы и формы обучения и воспитания, организацию совместной деятельности педагога и обучающегося[23]**.**

В основе *инновационных процессов в образовании* лежат две важнейшие проблемы педагогики — проблема изучения, обобщения и распространения передового педагогического опыта и проблема внедрения достижений психолого-педагогической науки в практику. Управление этим процессом обеспечивает целенаправленный отбор, оценку и применение в своей деятельности опыта коллег или предлагаемых наукой новых идей и методик. Сластёнин В.А. необходимость в инновационной педагогической деятельности в современных условиях развития общества, культуры и образования определяет рядом обстоятельств.

«Во– первых, это происходящие социально-экономические преобразования, обновление системы образования, методологии и технологии организации учебно-воспитательного процесса в учебных заведениях различного типа»[23]**.** Инновационная деятельность преподавателей и воспитателей, включающая в себя создание, освоение и использование педагогических новшеств, выступает средством обновления образовательной политики.

«Во – вторых, усиление гуманитаризации содержания образования, непрерывное изменение объема, состава учебных дисциплин, введение новых учебных предметов требуют постоянного поиска новых организационных форм, технологий обучения**.** В – третьих, изменение характера отношения преподавателей к самому факту освоения и применения педагогических новшеств»[23]. Если раньше инновационная деятельность сводилась в основном к использованию рекомендованных сверху новшеств, то сейчас она приобретает все более избирательный, исследовательский характер. Поэтому руководителю образовательного учреждения важно выстроить систему педагогических инноваций, создать условия для их успешной разработки и применения.

«В – четвертых, вхождение профессиональных образовательных учебных заведений в рыночные отношения, создание новых типов учебных заведений, в том числе и негосударственных, создают реальную ситуацию их конкурентоспособности» [23].

Под *готовностью к инновационной деятельности* понимается совокупность качеств педагога, определяющих его направленность на развитие собственной педагогической деятельности и деятельности всего коллектива учреждения, а также его способности выявлять актуальные проблемы образования воспитанников, находить и реализовать эффективные способы их решения.

Основным критерием инновации выступает новизна, имеющая равное отношение как к оценке научных педагогических исследований, так и передового педагогического опыта. Поэтому для педагога, желающего включиться в инновационный процесс, очень важно определить, в чем состоит новизна, и каков её уровень. Для одного - это может быть действительно новое, для другого оно таким может не являться. В этой связи необходимо подходить к включению педагогов в инновационную деятельность с учетом добровольности, особенностей личностных, индивидуальных психологических характеристик. Руководителю прфессионального образовательного учреждения необходимо выстроить весь процесс так, чтобы педагоги, закончив внедрение одной инновации и переведя её в повседневную рутинную работу, стремились к новой. И не менее важным является готовность самого руководителя к инновационной деятельности.

**1.2. Организация инновационной деятельности в ОГБПОУ «КТТ»**

Несмотря на довольно подробное описание в литературе различных аспектов инновационной деятельности, практически нигде не встречается технологического описания тех или иных этапов инновационного процесса по повышению качества образования. Существующая практика показывает, что каждый здесь идет своим путем, путем проб и ошибок, ориентируясь больше на собственную интуицию, чем на какие-либо существующие нормы.

В предлагаемом разделе мы обозначим систему конкретных управленческих действий, обеспечивающих эффективную подготовку и включение педагогического коллектива образовательного учреждения в инновационный процесс по повышению качества образования. С этих позиций мы вправе говорить о технологических основах перевода профессиональныхльных учреждений в режим развития.

Считаем необходимым перед обозначением конкретных шагов в данной работе пояснить следующее:

во-первых, для осуществления инновационного процесса по повышению качества образования необходим особый настрой всех членов педагогического коллектива, что потребует особого внимания и дополнительных усилий всех руководителей образовательного учреждения, так как сформированная мотивация персонала (не только педагогического, но и технического) выступает важнейшим условием и гарантиейположительного освоения того или иного запланированного новшества;

во-вторых, все принимаемые управленческие решения, обеспечивающие режим развития, должны быть коллективными, ибо только это условие обеспечивает быстрое, успешное и надежное включение большинства членов педагогического коллектива в инновационный процесс по повышению качества образования.

В процессе перевода образовательного учреждения в режим развития возможно выделить следующие этапы:

1 этап. Осознание важности, необходимости и неизбежности будущих преобразований одними членами административной команды образовательного учреждения, т.е. наличие своего рода «идейных вдохновителей» и «генераторов» будущих идей. Формированиеими своей команды - подразумевающей не столько административную (менеджерскую) команду, что само по себе является непременным и необходимым условием, сколько идейных сторонников из педагогического коллектива, методически и технологически подготовленных к внедрению того или иного новшества.

2 этап. Мотивация членов педагогического коллектива и формирование готовности преподавателей к инновационной деятельности по повышению качества образования. В целом формы и методы мотивации педагогического и технического персонала определяет на данном этапе руководитель образовательного учреждения.

3 этап. Проблемный анализ, построение "проблемного поля" и определение главной (ключевой), на сегодняшний день, проблемы своего образовательного учреждения.

4 этап. На основе полученных результатов проблемного анализа и выявленной ключевой проблемы - выработка проектной идеи развития на ближайший период. Это выбор объекта нововведений, который должен исходить из жизненной необходимости и однозначно быть понимаемым большинством участников образовательного процесса. На этом этапе решается принципиальный вопрос: какой будет сфера будущих инноваций?

Будет она касаться учебной или внеучебной деятельности? Какая из них будет приоритетной? Это решает и определяет сам педагогический коллектив. На выбор объекта нововведений, безусловно, повлияет и обозначенная проблема образовательного учреждения.

Предлагаемый алгоритм перевода образовательного учреждения в режим развития имеет, как минимум, двойное значение:

Во-первых, это механизм формирования и дальнейшего развития инновационного потенциала педагогического коллектива;

Во-вторых, наличие в техникуме развивающегося педагогического коллектива рассматривается как необходимая гарантия, условие и средство для более эффективного и надежного обеспечения режима развития конкретного образовательного учреждения .Проблемный анализ, ядром которого является построение "проблемною поля образовательного учреждения, представляет собой результат групповой работы наиболеепрофессиональных и заинтересованных в изменениях педагогов. Его результаты являются реальной основой инновационной деятельности образовательного учреждения. Поскольку центральным звеном в проблемном анализе является построение "проблемного поля" и

последующая с ним работа .Эти "шаги" работы будут выглядеть следующим образом:

Шаг первый. Генерирование и обозначение проблем. В современной литературе отмечается, что сбор информации для определения проблем может осуществляться различными способами, как традиционными (посещение уроков, беседы, анкетирование и т.д.), так и посредством использования специально разработанных карточек проблем.

Такой вариант вполне возможен, тем более, что в литературе он довольно подробно описан. Более эффективным является коллективное генерирование и обозначение проблем, например, в форме семинара, совещания или даже педагогического совета. Каждый участник данного совещания, к которому обращается ведущий, самостоятельно обозначает проблему образовательного учреждения, какой бы стороны жизнедеятельности она их не касалась. При этом критические замечания, высказывания и комментарии других участников исключаются. За один раз каждому можно обозначить лишь одну проблему, потом это право переходит к другому и т.д. "по кругу". Это продолжается до тех пор, пока не иссякнет обозначение проблем.

Постановка проблем. Проблема понимается как соотношение существующего и желаемого и формулируется как отсутствие чего-либо, противоречие, недостаток или трудность (например, проблемы текучести кадров нет, а есть невозможность выполнения чего-либо, за счет отсутствия чего-то).

. Для кого и какие существуют проблемы?

. Кого они беспокоят? Кому их решать? Причины возникновения трудностей, их следствия?

. Формулирование проблем, которые выводят на уровень задач (Что предстоит преодолеть? На что можно опереться?)

Шаг второй. Структурирование выявленных проблем по проблемным блокам. Данными блоками могут быть: учебно-воспитательный процесс (отдельно по каждой ступени образования + воспитательная работа), содержание образования, организационно- управленческий процесс, организационная культура, ресурсное обеспечение. На этом же этапе происходит выявление ключевого блока. Ключевым считается тот, в котором

оказалось наибольшее количество проблем.

Шаг третий. Структурирование, или группировка, проблем ключевого блока. Основания для такого структурирования могут быть самые разнообразные. Например: по сферам деятельности они могут быть техникумовские и внетехникумовские, по субъектам решения - преподавательскими (учительскими), административными, вышестоящего отдела

образования; по результату - решаемыми и не решаемыми нами, т.е. конкретным образовательным учреждением, в настоящих условиях.

Опыт показывает, что наиболее плодотворной для дальнейшей работы является последняя, из предложенных, группировка проблем.

