

На правах рукописи



Хузин Ильнур Рафисович

**СТИМУЛИРОВАНИЕ КАЧЕСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ОРГАНИЗАЦИИ**

13.00.01 – Общая педагогика, история педагогики и образования

АВТОРЕФЕРАТ

диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Казань – 2018

Работа выполнена на кафедре гуманитарных и социальных дисциплин ГАОУ ВО
«Набережночелнинский государственный торгово-технологический институт»

Научный руководитель:

Суворов Виктор Семенович
доктор педагогических наук

Официальные оппоненты:

Байбородова Людмила Васильевна
доктор педагогических наук, профессор,
заведующий кафедрой педагогических
технологий ФГБОУ ВО «Ярославский
государственный педагогический университет
им. К.Д. Ушинского»

Лукьянова Маргарита Ивановна
доктор педагогических наук, профессор,
заведующий кафедрой менеджмента и
образовательных технологий ФГБОУ ВО
«Ульяновский государственный педагогический
университет имени И. Н. Ульянова»

Ведущая организация:

ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный
университет», г. Ижевск

Защита состоится «23» марта 2018 г. в 10.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.081.02 при Федеральном государственном автономном образовательном учреждении высшего образования «Казанский (Приволжский) федеральный университет» по адресу: 420021, г. Казань, ул. Межлаука, 1, зал заседаний Ученого совета.

С диссертацией можно ознакомиться в научной библиотеке им. Н.И. Лобачевского ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет» по адресу: 420008, г. Казань, ул. Кремлевская, 35.

Сведения о защите, автореферат и диссертация размещены на официальных сайтах ВАК Министерства образования и науки РФ www.vak.ed.gov.ru и ФГАОУ ВО «Казанский (Приволжский) федеральный университет» www.kpfu.ru.

Автореферат разослан «__» февраля 2018 г.

Ученый секретарь
диссертационного совета,
доктор педагогических наук, профессор



В.Г. Закирова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Реформы в системе образования обозначили новые тенденции его развития. Одной из задач в условиях модернизации российского образования является его интеграция в единое европейское образовательное пространство, характеризующееся обновлением образовательных стандартов, учебных планов, ростом мобильности и сотрудничества преподавателей и студентов, формированием рынка образовательных услуг. В Концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2013-2020 годы среди приоритетных направлений названы обеспечение высокого уровня качества профессионального образования в соответствии с запросами рынка труда и развития российского общества и экономики; обеспечение результативной работы по социализации и самореализации молодежи, развитию ее потенциала; развитие системы оценки качества образования и т.д.

Осуществление педагогической деятельности преподавателя по подготовке специалистов в профессиональной образовательной организации как ступени между школой и образовательной организацией высшего образования представляется сегодня достаточно сложной по нескольким причинам. Во-первых, в колледж после 11 класса школы поступают в основном обучающиеся, которые не смогли поступить в вуз. После 9 класса поступают учащиеся, не уверенные в собственных возможностях успешного окончания школы. Следовательно, преподавателю ссуза приходится работать с достаточно слабым в учебных показателях контингентом студентов. Во-вторых, уровень заработной платы преподавателя профессиональной образовательной организации остается одним из самых низких среди педагогических работников по сравнению с учителями школы и профессорско-педагогическим составом образовательной организации высшего образования. Данный социальный дисбаланс создает «условия» для оттока из колледжей педагогических кадров, вынужденных искать источники дополнительного заработка. При таком раскладе вопросы качества подготовки студентов начинают отходить на второй план. Следовательно, руководитель колледжа сталкивается со сложными задачами удержать преподавателей в данном учебном заведении и, кроме того, добиться от них высококачественных результатов педагогической деятельности.

В связи с этим нарастает **актуальность** проблемы стимулирования преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности, в особенности повышения самостимулирующего потенциала педагогов системы среднего профессионального образования.

Состояние разработанности проблемы исследования.