Шаг четвертый. Установление взаимосвязей решаемых проблем ключевого блока. В этом блоке необходимо проанализировать каждую проблему с последующей на предмет их первичности: какая из вышеозначенных проблем может быть решена за счет решения другой.

Шаг пятый. Подсчет количества выборов каждой проблемы и определение ключевой. Ею будет являться та, которая получила всех больше выборов. Это и будет ключевая проблема конкретного образовательного учреждения, которую и необходимо будет решать в течение определенного времени.

Вопросам организации инновационной деятельности преподавателей ввиду ее актуальности и большой роли в повышении качества среднего профессионального образования всегда уделялось много внимания в нашем техникуме (Программа развития техникума до 2020 г., Миссия техникума, политика,цели техникума в области качества).

Тематика заседаний педагогических советов на протяжении последних 4-5 лет была также посвящена этому вопросу:

2012 г. – «Организационно-педагогические условия повышения качества подготовки выпускников. Управление учебными записями студентов»,

«Реализация системы комплексной безопасности техникума», «Формирование компетенций через учебную и внеаудиторную деятельность студентов техникума».

2011 г. - «Мотивация учения – основное условие успешного обучения»,

«Модель выпускника нового типа с учетом требований ФГОС СПО», «Изменение методических подходов к подготовке современного специалиста со средним профессиональным образованием».

2010 г. – «Анализ деятельности коллектива в рамках процесса, связанного с потребителями – маркетинговые исследования профориентации и трудоустройства», «Эффективное управление – как условие обеспечения качества образовательных услуг».

Кроме того, программа работы Школ педагогического мастерства (ШПМ) была ориентирована на проблемы внедрения ФГОС СПО, начиная с изучения теоретических основ модульно-компетентностного подхода к обучению студентов в 2008 г., далее в 2009-2011г.г.– на учебно-методическое обеспечение новых стандартов (создание программ учебных дисциплин и профессиональных модулей, подготовка учебно-методических комплексов, оценка результатов обучения по профессиональному модулю), использование методов проектов в системе СПО; в 2012 г. - требования к контрольно-оценочным средствам для разных видов аттестации; организация УИРС и внедрение технологии портфолио студента в соответствии с требованиями ФГОС СПО; в 2013 г. – целеполагание в компетентностной педагогике и способы оценки сформированности общих компетенций; в 2014 г. - организация подготовки и защиты выпускной квалификационной работы.

Говоря об инновационной деятельности, нам необходимо помнить в первую очередь о ее безопасности для студентов, так как среди многочисленных факторов, оказывающих влияние на показатели состояния здоровья и заболеваемости, факторы образовательной среды составляют до 30%. К этим факторам риска можно отнести усложнение образовательных стандартов, ведущее к перегрузке обучающихся, увеличение времени работы студентов с компьютерами при несоблюдении гигиенических требований, социально- экономические условия жизни. *Об этом говорится в статье 48 «Обязанности и ответственность педагогических работников» (п.5) ФЗ № 273 от 29.12 2012 г. «Об образовании в РФ»: «педагогические работники обязаны применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания».*

По многим указанным выше темам педагогических советов и ШПМ были подготовлены методические рекомендации, которые изучаются в учебно-методических объединениях преподавателей, используются преподавателями при планировании и реализации своей работы. Обобщение собственного опыта работы, ряд публикаций педагогов, результаты рейтинговой оценки деятельности преподавателей за последние годы показывают, что большая часть нашего педагогического коллектива занимается разнообразной инновационной деятельностью, нами накоплен большой опыт работы в этом направлении, который возникла необходимость обобщить. В связи с этим при подготовке к педагогическому совету нами была разработана анкета «Готовность преподавателей к инновационной деятельности», проведено анкетирование и анализ полученных данных.

Таким образом, организация инновационной деятельности преподавателей является одним из основных направлений работы техникума.

Требования к современному образованию и социальный заказ ставят ПОУ перед необходимостью работать не только в режиме функционирования, но и развития.

Развитие профессиональных образовательных учреждений предусматривает качественные позитивные изменения. Такие изменения возможны в том случае, когда управляемая и управляющая системы испытывают потребность и работают в инновационном режиме.

*Инновационную деятельность ПОУ* можно определить как целенаправленное преобразование его коллективом педагогической системы с целью улучшения ее способности достигать качественно более высоких результатов образования. Введение инновационных процессов может быть стихийным, эпизодическим, а может быть планомерным и систематическим. Разумеется, при комплексной работе по освоению новшеств можно достичь больших результатов. Это приводит к усложнению задач управления учреждением и порождает потребность в новых, научно-обоснованных способах их решения. Ведь при комплексном, системном развитии ПОУ необходима высокая инновационная активность  педагогического коллектива. Однако, как показывает практика, педагоги не всегда охотно участвуют в инновационном процессе, чаще демонстрируя сопротивление при внедрении новшества.

Общая цель инновационной деятельности в ПОУ – улучшение способности педагогической системы техникума достигать качественно более высоких результатов образования.

В настоящее время в сферу инновационной деятельности включены уже не отдельные профессиональные образовательные учреждения и педагоги – новаторы, а практически большинство профессиональных образовательных учреждений, инновационные преобразования приобретают системный характер. Созданы профили ПОУ, новые образовательные программы, позволяющие обеспечить вариативность учебно-воспитательного процесса, ориентированного на индивидуальность .

Для организации инновационной деятельности в ПОУ необходимо:

* + - 1. Сделать предварительный проблемный анализ организации обучения и воспитания через анкетирование обучающихся, родителей и педагогов (выявить потребность в инновациях);

1. Изучить опыт по внедрению инноваций в других ПОУ, для определения направления, характера, масштаба и проблематики наших нововведений;
2. Определить направления, по которым может быть организована инновационная деятельность;
3. Определить конкретные мероприятия в рамках инновационной деятельности учреждения;
4. Разработать и внедрить систему стимулирования педагогов;
5. Реализовать план инновационных мероприятий;
6. Оценить эффективность их реализации;
7. Перевести в повседневную деятельность наиболее эффективные инновации;

Выбор инновационных направлений определяется следующими директивными документами:

* Приоритетным национальным проектом “Образование”.
* Федеральной программой развития российского образования на период 2013 – 2020 годы.
* Таким образом, можно сделать вывод о значимости каждого этапа в организации инновационной деятельности в ПОУ. На этапе теоретического исследования происходит накопление материала, на этапе практического исследования – совершенствование приёмов учебно-воспитательного процесса, а на этапе подведения итогов – систематизация материала, оценка эффективности и перевод инноваций в повседневную деятельность.

**1.3. Стимулирование как одна из функций менеджмента**

Современное образование становится все более сложной системой, ей приходится действовать в динамично изменяющемся мире, предъявляющем к ней возрастающие требования. «Педагог – ключевая фигура реформирования образования. «В деле обучения и воспитания, во всем ничего нельзя улучшить, минуя голову преподавателя» (К.Д. Ушинский). В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу»[22]. Сегодня мало дать воспитанникам систематизированные знания, соответствующие умения и навыки, необходимые для их дальнейшего успешного обучения в техникуме. Не менее важно научить их ставить и достигать цели, действовать нестандартно. А для этого нужен новый педагог, умеющий мыслить креативно, применять в обучении нестандартные подходы, стремительно саморазвиваться, принимать новшества как данность. Его развитие предполагает необратимое, направленное, закономерное изменение мотивации, т.е «совокупности внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности, задают её границы, формы, придают ей направленность, ориентированную на достижение определённых целей» [29]. А также понимания необходимости качественных изменений в ценностных ориентациях, целях, условиях, содержании, средствах и методах, формах организации учебно-воспитательного, управленческого и др. процессов, социально-психологической структуре, благодаря которым педагог приобретает способность достигать более высоких, чем прежде, результатов образования. Данный процесс реализуется благодаря активному освоению инновационной деятельности.

Сложность мотивированного перехода профессионального образовательного учреждения в режим развития связана с наличием ряда противоречий, в частности, между осозна­нием значимости педагогического персонала как самого важного ресурса ПОУ и недостатком мотивационных факторов, содействующих повышению про­фессиональной компетентности и позволяющих эффективно реализовывать потенциал каждого педагога.

Несовершенство существующих поощрений педагогического персонала проявляется в отсутствии в большинстве ПОУ чётко выстроенной системы оценки педагогической деятельности и критериев для определения вида поощрения педагогов за работу, направленную на собственное профессио­нальное развитие, работу в инновационном режиме.

И поэтому, в настоящее время, достаточно остро встала проблема создания системы стимулирования педагогов ПОУ к инновационной деятельности.

В развивающемся ПОУ дополнительным мотивационным фактором могут стать гибкие механизмы вознаграждения. В этом случае понятие "вознаграждение" рас­сматривается шире, чем оплата труда, а именно как стимулирование моральное и материальное.

В рамках инновационной стратегии учебного заведения существенно возрастает роль педагога как непосредственного участника всех преобразований. Его инновационная деятельность становится обязательным компонентом личной педагогической системы и приобретает исследовательский характер. Это предполагает переоценку педагогом своего профессионального труда, выход за пределы традиционной исполнительской деятельности и смену ее на проблемно – поисковую, рефлексивно – аналитическую, отвечающую запросам общества и создающую условия для самосовершенствования личности. В педагогическом коллективе возрастает потребность в новом педагогическом знании, изменении образовательных и социальных функций педагога.

Проблемы педагогической     инноватики: проектирования образовательного пространства, развивающей образовательной среды, управления инновационными процессами, мотивационного управления образовательными системами и другие, исследовались в трудах российских ученых Загвязинского В.И., Сластенина В.А., Подымовой Л.С., Ильиной Н.Ф., Шамовой Т.И., Поташника М.М., Струценко Л.А., Пригожина А.И.

Результаты исследований свидетельствуют, что именно инновационная деятельность инициирует и обеспечивает модернизацию образовательного процесса, осуществляемого педагогическим коллективом. Потому что активное внедрение инноваций способно изменить профессиональный облик педагога, вооружить его новыми педагогическими технологиями, способами и средствами, призванными заинтересовать обучающегося, сделать его субъектом собственного развития, а ПОУ - полноценным социально – педагогическим институтом социума.

Для повышения этой активности необходимо найти механизмы стимулирования педагогов, т.е. повысить их мотивацию к обновлению системы образования обучающихся через включение педагога в инновационную деятельность.

Значительный вклад в развитие теории и практики мотивации тру­довой деятельности внесли представители научной школы управления Ф. Тейлор, Ф. Гилбретт и Л. Гилбретт, Г. Эмерсон. Ф. Тейлор изучил особенности производственных процессов на нескольких предприя­тиях и пришел к выводу, что основной причиной низкой производи­тельности труда работников является несовершенная система стиму­лирования работников. Ф. Тейлор предложил использовать систему материальных стимулов, основным из которых является вознагражде­ние, которое для того, чтобы оказывать надлежащий эффект, должно следовать сразу за выполнением работы.Но Ф. Тейлор не сводил вознаграждение только к денежным выплатам, а рассматривал его довольно широко, относя к вознаграж­дениям различные социальные уступки со стороны работодателей — организацию рабочих столовых, детских садов, вечерних курсов и т. п. Все это считалось "средством для создания более умелых и интеллектуальных рабочих", которое вызывает у них "доброе чувство к хозяевам".

Различные наборы стимулов для создания системы стимулирования разработаны В.М. Лизинским, также перечень поощрений педагогов, предло­жен в работе М.М. Поташника «Управление профессиональным ростом преподавателя в современном техникуме».

При определении вида вознаграждения, прежде всего, предлагается учитывать вклад работника в общие результаты деятельности организации. Необходи­мо, чтобы все работники были вовлечены в процесс определения оптималь­ных форм вознаграждения. Подобные стимулы являются своеобразными инвестициями в будущее сотрудников и учреждения, позволяют сформировать высокопро­фессиональную команду как условие развития ПОУ и его конкурентного пре­имущества на рынке образовательных услуг.

Для стимулирования профессионального развития педагогов предлагается выявлять и учитывать индивидуальную мотивацию, поскольку «для одного педагога наиболее значимым стимулом является публичное признание заслуг и возможность презентации опыта, а для другого - предоставление особых условий труда. Система поощрений, основанная на гибких механизмах вознаграждения, является не альтернативой, а возможным дополнением к фонду стимулирова­ния и существующим надбавкам, предусмотренным коллективным договором, и для большинства педагогов может стать значимым фактором, влияющим на стремление к деятельности, развивающей профессиональную компетентность, потребность работать в инновационном режиме»[18].

Учитывая актуальность проблемы и практическую значимость её решения, была избрана тема исследования «Управление инновационной деятельностью педагогического коллектива ОГБПОУ «КТТ». Её актуальность заключается в разработке модели системы стимулирования педагогов ПОУ к инновационной деятельности на основе материальных и моральных стимулов. В работе выявлены теоретические предпосылки и показано, что стимулы к инновационной деятельности должны обеспечивать реализацию концепции модернизации образования, федеральных государственных требований к повышения качества образования, а также повысить привлекательность профессии «преподаватель».

*Стимулирование* – это функция, связанная с процессом активации деятельности людей и трудовых коллективов, обеспечивает у работников повышение результатов своего труда[16].

В исследованиях В.Р.Веснина, В.В.Глухова, М.И. и Н.Ю. Кругловых изучаются системы мотивационных и экономических механизмов, как основные функции менеджмента.

В литературе описываются следующие виды стимулирования:

* Материальное стимулирование
* Моральное стимулирование

Функция стимулирования используется для морального и материального поощрения работников в зависимости от качества и количества затраченного труда.

Стимулирование предполагает создание условий, при которых в результате активной трудовой деятельности работник будет трудиться более эффективно и более производительно, т.е. выполнит больший объем работ, чем было оговорено заранее. Стимулирование труда создает условия для осознания работником, что он может трудиться более производительно, и возникновения желания, рождающего, в свою очередь, потребность, трудиться более производительно.

Система стимулирования вырастает как бы  из административно-правовых методов управления, но не заменяет их, т.к. стимулирование труда эффективно в том случае, если органы управления умеют добиваться того уровня, за который платят[10].

Стимулирование - воздействие не непосредственно на личность, а на внешние обстоятельства, с помощью благ (стимулов, побуждающих работника к определенному поведению).

Цель стимулирования - не только побудить человека работать вообще, а побудить его делать лучше (больше) того, что обусловлено трудовыми отношениями.

Стимулирование – косвенный способ мотивации, поскольку в его основе лежит воздействие внешних факторов - стимулов. Стимул непосредственно ориентирован на потребность, ее удовлетворение.

По виду потребностей, которые удовлетворяют стимулы, последние можно разделить на внутренние и внешние.

К первым относят чувства самоуважения, удовлетворения от достижения результатов, ощущения содержательности и значимости своего труда «роскошь человеческого общения», возникающего в процессе выполнения работы и другие. Их также можно назвать *моральными стимулами*[10]*.*

Внешним вознаграждением является то, что предоставляется компанией взамен выполненной работы: заработная плата, премии, служебный рост, символы статуса и престижа, похвалы и признания, разнообразные льготы и поощрения. Их также можно назвать денежными и *материально-социальными стимулами*[10]**.**

Таким образом, стимулирование, как основная функция менеджмента, эта функция обеспечивает заинтересованность в достижении высокой эффективности работы всего учреждения.

**Выводы по 1 главе**

1.Анализ научной литературы по проблеме управления инновациями показал, что увеличение числа работ, посвященных данному вопросу, свидетельствует о большом внимании педагогов – управленцев к данной проблеме.

2. В работе вскрыто объективно существующее противоречие между необходимостью в повышении эффективности управления инновационными процессами в ПОУ и отсутствием методических рекомендаций по созданию необходимых для этого условий.

3. Анализ специальной литературы показал, что стимулирование педагогов - это один из основных способов мотивации к инновационной деятельности, профессиональному развитию каждого педагога и учреждения в целом.

4.Стимулирование предполагает создание условий, при которых в результате активной трудовой деятельности работник будет трудиться более эффективно и более производительно, т.е. выполнит больший объем работ, чем было оговорено заранее.

5. Следовательно, административной команде профессионального образовательного учреждения необходимо создать условия, в которых педагоги будут заинтересованы заниматься самообразованием, саморазвитием, а значит и работать в инновационном режиме.

6.Система управленческих шагов по стимулированию педагогов к инновационной деятельности способствует созданию такой обстановки в коллективе, в которой сможет самореализоваться каждый педагог и он будет заинтересован в повышении эффективности работы всего учреждения.

7.Успешность организации процесса стимулирования педагогов к инновационной деятельности зависит от соблюдения технологического цикла, в котором выделяют следующие этапы:

- Теоретическое исследование проблемы;

- Практическое выполнение плана;

- Подведение первых итогов работы по стимулированию педагогов.

**Глава 2. Экспериментальное исследование системы управления подготовкой педагогов ОГБПОУ «КТТ» к инновационной деятельности**

**2.1. Организация и методы экспериментального исследования**

**Целью** экспериментального исследования является   изучение, создание и внедрение системы управления подготовкой педагогов ПОУ к инновационной деятельности.

Для достижения поставленной цели были выдвинуты следующие задачи:

1. Провести исследование по выявлению готовности педагогов ПОУ к занятию инновационной деятельностью и определить мотивы включения в неё;

2. Создать и внедрить систему стимулирования педагогов ПОУ к инновационной деятельности;

3. Оценить эффективность внедрения системы стимулирования педагогов ПОУ к инновационной деятельности.