Создание целостной концепции педагогического стимулирования принадлежит научной школе под руководством профессора З.И. Равкина. Данной научной школой была дана классификация стимулов в зависимости от источников и условий их возникновения, выделены социально-политические, экономические, моральные, материальные и педагогические стимулы. Исследование В.Н.Тарасюк определило влияние комплекса педагогических стимулов на повышение качества подготовки будущего учителя. Среди выявленных ученым стимулов – технологический подход к обучению, контекстный подход, самоуправляемое обучение, использование передового

педагогического опыта, учет региональных особенностей педагогического образования. Н.Ш. Чинкина исследовала проблему стимулирования мотивации творческого саморазвития учителя. В своей концепции она выделяет пять системных, взаимосвязанных стадий: самостимулирование и стимулирование мотивации самопознания, самоопределения, самоуправления, самореализации и самосовершенствования творческого саморазвития педагога. Р.Х. Шакуров осуществил психологическое исследование вопросов стимулирования качества педагогической деятельности в среднем специальном учебном заведении и в его работах анализируются только стимулы самореализации преподавателей.

Однако на сегодняшний день недостаточно исследованными остаются процессы динамичного стимулирования преподавателей к совершенствованию качества своей педагогической деятельности в современных условиях, а также вопросы комплексного изучения стимулирующего и самостимулирующего потенциала преподавателей по улучшению качества своего труда, критериально-оценочной системы уровней сформированности их мотивации к совершенствованию качества своей профессиональной деятельности.

Таким образом, данное диссертационное исследование позволило выявить ряд **противоречий**:

- между изменившимися требованиями к качеству профессиональной деятельности и недостаточной мотивацией преподавателя к совершенствованию качества своей педагогической деятельности;

- между необходимостью поэтапного стимулирования преподавателя к качеству результата педагогической деятельности и неразработанностью научных подходов, механизмов, организационно-педагогических условий к формированию комплекса стимулов преподавателя к качеству деятельности.

Данные противоречия определяют **проблему** исследования: как повысить эффективность стимулирования преподавателя профессиональной образовательной организации к улучшению качества своей педагогической деятельности?

Актуальность, недостаточная разработанность проблемы, а также выделенные противоречия обусловили выбор темы исследования: **«Стимулирование качества педагогической деятельности преподавателя профессиональной образовательной организации»**.

Объект исследования: процесс стимулирования преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности в профессиональной образовательной организации.

Предмет исследования: модель и организационно-педагогические условия стимулирования преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности в профессиональной образовательной организации.

Цель исследования: обосновать теоретически, разработать и экспериментально апробировать модель и организационно-педагогические условия стимулирования преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности в профессиональной образовательной организации.

Гипотеза исследования: стимулирование преподавателей к совершенствованию качества педагогической деятельности в профессиональной образовательной организа-

ции будет эффективным, если:

– выявить и учитывать комплекс системообразующих стимулов и барьеров в стимулировании преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности;

– определить рейтинг значимости выявленных стимулов и барьеров для преподавателя, провести анализ их корреляционных взаимосвязей;

– разработать модель, системообразующие компоненты структуры которой способствуют повышению качества педагогической деятельности преподавателя;

– реализовать совокупность следующих организационно-педагогических условий: создание психолого-педагогических предпосылок, обеспечивающих оптимальный стимулирующий эффект на мотивацию преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности; мониторинг особенностей процессов стимулирования самопознания, самоопределения, самоорганизации, самореализации и самосовершенствования по повышению качества педагогической деятельности преподавателя на всех этапах диагностики; учет уровня сформированности мотивации преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности в процессе его стимулирования; активное сотрудничество научно-методической службы профессиональной образовательной организации и преподавателей по внедрению, реализации модели стимулирования преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности;

– разработать критериальную систему оценки эффективности стимулирования преподавателя к совершенствованию качества, обеспечивающую объективную диагностику результативности процессов стимулирования.

Задачи исследования:

1. Выявить наиболее значимые стимулы и барьеры стимулирования преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности в профессиональной образовательной организации, систематизировать их.