Эксперимент проводился на базе ОГБПОУ «Кузоватовский технологический техникум». В эксперименте принимали участие 16 педагогов ПОУ с 1сентября 2013 года по 30июня 2015 года.

Эксперимент предполагал проведение трёх этапов: констатирующего, формирующего и контрольного.

Исходя из цели и задач экспериментального исследования нами были выбраны методики:

* Анализ результатов инновационной деятельности учреждения (анализ рейтинга ПОУ, составленный « Комитетом по надзору и контролю в сфере образования Ульяновской области» ,«Департаментом профессионального образования и науки Ульяновской области», по результатам участия учреждений в конкурсах различного уровня).
* Анкетирование с целью выявления готовности и ведущих мотивов для занятия инновационной деятельностью членов педагогического коллектива.

Использованы анкеты, разработанные на основе «Модифицированного опросника для оценки уровня инновационного потенциала педагогического коллектива» Т.С. Соловьевой и «Структуры мотивации трудовой деятельности» К. Замфир.

Методика изучения инновационного потенциала педагогов основана на выявлении уровня восприимчивости педагогов к новшествам. Педагог отвечает исходя из своей внутренней готовности к восприятию нового. Назначение исследования – определение уровня восприимчивости к новшествам каждого педагога. Методика состоит из 6 вопросов, ответы на которые оцениваются по шкале: 3 балла – всегда; 2 балла – иногда, 1 балл – никогда. Обработка результатов производится путем простого математического подсчета суммы баллов заполненных анкет. Уровень восприимчивости педагогов к новшествам (*К*) определяется по формуле:

К= *Кфакт*/*Кмакс*

 где: *Кфакт* – фактическое количество баллов, полученных педагогом;

*Кмакс* – максимально возможное количество баллов (18).

Для оценки уровня восприимчивости педагогического коллектива к новшествам используются следующие показатели:

*К*< 0,45 – критический уровень;

0,45<*К*< 0,65 – низкий уровень;

0,65<*К*< 0,85 – допустимый уровень;

*К*> 0,85 – оптимальный уровень.

Методика К. Замфир основана на выявлении приоритетных мотивов педагогов для занятия инновационной деятельностью. Ответы испытуемого зависят от того, какие виды вознаграждения он предпочитает. Назначение исследования – определение индивидуальных мотивов педагога к занятию инновационной деятельностью. Методика состоит из 7 мотивов, среди которых выбираются 5 наиболее важных лично для каждого педагога мотивирующих факторов для занятия инновационной деятельностью. Затем, напротив выбранных факторов, в соответствии с их значимостью проставляются цифры от 5 до 1 в порядке убывания (5 – самый значимый для вас фактор, 1 – наименее значимый из пяти выбранных).Обработка результатов производится путем анализа ответов.

**2.2. Изучение готовности педагогов к новшествам и определение мотивов к занятию инновационной деятельностью**

В результате анализа рейтинга ОГБПОУ «Кузоватовский технологический техникум» ,« Комитетом по надзору и контролю в сфере образования Ульяновской области» ,«Департаментом профессионального образования и науки Ульяновской области», и по результатам участия учреждения в конкурсах различного уровня в 2013 – 2014 учебном году выявлено, что активность участия педагогов ПОУ в конкурсах, конференциях и методических объединениях на среднем уровне. Так, в общем рейтинге ОГБПОУ«КТТ» по участию и результативности в конкурсах из 42 учреждений - на 29 месте. Результаты рейтинга представлены в гистограмме 1.

**Гистограмма 1. Общий рейтинг ОГБПОУ «КТТ» по участию и результативности в конкурсах в 2013 – 2014 учебном году.**

Если рассматривать ситуацию более детально, то учреждение принимало участие в 11 областных конкурсах, научно-практических конференциях, 6 педагогов приняли участие во Всероссийских конкурсах.

Анализ рейтинга показал, что у учреждения средняя активность участия в конкурсах и научно – практических конференциях, а это значит, что педагоги недостаточно активны и не включаются полностью в инновационную деятельность.

Таким образом, необходимо определить уровень восприимчивости педагогов к новшествам и найти мотивы, способствующие их активному участию в конкурсах разных направлений и уровней.

С целью определения восприимчивости педагогов к новшествам. Результаты диагностики отражены в Гистограмме 2, 3.

**Гистограмма 2. Коэффициент восприятия педагогами новшеств**

**Гистограмма 3. Уровень восприятия педагогами новшеств (в %).**

Данные свидетельствуют о том, что педагоги готовы к новшествам: 62,5% имеют допустимый, а 37,5% - оптимальный уровень.

С целью определения мотивов для занятия инновационной деятельностью была проведена диагностика (по методике К. Замфир). Результаты диагностики отражены в гистограмме 4.

**Гистограмма 4. Наиболее значимые мотивы к инновационной деятельности (в%)**

Данные свидетельствуют о том, что для 37% педагогов наиболее важным мотивом является признание и уважение коллег, это показывает важность моральных стимулов, а для 25% опрошенных наиболее важна материальная оценка их труда. Следует также учесть и мнение 6,5 % педагогов, для которых важнее всего карьерный рост.

Таким образом, педагоги ПОУ готовы воспринимать новшества и для них наряду с материальными, в большей степени преобладают моральные стимулы.

На основе методики К. Замфир были изучены мотивы педагогов ПОУ к инновационной деятельности. Преобладание моральных стимулов над материальными, говорит о преданности педагогов к профессиональному образованию, осознанию важности работы на развитие самого педагога и учреждения в целом.

В результате проведённого анализа можно сделать вывод: коллектив образовательного учреждения работоспособный, с неиссякаемым энтузиазмом, готовый работать, в большей степени за моральное вознаграждение, но и рассчитывающий на материальное.

Полученные данные указывают на то, что у педагогического коллектива есть потенциал, требующий стимулирования. Назрела необходимость принятия управленческих решений: создание системы стимулов, как моральных, так и материальных, направленных на активизацию инновационной деятельности педагогов ПОУ.

**2.3. Создание и внедрение системы управления подготовкой педагогов ОГБПОУ «КТТ» к инновационной деятельности**

Целью формирующего этапа эксперимента является создание и внедрение системы управления подготовкой педагогов ПОУ к инновационной деятельности. При создании системы управления педагогов мы опираемся на следующие управленческие решения:

* Создание благоприятной обстановки в коллективе;
* Оказание помощи педагогу в реализации новшеств;
* Пропаганда важности и необходимости развития педагога и учреждения.

На основе анализа была создана рабочая модель системы управления педагогов ПОУ к инновационной деятельности. Данная модель была представлена педагогам для ознакомления, в процессе которого была дополнена их предложениями. Каждый педагог в открытом доступе мог узнать, какими преимуществами он сможет воспользоваться, работая в режиме развития. Ненавязчивое предложение перспектив позволяет педагогу проанализировать свою деятельность, деятельность коллег и наметить пути саморазвития.

В учреждении созданы такие условия, которые позволяют запустить механизм стимулирования педагогов и любому из них включиться в инновационную деятельность разного уровня. Для одного – это участие в престижных профессиональных конкурсах, а для другого – проведение внеклассного мероприятия в стихотворной форме. Различным уровням инновационной деятельности необходимы разнообразные формы стимулирования, которые подбираются индивидуально, с учётом личностных особенностей педагогов. Нами создана определённая система стимулов, позволяющая активизировать работу в инновационном режиме. Для каждого педагога подбирается своя мини – система стимулов.

Рабочая модель системы стимулирования педагогов ПОУ к инновационной деятельности включила в себя методы морального и материального стимулирования:

• благодарность в приказе;

• публичная похвала в докладе или выступлении на педагогическом совете, представительном совещании, конференции;

• доброжелательный предметный разговор с позитивной оценкой конкретной работы, выражение личной благодарности;

• похвала, высказанная после посещения открытого урока;

• выдвижение на обобщение накопленного педагогического опыта педагога;

• направление на муниципальные или региональные конкурсы профессионального мастерства;

• рекомендация для участия педагога в конкурсном отборе лучших педагогов, активно внедряющих инновационные образовательные программы в рамках приоритетного национального проекта "Образование";

• выдвижение на награждение районной, областной, министерской грамотой, грамотой главы администрации, губернатора;

• награждение педагога благодарственным письмом, грамотой, дипломом ПОУ или общественной организации;

• представление педагога к местным или государственным наградам;

• представление к почетному знаку, к почетному званию "Почётный работник среднего профессионального образования";

• организация персональной выставки творческих работ педагога;

• предоставление права выступить с научным отчетом на педагогическом совете или ином педагогическом форуме;

• предоставление права педагогу вести школу молодого педагога, школу передового опыта и т. п.;

• предложение возглавить творческую группу;

• выдвижение педагога в резерв на повышение;

• включение в состав жюри конкурсов, экспертные советы, привлечение к рецензированию документов, разработок, программ и т. п.;

• публикация о педагоге в СМИ, на сайте ПОУ;

• размещение фотографии на стенде ("Лучшие педагоги" и т. п.);

• выпуск буклета, брошюры с изложением инноваций и достижений педагога;

• подготовка публикации по итогам серии открытых мероприятий, проведенных педагогом;

• оплата участия педагога в региональных, всероссийских, международных конференциях;

• изготовление видеоверсии комплексного творческого отчета педагога; дайджеста материалов, используемых педагогом в профессиональной деятельности, программ и сценариев открытых мероприятий, проведенных педагогом;

• подготовка видеофильма о достижениях педагога и его воспитанников;

• направление на бесплатные курсы повышения квалификации

• Выплата стимулирующей доплаты по результатам труда;

• Выплата премии по результатам труда.