2. Определить рейтинг значимости стимулов и барьеров для преподавателя, провести анализ их корреляционных взаимосвязей.

3. Разработать структуру и содержание модели стимулирования преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности в профессиональной образовательной организации.

4. Выявить и обосновать организационно-педагогические условия реализации модели стимулирования.

5. Разработать критериальную систему оценки эффективности стимулирования преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности.

Теоретико-методологической основой исследования являются: ведущие концепции *управления образовательными системами* (Г.Г. Габдуллин, Д.М. Мехонцева, А.М. Моисеев, М.М. Поташник, П.И. Третьяков, Р.Х. Шакуров, Т.И.Шамова и др.); *управления качеством образования* (В.И. Андреев, В.А. Болотов, С.А.Гильманов, В.И. Загвязинский, В.А. Кальней, В.П. Панасюк, М.М. Поташник, А.И.Субетто, В.С.Суворов, П.И. Третьяков, Р.Х. Шакуров, С.Е. Шишов и др.); *развития среднего профессионального образования в современных условиях* (П.Ф. Анисимов, Л.А.Волович, Г.И. Ибрагимов, Е.А. Корчагин, Г.В. Мухаметзянова, А.М.

Новиков и др.); теории системы *педагогического стимулирования* (С.Г. Вершловский, Г.С.Вяликова, И. Гликман, Л.Ю. Гордин, П.Н. Осипов, В.Г. Пряникова, З.И. Равкин, В.Н. Тарасюк, Д.Р. Шакирзянова, Р.Х. Шакуров, Н.Ш. Чинкина и др.); концептуальные идеи *стимулирования изменений в потребностно-мотивационной сфере, сознании и самосознании личности* (Л.Ю. Гордин, А.В. Запорожец, А.Н. Леонтьев, Б.М. Теплов и др.); концепция *творческого саморазвития учителя* (В.И. Андреев, Н.Ш. Чинкина); ведущие концепции *педагогической деятельности* (С.А. Гильманов, С.И.Тарасова и др.); положения, раскрывающие *психологические особенности педагогической деятельности учителя* (Л.В.Выготский, А.Н.Леонтьев, Л.М.Митина, Я.А.Пономарев, С.Л.Рубинштейн и др.), особенности *продуктивной педагогической деятельности* (А.Г.Бочкарева, И.П.Подласый и др.), *творческой педагогической деятельности* (В.И.Загвязинский, А.К.Маркова, Я.А.Пономарев и др.), *профессиографическое описание педагогической деятельности* (В.А.Сластенин).

Методы исследования:

теоретические: анализ философской, психологической, педагогической литературы; синтез, сравнение, обобщение, проектирование, моделирование, интерпретация, контент-анализ.

эмпирические: изучение педагогического опыта; косвенное и включенное наблюдение; анкетирование; интервьюирование; беседа с преподавателями, работниками сферы управления образованием; ретроспективный анализ собственного опыта; опытно-экспериментальная работа;

методы статистической обработки данных.

Экспериментальная база исследования: факультет среднего профессионального образования ГАОУ ВО «Набережночелнинский государственный торгово-технологический институт»; ГАПОУ «Камский государственный автомеханический техникум им. Л.Б.Васильева» города Набережные Челны; ГАПОУ «Набережночелнинский политехнический колледж». Эмпирическую базу составил контингент студентов и преподавателей. Исследованием было охвачено 173 преподавателя и 2776 студентов.

Этапы исследования.

На первом этапе (2006-2007 гг.) – разрабатывались методологические и теоретические основы исследования, осуществлялась постановка цели, задач, предмета, объекта и гипотезы исследования; изучалась и анализировалась философская, педагогическая и психологическая литература, изучалась степень разработанности проблемы; определялась сущность основных понятий по теме исследования.

На втором этапе (2007-2013 гг.) проводился констатирующий эксперимент по выявлению комплекса системообразующих педагогически значимых стимулов к совершенствованию качества педагогической деятельности преподавателя колледжа; барьеров стимулирования; проводилась первичная диагностика степени их значимости для педагога; разрабатывалась система уровней сформированности мотивации преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности в профессиональной образовательной организации, определялись показатели уровней мотивации.