После введения системы стимулирования педагогов ПОУ к инновационной деятельности появилась большая заинтересованность в нестандартных приёмах работы у педагогов. Появился дух соревнования, здоровой конкуренции между ними.

**2.4. Оценка эффективности внедрения системы управления подготовкой педагогов ОГБПОУ «КТТ» к инновационной деятельности**

Цель контрольного этапа эксперимента оценивание эффективности внедрения системы управления подготовкой педагогов ПОУ к инновационной деятельности.

На основе цели была поставлена задача контрольного эксперимента:

- Оценить эффективность внедрения системы управления педагогов ПОУ к инновационной деятельности;

Нами вновь был проанализирован общий рейтинг ОГБПОУ «КТТ» по участию и результативности в конкурсах, только теперь за 2013 – 2014 и 2014 – 2015 учебные года. В ходе анализа было установлено, что внедрение системы управления педагогов ПОУ к инновационной деятельности оказалось эффективным. Её применение способствовало повышению активности педагогов ПОУ к участию в конкурсах, конференциях и т.п.

**Гистограмма 5. Общий рейтинг ОГБПОУ «КТТ» по участию и результативности в конкурсах в 2014 – 2015 учебном году.**

По результатам рейтинга, составленного ,« Комитетом по надзору и контролю в сфере образования Ульяновской области» ,«Департаментом профессионального образования и науки Ульяновской области», по результатам участия учреждения в конкурсах различного уровня в 2013 – 2014 учебном году и в сравнении с 2014 – 2015 учебным годом, видно, что учреждение с 29 места поднялось на 18.

Исходя из приведённых выше данных, видны положительные изменения активности педагогов ПОУ. Возросло участие и результативность участия педагогов в различных инновационных проектах.

Если рассматривать ситуацию более детально, то учреждение принимало участие в 25 областных конкурсах, научно-практических конференциях, 9 педагогов приняли участие во Всероссийских конкурсах. Более эффективно заработали механизмы самореализации и саморазвития.

**Выводы по II главе**

1.Определена сущность управления подготовкой педагогов ПОУ к инновационной деятельности, которая включает в себя:

- исследование по выявлению готовности педагогов ПОУ к занятию инновационной деятельностью, определение мотивов;

- внедрение системы управления и стимулирования педагогов ПОУ к инновационной деятельности;

- оценка эффективности системы управления и стимулирования педагогов ПОУ к инновационной деятельности.

2. Выявлен комплекс условий, обеспечивающий эффективную управленческую деятельность по подготовке инженерно – педагогических работников техникума, включающих в себя:

- создание благоприятной обстановки в коллективе;

- оказание помощи педагогу в реализации новшеств;

- пропаганда важности и необходимости развития педагога и учреждения.

3. Доказана эффективность предложенной системы управления подготовкой педагогов ПОУ к инновационной деятельности.

По результатам участия учреждения в конкурсах различного уровня в 2013- 2014 учебном году и в сравнении в 2014- 2015 учебным годом, видно, что учреждение с 29 места поднялось на 18 место.

**Заключение**

Современное состояние отечественной образовательной системы характеризуется активным внедрением инновационных технологий в педагогический процесс. Преподаватель, воспитатель всегда были центральными фигурами в образовании. Необходимые изменения в образовании не могут происходить, если педагоги не будут стремиться совершенствовать свою профессиональную деятельность. Время и усилия, которые требуются, чтобы новые идеи и новые способы образования вошли в практику, в большой степени зависят от готовности и способности учителей, воспитателей изменять свою деятельность, осваивая новшества и становясь сотворцами новой практики. Это требует и использование специфических методов мотивационного управления. Анализ существующих методов управления показал необходимость целенаправленного стимулирования деятельности педагогов ПОУ для перехода на инновационный режим работы.

*Стимулирование* – это функция, связанная с процессом активации деятельности людей и трудовых коллективов, обеспечивает у работников повышение результатов своего труда[16].

Стимулирование педагогов - это один из основных способов мотивации к инновационной деятельности, профессиональному развитию каждого педагога и учреждения в целом.

Стимулирование предполагает создание условий, при которых в результате активной трудовой деятельности работник будет трудиться более эффективно и более производительно, т.е. выполнит больший объем работ, чем было оговорено заранее.

Следовательно, административной команде образовательного учреждения необходимо создать условия, в которых педагоги будут заинтересованы заниматься самообразованием, саморазвитием, а значит и работать в инновационном режиме.

Система управленческих шагов по стимулированию педагогов к инновационной деятельности способствует созданию такой обстановки в коллективе, в которой сможет самореализоваться каждый педагог и он будет заинтересован в повышении эффективности работы всего учреждения.Успешность организации процесса стимулирования педагогов к инновационной деятельности зависит от соблюдения технологического цикла, в котором выделяют следующие этапы:

* Теоретическое исследование проблемы;
* Практическое выполнение плана;
* Подведение первых итогов работы по стимулированию педагогов.

На основе теоретических исследований было проведено опытно – экспериментальное исследование.На этапе констатирующего эксперимента был изучен рейтинг участия коллектива ПОУ в различных конкурсах. Он показал, что у педагогов очень низкая активность. Далее определили уровень восприимчивости педагогов к новшествам. Данные свидетельствуют о том, что педагоги готовы к новшествам: 62,5% имеют допустимый, а 37,5% - оптимальный уровень. Затем мы выяснили наиболее значимые для педагогов мотивы к инновационной деятельности. Оказалось, что для 37% важно признание, значимость и уважение коллег, а для 25% - увеличение уровня доходов. На основании полученных результатов определили наиболее значимые мотивы каждого педагога и педагогического коллектива в целом.

На этапе формирующего эксперимента была разработана и внедрена модель системы управления и стимулирования педагогов ПОУ к инновационной деятельности, что позитивно повлияло на активность педагогов. За период проведения эксперимента грамотами и благодарностями были награждены 15 педагогов, о 5 преподавателях были напечатаны статьи в СМИ, бесплатно повысили свою квалификацию 29 человек, получили премии за инновационную деятельность 4 педагога, получили существенные стимулирующие выплаты – 6 человек, методическую помощь при подготовке к аттестации на высшую квалификационную категорию и успешно прошли её 14 прелодавателей. Обобщили опыт работы 4 педагога, представили практические наработки на педагогических советах, семинарах, в рамках проведения ПЦК, мастер – классов – 5 педагогов, наблюдается повышение активности участия педагогов в конкурсах различного уровня.

Результаты контрольного эксперимента показали, что учреждение в рейтинге, составленном,« Комитетом по надзору и контролю в сфере образования Ульяновской области» ,«Департаментом профессионального образования и науки Ульяновской области»,по результатам участия учреждения в конкурсах различного уровня в 2013 – 2014 учебном году в сравнении с 2014 – 2015 учебным годом с 29 места поднялось на 18. Несомненно, произошёл рост профессионального уровня педагогов, их активность и стремление работать в режиме развития.

Экспериментальное исследование доказало эффективность предложенной системы управления и стимулирования.

Создание в ПОУ системы управления педагогов к инновационной деятельности способствовало повышению их активности участия в этой деятельности. Таким образом, гипотеза исследования подтвердилась.

**Список литературы**

1. *Бакурадзе, А.Б.* Мотивация труда педагога [Текст] / А.Б.Бакурадзе. – М.: Просвещение, 2005. – 156 с.
2. *Белая, К.Ю.* Инновационная деятельность в ПОУ [Текст] : Методическое пособие. / К.Ю. Белая. – М.: ТЦ Сфера, 2004. – 161 с.
3. *Белая, К.Ю.* Методическая работа в ПОУ [Текст] : анализ, планирование, формы и методы./ К.Ю. Белая. – М,: ТЦ Сфера, 2005. – 101 с.
4. *Васильева, Л.И.* Управление коллективом педагогов с разными стратегиями работы [Текст]/Л.И.Васильева// Управление ПОУ.- 2011.- № 8.- с.60-63
5. *Вилюнас, В.К.* Психологический механизмы мотивации человека [Текст] / В.К.Вилюнас. – М.: Просвещение, 1990. – 220 с.
6. *Верховкина, М.Е.*Конкурс как способ мотивации педагогов [Текст] / М.Е.Верховкина // Управление ПОУ. – 2012. - № 3. –с.24-39
7. Веде И.В. «Модульная технология как средство обеспечения качества образования» - СПО, 04.03.2014г;
8. Внутришкольное управление: Вопросы теории и практики [Текст] / Под ред. Т.И.Шамовой. - М., 1991.- 128 с.
9. *Волобуева, Л.М.* Подготовка руководящих и педагогических работников в условиях модернизации профессионального образования [Текст]: Л.М.Волобуева // Управление ПОУ. – 2013. - № 1. – с.19-23
10. Есенков Ю.В. «Системное управление развитием профессионального образовательного учреждения» г. Ульяновск, 2008 г. –с.68-98
11. Калашник, Т.А. Эффективные способы целеполагания [Электронный ресурс] / Т.А. Калашник – gimn.sheledu. – Режим доступа. – URL: <http://gimn.sheledu.ru/index.php/doklady-publikatsii/134-effektivnye-sposoby-tselepoiaganiya>, свободный.
12. *Круглов, М.И*. Стратегический менеджмент [Текст]: учебник. – М., 2008. – 312 с.
13. *Круглова, Н.Ю.* Основы менеджмента [Текст] : учебное пособие для Вузов. – М., 2010. – 298 с.
14. *Крюков, А.П*. Формирование профессиональных компетенций студентов учреждений СПО на основе заданного обучения [Текст]/ А.П. Крюков // Приложение к журналу СПО.2011. - №2. - С. 15-26
15. *Лизинский, В.М.* Работа администрации техникума с преподавателем [Текст] / В.М. Лизинский. – М.: Просвещение, 2006.- 100 с.
16. *Майер А.А*Управление инновационными процессами в ПОУ [Текст] : методическое пособие. – М.: ТЦ Сфера, 2008. – 128 с.
17. *Майер, А.А.* Перспективы развития профессионального образования в РФ [Текст] / А.А. Майер// Управление ПОУ. – 2013. - № 1. – с.14-18
18. *Майер, А.А.* Сопровождение профессиональной успешности педагога ПОУ[Текст] / А.А. Майер, Л.Г. Богуславец. – М.: ТЦ Сфера. – 2012. - 126 с.
19. *Маклаков, А.Г.* Общая психология [Текст]: учебное пособие. – СпБ., 2007. - с.3
20. Маркетинг и инновации создают результаты. Реализация маркетингового подхода в управлении инновационной деятельностью в ПОУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа [http: // do.gendocs.ru/docs/index-136837.html](http://do.gendocs.ru/docs/index-136837.html)
21. Новиков, А.М. Понятие о педагогических технологиях [Электронный ресурс] / А.М. Новиков. – [www.anovikov.ru](http://www.anovikov.ru). – Режим доступа. – <http://www.anovikov.ru/artikle/met_sys.htm>, свободный.
22. *Обласова, Э.А*. Механизмы стимулирования профессиональной деятельности педагогов [Текст] / Л.С. Обласова //Справочник директора школы. – 2012. - № 3. С.43-46.
23. Основы менеджмента. /Под ред. А.А. Радугина // - М.: Центр, 1998.
24. *Пашкевич, А.В*. Проектирование компетентностно-ориентированного урока [Электронный ресурс]/ А.В. Пашкевич, - [www.cctec.ru](http://www.cctec.ru). – Режим доступа – <http://www.cctec.ru/setevaya_model/sosh-1/proektirovanie.doc>, свободный
25. *Пашков, А.Г*. Педагогика профессионального образования [Текст] : учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Е.П.Белозерцев, А.Д. Гонеев, А.Г. Пашков и др.; под ред. В.А. Сластенина. – М.: Академия, 2006. – 368 с.
26. *Подымова, Л. С.* Подготовка учителя к инновационной деятельности[Текст] / Л.С.Подымова. — М., 1995. – 156с.
27. *Поташник, М.М.*Управление профессиональным ростом учителя в современной школе [Текст] / М.М.Поташник. - М., 2012. – 268 с.
28. Профессиональный стандарт педагога. Проект[Электронный ресурс]. – Режим доступа http: // минобрнауки.рф/документы/3071
29. *Сластенин, В.А.* Общая педагогика [Текст]: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, в 2-х частях, часть I / В.А. Сластенин, Н.Ф Исаев, Е.Н. Шиянов. - М.: Гуманитарный издательский центр Владос, 2003.- 288 с.
30. *Самборенко, Л.Ф*. Методы управления ПОУ [Текст]/Л.Ф. Самборенко // Управление ПОУ.- 2009.- № 3.- с.8 -15
31. *Седова, Г.Я.*Стимулирование деятельности педагогических работников образовательного учреждения через новую систему оплаты труда [Текст]:Из опыта работы Галины Яковлевны Седовой, директора муниципального образовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №11 с. Волочаевка». – Биробиджан: Обл. ИУУ, 2009. – 36 с.
32. Серозудинова Г.В. «Методическое сопровождение деятельности преподавателя в СПО», Эл. справочник «Информио» - СПО, 15.01.2014г.
33. Скакун, В.А. Организация и методика профессионального обучения [Текст]: учебное пособие/ В.А. Скакун. – М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2007. – 336 с.
34. Тихая, Т.И. Иновационные уроки [Текст] / Т.И. Тихая // Справочник заместителя директора школы. 2011. - № 1. – С. 49,
35. Сластенина В.А. «Педагогика»Учебник –СПО 2013 г. «Академия»
36. Управление современной школой: Пособие для директора школы [Текст] / Под ред. М.М. Поташника. — М., 1992. – 250 с.
37. *Урмина, И.А.*Инновационная деятельность в ПОУ: программно – методическое обеспечение [Текст]: пособие для руководителей и административных работников / И.А.Урмина, Т.А.Данилина. – М.: Линка – Пресс, 2009. – 320 с. –ISBN 978-5-8252-0070-5/
38. Холодкова Н.Ю. «Инновационные педагогические технологии как основа компентностно-ориентированного подхода», СПО, 25.02.2014г
39. *Чебыкина, Н.А.* Основные направления концепции управленческой деятельности заведующего [Текст] /Н.А. Чебыкина, Н.Совгир// Управление ПОУ.- 2009.-№2.- с.10 -17
40. *Шалаев, И.К.* Программно – целевая психология управления [Текст] / И.К.Шалаев. – Барнаул: АКИПКРО, 2007.-72 с.
41. *Шалаев, И.К.* Хрестоматия по эффективности управления образованием: мотивационный программно – целевой подход [Текст] / И.К.Шалаев. – Барнаул: АКИПКРО, 2003.–105с.

**Приложения**

*Приложение 1*

**АНКЕТА  
на определение уровня готовности педагогов   
к инновационной деятельности**

**Анкета "Восприимчивость педагогов к новшествам"**

**Инструкция:** Уважаемый педагог! Определите свою восприимчивость к новому, используя следующую оценочную шкалу: 3 балла – всегда; 2 балла – иногда, 1 балл – никогда.

**1.** Вы постоянно следите за передовым педагогическим опытом, стремитесь внедрить его с учетом изменяющихся образовательных потребностей общества, индивидуального стиля вашей педагогической деятельности?

**2.** Вы постоянно занимаетесь самообразованием?

**3.** Вы придерживаетесь определенных педагогических идей, развиваете их в процессе педагогической деятельности?

**4.** Вы сотрудничаете с научными консультантами?

**5.** Вы видите перспективу своей деятельности, прогнозируете ее?

**6.** Вы открыты новому?

*Спасибо!*

**Обработка результатов**

Обработка результатов производится путем простого математического подсчета суммы баллов всех заполненных анкет. Уровень восприимчивости педагогического коллектива к новшествам (*К*) определяется по формуле:

К= *Кфакт*/*Кмакс*

 где: *Кфакт* – фактическое количество баллов, полученных всеми учителями;

*Кмакс* – максимально возможное количество баллов (18).

Для оценки уровня восприимчивости педагогического коллектива к новшествам используются следующие показатели:

*К*< 0,45 – критический уровень;

0,45<*К*< 0,65 – низкий уровень;

0,65<*К*< 0,85 – допустимый уровень;

*К*> 0,85 – оптимальный уровень.