На третьем этапе (2013-2016 гг.) разрабатывалась и внедрялась модель стимулирования преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности; в ходе формирующего эксперимента с учетом данного периода времени проводилась вторичная диагностика степени значимости стимулов и барьеров стимулирования преподавателя, проводился анализ их корреляционных взаимосвязей.

На четвертом этапе (2016-2017 гг.) обобщались результаты опытно-экспериментальной оценки результативности внедрения модели в учреждениях среднего профессионального образования, проводилась статистическая обработка результатов, графическая и качественная интерпретация. Формулировались выводы, осуществлялось оформление диссертационного исследования.

Научная новизна исследования заключается в следующем:

1. Экспериментально выявлены стимулы и барьеры стимулирования преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности в профессиональной образовательной организации, осуществлена их систематика.

2. Определен рейтинг значимости стимулов и барьеров для преподавателя, проведен анализ их корреляционных взаимосвязей.

3. Разработана модель стимулирования преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности и внедрена в профессиональные образовательные организации Республики Татарстан.

4. Выявлена и обоснована совокупность организационно-педагогических условий для эффективной реализации модели стимулирования преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности в профессиональной образовательной организации, которая включает в себя: 1) создание психолого-педагогических предпосылок, обеспечивающих оптимальный стимулирующий эффект на мотивацию преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности; 2) мониторинг особенностей процессов стимулирования самопознания, самоопределения, самоорганизации, самореализации и самосовершенствования преподавателя по повышению качества педагогической деятельности на всех этапах диагностики; 3) учет уровня сформированности мотивации преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности в процессе его стимулирования; 4) активное сотрудничество научно-методической службы профессиональной образовательной организации и преподавателей по внедрению, реализации модели стимулирования преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности.

5. Разработана критериальная система оценки эффективности стимулирования, которая включает в себя: 1) оценку уровня сформированности мотивации преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности; 2) оценку результативности педагогической деятельности преподавателя (процент качества обучения; количество студентов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства; количество студентов, занявших призовые места); 3) оценку результативности в развитии кадрового потенциала (количество преподавателей, участвовавших в профессиональных конкурсах; количество преподавателей, имеющих высшую квалификационную категорию; количество преподавателей, прошедших

досрочную аттестацию; количество преподавателей, прошедших курсы повышения квалификации).

Теоретическая значимость проведенного исследования заключается в том, что внесен вклад в развитие теории и методики среднего профессионального образования в части научного обоснования организации и отбора содержания стимулирующей деятельности руководителя профессиональной образовательной организации по повышению качества педагогической деятельности преподавателя. В работе раскрыты факторы, способствующие совершенствованию качества посредством усиления теоретически обоснованных и экспериментально выявленных стимулов и блокирования барьеров стимулирования. Теоретически обоснованная и спроектированная структурно-содержательная модель системы стимулирования преподавателя профессиональной образовательной организации к совершенствованию качества результата его педагогической деятельности дополняет научные представления об изучаемом явлении. Результаты исследования позволяют расширить терминологическое поле проблемы за счет усовершенствования определений понятий «продукт педагогической деятельности» как набор компетенций, которыми студент сумел овладеть на «промежуточном» этапе диагностики его учебно-воспитательных достижений; и «стимулирование преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности» как система спроектированных действий руководителя, научно-методической службы учебного заведения, целенаправленного воздействия на факторы (стимулы, барьеры), в соответствии с уровнем сформированности мотивации по активизации его стремления на улучшение результатов педагогической деятельности.

Практическая значимость исследования заключается в том, что разработанная автором модель, полученные результаты и выводы экспериментально апробированы и внедрены в ГАОУ ВО «Набережночелнинский государственный торгово-технологический институт»; ГАПОУ «Камский государственный автомеханический техникум им. Л.Б.Васильева» города Набережные Челны с целью повышения мотивации педагогов к улучшению качества своей педагогической деятельности и, соответственно, с целью повышения качества учебно-воспитательного процесса в учебном заведении в целом. Целенаправленный отбор руководителем, методической службой колледжа наиболее значимых для преподавателя стимулов к совершенствованию качества педагогической деятельности и максимальное их использование в практике педагогического менеджмента, а также создание условий для преодоления существующих барьеров по повышению качества профессиональной деятельности педагогов при реализации модели способствуют повышению ее эффективности. Сформулированные и обоснованные результаты исследования используются: при мониторинге качества педагогической деятельности преподавателя; в активизации инновационных процессов в деятельности профессиональной образовательной организации; при разработке программы ее развития.

Достоверность исследования обусловлена методологической базой, комплексом теоретических и эмпирических методов исследования, адекватных его предмету, целям и задачам; опытно-экспериментальной работой автора; качественным и количественным анализом полученных данных. Обоснованность выводов подкрепляется внедрением результатов исследования и опубликованными работами.

Апробация и внедрение результатов исследования. Ход и результаты исследования на различных его этапах докладывались и обсуждались на заседаниях кафедр педагогики ГАО ВПО «НГПИ»; социальных и гуманитарных дисциплин, производственных совещаниях и семинарах факультета среднего профессионального образования, заседаниях Ученого совета ГАОУ ВО «НГТТИ»; производственных совещаниях и семинарах ГАПОУ «Камский государственный автомеханический техникум им. Л.Б.Васильева»; а также посредством публикаций и выступлений на международных, всероссийских, республиканских научно-практических конференциях. Результаты исследования отражены в 14 публикациях автора, в том числе в 4 журналах, рекомендованных ВАК.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Экспериментально выявленные стимулы и барьеры стимулирования преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности в профессиональной образовательной организации, их систематика.

2. Рейтинг значимости стимулов и барьеров для преподавателя и анализ их корреляционных взаимосвязей.

3. Модель стимулирования преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности, которая рассматривается как система спроектированных действий руководителя профессиональной образовательной организации по целенаправленному воздействию на факторы (стимулы, барьеры), в соответствии с уровнем сформированности мотивации к совершенствованию качества педагогической деятельности педагога, с целью активизации стремления педагога на улучшение результатов своей педагогической деятельности с последующим выведением педагога на уровень самостимулирования. Она включает: цели, задачи, принципы, организационно-педагогические условия, средства стимулирования; формы работы по стимулированию педагогов, уровни сформированности мотивации преподавателей к совершенствованию качества педагогической деятельности, показатели уровней мотивации, результат. Реализация модели стимулирования усиливает эффективность управленческих технологий, направленных на повышение качества образования, тем самым способствует совершенствованию качества педагогической деятельности преподавателя.

4. Организационно-педагогические условия эффективной реализации модели стимулирования преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности в профессиональной образовательной организации, которыми являются: 1) мониторинг особенностей процессов стимулирования самопознания, самоопределения, самоорганизации, самореализации и самосовершенствования преподавателя по улучшению качества педагогической деятельности на всех этапах диагностики; 2) создание психолого-педагогических предпосылок, обеспечивающих оптимальный стимулирующий эффект на мотивацию преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности; 3) учет уровня сформированности мотивации преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности в процессе его стимулирования; 4) активное сотрудничество научно-методической службы профессиональной образовательной

организации и преподавателей по внедрению, реализации модели стимулирования преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности.

5. Критериальная система оценки эффективности стимулирования включает в себя: 1) оценку уровня сформированности мотивации преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности; 2) оценку результативности педагогической деятельности преподавателя (процент качества обучения; количество студентов, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства; количество студентов, занявших призовые места); 3) оценку результативности в развитии кадрового потенциала (количество преподавателей, участвовавших в профессиональных конкурсах; количество преподавателей, имеющих высшую квалификационную категорию; количество преподавателей, прошедших досрочную аттестацию; количество преподавателей, прошедших курсы повышения квалификации).