*Приложение 2*

**АНКЕТА**

**«Определение мотивов педагогов для занятия  
инновационной деятельностью»** **(на основе методики К. Замфир)**

**Инструкция:** Уважаемый педагог! Выберите из списка 5 наиболее важных лично для вас мотивирующих факторов для занятия инновационной деятельностью и поставьте напротив "галочку". Затем напротив выбранных факторов в соответствии с их значимостью для вас поставьте цифры от 5 до 1 в порядке убывания (5 – самый значимый для вас фактор, 1 – наименее значимый из пяти выбранных).

| **1** | **2** | **3** |
| --- | --- | --- |
| **Мотивы к занятию инновационной деятельностью** | **Вы-бор** | **Значи-мость** |
| Увеличение уровня доходов |  |  |
| Возможность карьерного роста |  |  |
| Возможность профессионального роста |  |  |
| Возможность самореализации |  |  |
| Признание, ощущение значимости, уважение коллег |  |  |
| Возможность реализовать себя в качестве лидера; |  |  |
| Стремление избежать возможных наказаний и неприятностей |  |  |

**Обработка результатов**

Обработка результатов производится путем анализа ответов.

Приложение 3

**ПОЛОЖЕНИЕ**

**об инновационной деятельности преподавателей в ОГБПОУ «Кузоватовский технологический техникум»**

**. Общие положения.**

1.1. Настоящее Положение об инновационной деятельности преподавателей (далее Положение) разработано в соответствии с ФЗ «Об образовании в РФ» от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ, Концепцией Федеральной целевой программы развития образования на 2015 - 2020 годы (утверждена распоряжением правительства РФ 7 февраля 2015 г. №163 -р ), Распоряжения Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. № 2227-р О Стратегии инновационного развития РФ на период до 2020 г.

1.3. Под инновационной деятельностью в настоящем Положении понимается

деятельность, направленная на повышение качества образования, формирование системные научно-методических ориентиров и совершенствование профессиональной культуры преподавателей: рост профессионализма и педагогического мастерства.

1.4. Настоящее положение является локальным нормативным актом,профессиональной образовательной организации регулирующей образовательные отношения в соответствии с законодательством РФ.

**. Комплекс организационно-педагогических условий, способствующих росту профессиональной компетентности преподавателей.**

2.1. Проведение самоанализа профессиональной деятельности преподавателя на основании рекомендаций по обобщению педагогического опыта.

2.2. Расширение функций и полномочий цикловых методических комиссий по инновационной деятельности.

2.3. Организация и проведение аттестации педагогических кадров, стимулирующей повышение профессиональной компетентности.

**. Формы выявления творчески работающих преподавателей**

3.1. Творческий отчет преподавателей и цикловых методических комиссий.

3.2. Проведение открытых занятий с использованием современных педагогических и информационно-коммуникативных технологий.

3.3. Творческие выставки методических работ преподавателей.

3.4. Профессиональные конкурсы методических разработок,УМК, методических пособий и др.

3.5. Профессиональные конкурсы "Преподаватель года", лучшая ЦМК (предметная комиссия), "Классный руководитель года".

3.6. Участие в региональных конкурсах.

3.7. Успешность внедрения публикуемого материала в образовательный процесс.

3.8. Аттестация преподавателей.

**V. Развитие инновационного потенциала преподавателей.**

**Наблюдение, обобщение и распространение опыта.**

4.1. В техникуме осуществляется работа по внедрению передового педагогического опыта по проблемам инноваций, обобщению и распространению опыта.

4.2. Развитие инновационного потенциала и распространение инновационного опыта преподавателей осуществляется:

4.2.1. на методических советах по обмену и результатам применения

инновационных методов обучения;

4.2.2. на занятиях школы педагогического мастерства;

4.2.3. на информационно - обучающих семинарах по проблемам инновационных технологий обучения;

4.2.4. при проведении предметных декад с демонстрацией инновационных методов обучения;

4.2.5. при участии преподавателей в научно-практических конференциях,

семинарах;

4.2.6. во взаимном сотрудничестве преподавателей техникума с педагогическими работниками высших учебных заведений;

4.2.7. организация методических выставок и выставки исследовательских работ обучающихся;

4.2.8. при проведении открытых занятий, мероприятий, мастер-классов.

4.2.9. при оказании консультативной помощи преподавателям в процессе

подготовки и внедрения инновации.

**V. Взаимоотношения и связи по должности**

5.1. По вопросам разработки и внедрения инновационных технологий педагоги-инноваторы подчиняются, через методиста техникума , заместителю директора по учебной работе;

5.2. В процессе своей деятельности взаимодействует с педагогическим персоналом и методистом образовательного учреждения.

Приложение 4

Список

педагогических работников ОГБПОУ «Кузоватовский технологический техникум», защитившихся на 1 (первую) и высшую квалификационную категорию в 2013-2014 учебном году и в 2014-2015 учебном году

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Ф.И.О. преподавателя | Категория | год |
| 1 | Бадакина Вера Вячеславна | высшая | 2014 |
| 2 | Захарова Любовь Сергеевна | высшая | 2015 |
| 3 | Зубарева Любовь Викторовна | высшая | 2015 |
| 4 | Ивашина Ефросинья Дмитриевна | высшая | 2014 |
| 5 | Конькова Людмила Владимировна | высшая | 2014 |
| 6 | Кисаров Андрей Иванович | высшая | 2015 |
| 7 | Конин Александр Владимирович | высшая | 2015 |
| 8 | Кочетков Владимир Анатольевич | высшая | 2013 |
| 9 | Конина Наталья Геннадьевна | высшая | 2015 |
| 10 | Филиппов Николай Валентинович | высшая | 2013 |
| 11 | Панина Ирина Владимировна | первая | 2013 |
| 12 | Тогаева Наталья Александровна | первая | 2014 |
| 13 | Давыдова надежда Викторовна | первая | 2013 |
| 14 | Дрягалина Дарья Александровна | первая | 2013 |

Приложение 5

Список

педагогических работников ОГБПОУ «Кузоватовский технологический техникум», прошедших курсы повышения квалификации

в 2013-2014 учебном году и в 2014-2015 учебном году

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № п/п | Ф.И.О. работника | Год прохождения КПК | Место прохождения КПК |
| 1 | Афанасьев Валерий Алексеевич | 2015 | УлГПУ |
| 2 | Бадакина Вера Вячеславна | 2014 | УлГПУ |
| 3 | Вялова Надежда Алексеевна | 2015 | ОГБУ «Центр ОСИ» |
| 4 | Давыдова Надежда Викторовна | 2014 | ОГБУ «Центр ОСИ» |
| 5 | Ермолаев Николай Константинович | 2014 | ОГБУ «Центр ОСИ» |
| 6 | Жирнова Вера Алексеевна | 2015 | ОГБУ «Центр ОСИ» |
| 7 | Захарова Любовь Сергеевна | 2013 | ОГБУ «Центр ОСИ» |
| 8 | Зубарева Любовь Викторовна | 2015 | ОГБУ «Центр ОСИ» |
| 9 | Захарова Татьяна Владимировна | 2015 | ОГБУ «Центр ОСИ» |
| 10 | Ивашина Ефросинья Дмитриевна | 2014 | ОГБУ «Центр ОСИ» |
| 11 | Конькова Людмила Владимировна | 2015 | ОГБУ «Центр ОСИ» |
| 12 | Козяева Лидия Семеновна | 2014 | ОГБУ «Центр ОСИ» |
| 13 | Кисаров Андрей Иванович | 2015 | ОГБУ «Центр ОСИ» |
| 14 | Конин Александр Владимирович | 2015 | ОГБУ «Центр ОСИ» |
| 15 | Кочетков Владимир Анатольевич | 2015 | ОГБУ «Центр ОСИ» |
| 16 | Конина Наталья Геннадьевна | 2015 | ОГБУ «Центр ОСИ» |
| 17 | Левшанова Ирина Юрьевна | 2014 | ОГБУ «Центр ОСИ» |
| 18 | Лачкина Наталья Евгеньевна | 2015 | ОГБУ «Центр ОСИ» |
| 19 | Ментова Татьяна Александровна | 2015 | ОГБУ «Центр ОСИ» |
| 20 | Малов Василий Алексеевич | 2015 | ОГБУ «Центр ОСИ» |
| 21 | Мазаева Наталья Александровна | 2015 | ОГБУ «Центр ОСИ» |
| 22 | Наумов Николай Васильевич | 2015 | ОГБУ «Центр ОСИ» |
| 23 | Панина Ирина Владимировна | 2015 | ОГБУ «Центр ОСИ» |
| 24 | Рыморенко Елена Владимировна | 2015 | ОГБУ «Центр ОСИ» |
| 25 | Сидяк Татьяна Геннадьевна | 2015 | ОГБУ «Центр ОСИ» |
| 26 | Таиров Рамиль Камильевич | 2015 | ОГБУ «Центр ОСИ» |
| 27 | Терентьев Михаил Николаевич | 2015 | ОГБУ «Центр ОСИ» |
| 28 | Тогаева Наталья Александровна | 2013 | ОГБУ «Центр ОСИ» |
| 29 | Уткин Александр Александрович | 2015 | ОГБУ «Центр ОСИ» |