Структура и объем работы. Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка используемой литературы, включающего 193 наименования; 16 рисунков, 35 таблиц, 4 приложений.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИССЕРТАЦИИ

Во введении обоснована актуальность исследуемой темы, определена проблема, объект, предмет, цель, задачи и методы исследования, его теоретико-методологические основы, научная новизна, теоретическая и практическая значимость.

В первой главе **«Теоретические основы проблемы стимулирования качества педагогической деятельности преподавателя профессиональной образовательной организации»** определены сущность основных понятий исследования, тенденции развития проблемы стимулирования преподавателя в более ранних и современных исследованиях; выводы по первой главе.

Исследование по определению факторов стимулирования преподавателя профессиональной образовательной организации к совершенствованию качества педагогической деятельности проводилось в рамках Концепции системно-стадиального стимулирования мотивации творческого саморазвития учителя, разработанной Н.Ш.Чинкиной. В соответствии с которой выделяются пять взаимосвязанных следующих основных стадий: 1) самостимулирование мотивации самопознания, саморефлексия на основе самопознания; 2) самостимулирование и стимулирование мотивации развития широкого спектра профессионально-творческих интересов; мотивационно-ориентационная избирательность направления творческой деятельности; самостимулирование мотивации творческого самоопределения; 3) самостимулирование мотивации самоуправления, самоорганизации; 4) самостимулирование и стимулирование мотивации творческой самореализации индивидуального стиля деятельности; 5) самостимулирование и стимулирование мотивации творческого самосовершенствования; становление активной, творчески саморазвивающейся личности; самоактуализация творческого саморазвития в связи с изменениями целей и содержания инновационной профессионально-творческой деятельности.

Анализ исследований, посвященных вопросам изучения стимулов (Д. Уотсон, У. Мак-Дуголл, К.Халл, Б.Скиннер, А.Г.Здравомыслов, В.П.Рожин, В.А. Ядов), позволил определить стимул в нашем исследовании как побудитель к деятельности, активизируемый внешними и внутренними факторами. Исходя из выявленных исследователями разновидностей стимулов, существуют «регулируемые, труднорегулируемые и нерегулируемые» стимулы (Р.Х. Шакуров).

В исследовании анализируется «стимульная ситуация» как «порождённая группой взаимодействующих стимулов, объединённых общей педагогической целью, при которой интенсивно формируется и реализуется установка личности, направленная на удовлетворение потребностей в активной деятельности интеллектуального или нравственно-этического плана» (группа ученых под общим руководством З.И. Равкина); «стимульное пространство» как наличие обстановки, обеспечивающей актуализацию реальных и потенциальных возможностей личности (Г.С.Вяликова).

Стимул в исследовании определяется внешним побуждением к деятельности, а мотив – внутренним. Эти два явления взаимосвязаны и взаимозависимы. Стимулы могут активизировать мотивы, также как мотивы могут определять содержание и побуждать к поиску дальнейших стимулирующих факторов деятельности. Мотивы преподавателя определяются его стремлением к определённой деятельности.

Проанализированы работы по педагогическому стимулированию (А.А.Ухтомский, З.И. Равкин, Р. Шиманский, Н.Ш. Чинкина, В.Н. Тарасюк, П.Н. Осипов, Г.С. Вяликова, В.Зайцев. Р.Х. Шакуров). Стимулирование преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности рассматривается в исследовании как система спроектированных действий руководителя, научно-методической службы учебного заведения, целенаправленного воздействия на факторы (стимулы, барьеры), в соответствии с уровнем сформированности мотивации преподавателя по активизации его стремления на улучшение результатов педагогической деятельности.

Анализ работ в области педагогической деятельности позволил определить педагогическую деятельность как особый вид социальной профессиональной деятельности, направленной на реализацию целей образования: передачу от старшего поколения младшему накопленных человечеством знаний и опыта, создание условий для личностного развития и подготовку к выполнению определённых социальных ролей в обществе (В.А. Сластенин).

Качество педагогической деятельности преподавателя определяется степенью соответствия ожидаемых критериальных характеристик полученным, которые включают: 1) оценку качества результата педагогической деятельности на основе требований Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования (оценка уровня освоения дисциплин, оценка компетенций обучающихся (общих и профессиональных)); 2) оценку деятельности педагогов по повышению и развитию своей профессиональной компетентности.

В работах Р.Х. Шакурова представлен небольшой перечень стимулов качества педагогической деятельности преподавателя. В нашем исследовании они были пересмотрены, значительно дополнены, расширены и рассматривались на пятистадиальной плоскости: от стимулов самопознания к самоопределению, далее к

самоорганизации и самореализации, с выходом на самосовершенствование по повышению качества педагогической деятельности.

В диссертации анализируется опыт профессиональных образовательных организаций Российской Федерации, направленный на стимулирование педагогов к развитию в себе и коррекции тех или иных навыков и аспектов педагогической деятельности, которые в конечном итоге ведут к ее улучшению. В работе рассматривается логико-смысловая модель процесса обучения преподавателей конструированию учебно-методических комплексов для методистов средних профессиональных учреждений (Омский техникум высоких технологий машиностроения); практическая работа по диагностическому изучению педагогических инноваций (Дятьковский индустриальный техникум Брянской области); опыт Политехнического колледжа №8 им. И.Ф.Павлова города Москвы по внедрению модульной системы повышения квалификации преподавателей колледжа внутри учебного заведения. Опыт данных учебных заведений систематизировался, определенные элементы были заимствованы и частично адаптированы в нашу систему стимулирования преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности: анализ качества занятия педагога, система повышения квалификации внутри учебного заведения на добровольной основе.

Во второй главе **«Опытно-экспериментальная работа по стимулированию качества педагогической деятельности преподавателя профессиональной образовательной организации»** представлены результаты опытно-экспериментальной работы по повышению качества труда педагогов через систему стимулирования и планомерной работы научно-методического отдела с преподавателями; обоснованы выявленные в процессе опытно-экспериментальной работы стимулы, барьеры стимулирования преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности; их рейтинговая оценка, корреляционный анализ их взаимосвязей; определены уровни сформированности мотивации педагога к совершенствованию качества педагогической деятельности; критерии их диагностики; показана реализация модели и определены организационно-педагогические условия ее эффективной реализации. Учитывая имеющийся теоретический материал, автором были проанализированы факторы совершенствования качества и определены те из них, которые способны непосредственно повлиять на процесс стимулирования и самостимулирования преподавателя к совершенствованию качества результатов его педагогической деятельности.

Преподавателям учреждений среднего профессионального образования была предложена анкета для определения степени значимости стимулов и барьеров стимулирования к совершенствованию качества их педагогической деятельности по шкале от -9 до +9; в которой баллы со знаком «+» обозначались как явление, способствующее совершенствованию качества, а баллы с отрицательным знаком определялись как факторы, препятствующие его совершенствованию.