Приложение 6

**Перечень тем над которыми работают преподаватели ОГБПОУ «Кузоватовский технологический техникум»**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №п/п | Ф.И.О. преподавателя | Наименование темы |
| 1. | Бадакина Вера Вячеславовна | Модульно-компетентностный подход в преподавании естественнонаучных дисциплин |
| 2. | Вялова Надежда Алексеевна | Формирование творческого потенциала обучающихся на практических занятиях по профессии «Мастер- сыродел» |
| 3. | Жирнова Вера Алексеевна | Проблемный подход в обучении квалифицированного рабочего на занятиях теоретического обучения |
| 4. | Зубарева любовь Викторовна | Метод проектов в преподавании дисциплин экономического цикла |
| 5. | Ивашина Ефросинья Дмитриевна | Проектирование индивидуальных образовательных траекторий как условие развития познавательного потенциала студентов |
| 6. | Конькова Людмила Владимировна | Технология самоуправляемого обучения на занятиях гуманитарного цикла |
| 7. | Конин Александр Владимирович | Технология деятельностного модульного обучения в условиях внедрения ФГОС нового поколения |
| 8. | Конина Наталья Геннадьевна | Критерии и показатели сформированности профессиональных компетенций выпускников по специальности «Технология продукции общественного питания» |
| 9. | Кочетков Владимир Анатольевич | Методика проектирования учебных материалов на модульно -компетентностной основе. |
| 10. | Левшанова Ирина Юрьевна | Современные образовательные технологии. Технология постановки целей. |
| 11. | Наумов Николай Васильевич | Исследовательская деятельность студентов при выполнении дипломного проекта по специальности «Механизация сельского хозяйства» |
| 12. | Терентьев Михаил Николаевич | Управление инновационной деятельностью педагогического коллектива техникума. |

Приложение 7

Информация об участии ОГБПОУ «Кузоватовский технологический техникум» в мероприятиях (конференции, конкурсы, олимпиады и т.п.) в течение 2013-2014 учебного года

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Федеральный уровень: | | | |
| 1 | Пушкина Татьяна  Михайловна | Всероссийский конкурс «Искра педагогического мастерства» | Сертификат участника, 2013 |
| 2 | Ивашина Ефросинья Дмитриевна | Всероссийский конкурс  «Искра педагогического мастерства» | Сертификат участника, 2013 |
| 3 | Конькова Людмила Владимировна | Общероссийский конкурс «КЛИО»  Лучшее занятие социально-гуманитарных дисциплин | Диплом 1  степени, 2013 |
| 4 | Конькова Людмила Владимировна | Всероссийский конкурс  «Искра педагогического мастерства» | Сертификат участника, 2013 |
| 5 | Зубарева Любовь  Викторовна | Общероссийский конкурс «КЛИО»  Лучшая учебная программа социально-гуманитарных дисциплин | Диплом 1  степени, 2013 |
| 6 | Уткин Александр Александрович | Общероссийский конкурс «КЛИО»  Лучшее внеклассное мероприятие | Диплом 3  степени, 2013 |
| **Региональный уровень:** | | | |
| 1 | Панина Ирина Владимировна | Второй региональный чемпионат профессий «Мастер- золотые руки» | Сертификат,  2014 |
| 2 | Конина Наталья Геннадьевна | Областной конкурс «Мастер года 2013» | Диплом, 2013 |
| 3 | Дрягалина Дарья Александровна | Областной конкурс 1 Трудового форума | Грамота, 2013 |
| 4 | Панина Ирина Владимировна | Конкурс профессионального мастерства «Мастер- золотые руки», номинация «Повар, кондитер» | Сертификат, 2013 |
| 5 | Конина Наталья Геннадьевна | Областной Арт-Профи слет «Профессии будущего» | Сертификат, 2013 |
| 6 | Мыздарина Марина Викторовна | Конкурс талантов «Зажги свою звезду» в номинации «Вокал» (2 место) | Диплом, 2013 |
| 7 | Кочетков Владимир Анатольевич | Конкурс профессионального мастерства «Мастер- золотые руки», номинация «Водитель» (3 место) | Грамота, 2013 |
| 8 | Уткин Александр Александрович | Интерактивная интеллектуальная игра Гражданиада – 2013»( 2 место) | Грамота, 2013 |
| 9 | Мыздарина Марина Викторовна | Областной конкурс «Молодая смена- 2013» | Сертификат, 2013 |
| 10 | Кочетков Владимир Анатольевич | Конкурс профессионального мастерства по профессии «Водитель» | Сертификат, 2013 |
| 11 | Конин Александр Владимирович | Конкурс профессионального мастерства по профессии «Тракторист» (3 место) | Грамота, 2013 |

Приложение 8

Информация об участии ОГБПОУ «Кузоватовский технологический техникум» в мероприятиях (конференции, конкурсы, олимпиады и т.п.) в течение 2014-2015 учебного года

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Федеральный уровень: | | | |
| 1 | Предметная олимпиада в рамках Всероссийского Социального Проекта «СТРАНА ТАЛАНТОВ» | Всероссийский | 8 сертификатов |
| 2 | Всероссийская олимпиада среди студентов профессиональных образовательных организаций по профессиональному циклу | Всероссийский | 2 диплома 1 степени  3 диплома 2 степени  1 диплом 3 степени  1 сертификат участника |
| 3 | Олимпиада по профессии «Тракторист-машинист с/х производства» | Всероссийский | почетная грамота,  10 место из 28 участников |
| 4 | Второй общероссийский конкурс методических разработок уроков и внеклассных мероприятий для педагогов «Моя рабочая программа социально-гуманитарных дисциплин» | Общероссийский | диплом 1 степени |
| 5 | Второй общероссийский конкурс методических разработок уроков и внеклассных мероприятий для педагогов «Лучшее занятие социально-гуманитарных дисциплин» | Общероссийский | диплом 1 степени |
| 6 | Второй общероссийский конкурс методических разработок уроков и внеклассных мероприятий для педагогов «Лучшее внеклассное мероприятие» | Общероссийский | диплом 1 степени |
| 7 | Всероссийский конкурс «Искра педагогического мастерства» | Всероссийский | 3 сертификата |
| 8 | Конкурс для педагогов «Лучшая методическая разработка – 2014» | Межрегиональный | 3 сертификата |
| 9 | Международная очно-заочная научно-патриотическая конференция | Международный | 1 сертификат |
| Региональный уровень | | | |
| 1 | Предметная олимпиада среди студентов профессиональных образовательных организаций Ульяновской области | областной | 3 сертификата |
| 2 | «Поварское дело» | Областной | 6 место, сертификат |
| 3 | «Кондитер» | Областной | 7 место, сертификат |
| 4 | «Механизация сельского хозяйства» | Областной | 1 диплом 1 степени, + 8 место, сертификат |
| 5 | Дельфийские игры, номинация «Кулинарное искусство» | Областной | 1 сертификат |
| 6 | Арт-Профи Слет «Профессии будущего» | Областной | 1 сертификат |
| 7 | Профи-проба «Молочная страна» | Областной | 1 сертификат |
| 8 | Правовая Олимпиаде «Это необходимо знать!» | Областной | 1 сертификат |
| 9 | Конкурс «Общая Победа: вклад моей семьи в дело разгрома врага» | Областной | 1 сертификат |
| 10 | За развитие волонтерского движения | Областной | благодарственное письмо |
| 11 | Фестиваль военно-патриотической песни | Областной | почетная грамота, 1 место |
| 12 | Областной конкурс «Молодая смена» | Областной | сертификат, 11 место |
| 13 | Творческий конкурс в рамках акции «Красный тюльпан надежды» | Областной | сертификат |
| 14 | Областноая акция «Скажи жизни – Да!» | Областной | сертификат |
| 15 | Фестиваль «Студенческая осень» | Областной | 5 место, грамота |
| 16 | Областной конкурс хоров | Областной | сертификат |
| 17 | Акция «Лес Победы» | Областной | сертификат |
| 18 | Акция «Георгиевская ленточка» | Областной | сертификат |
| 19 | Областной конкурс «Мастер года» | Областной | 11 место, сертификат |
| 20 | «Поварское дело» | Областной | 1 сертификат |
| 21 | «Кондитер» | Областной | 1 сертификат |
| 22 | «Механизация сельского хозяйства» | областной | почетная грамота, 1 сертификат |
| 23 | Дельфийские игры, номинация «Кулинарное искусство» | Областной | 1 сертификат |
| 24 | Арт-Профи Слет «Профессии будущего» | Областной | 1 сертификат |
| 25 | профи-проба «Молочная страна» | областной | 1 сертификат |