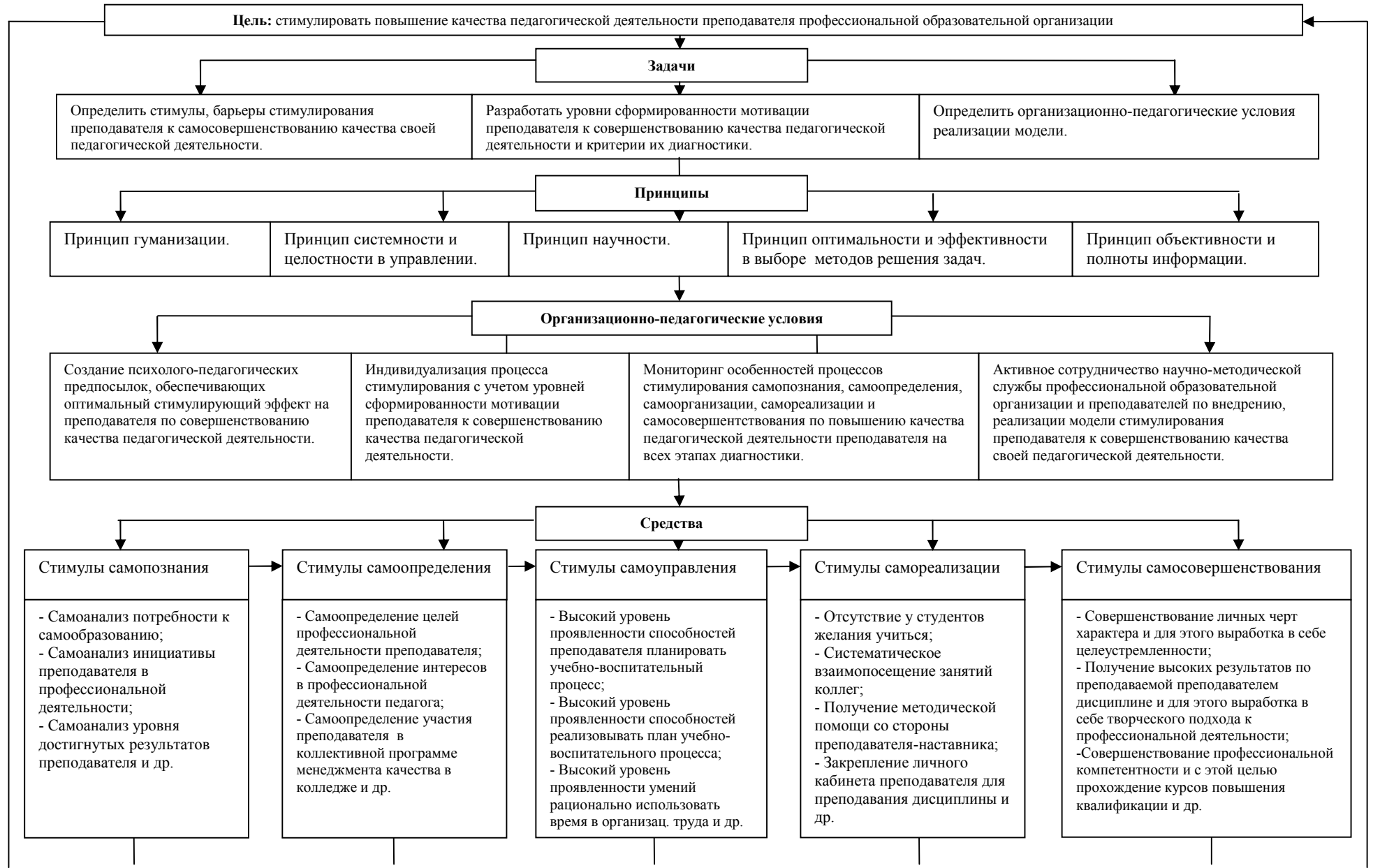
Материалы, полученные в процессе анкетирования, были подвергнуты математической обработке. Были получены показатели средней значимости (M) с коэффициентом отклонения ($\pm m$), которое вычислялось по методике Бравэ-Пирсона. На основе выявленных данных была составлена рейтинговая оценка стимулов и барьеров.

Стимулами самопознания преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности являются: 1 – самоанализ необходимости улучшить результаты педагогической деятельности преподавателя; 2 – самоанализ ответственности педагога перед родителями студентов за результаты обучения, воспитания и развития; 3 – самоанализ потребности преподавателя в самообразовании; 4 – самоанализ собственных отрицательных и положительных черт характера; 5 – самоанализ инициативы преподавателя в профессиональной деятельности; 6 – адекватная самооценка профессиональных возможностей педагога.

Стимулы самоопределения: 1 – самоопределение собственного участия преподавателя в коллективной программе менеджмента качества в учебном заведении; 2 – самоопределение целей профессиональной деятельности; 3 – самоопределение личностнозначимых для преподавателя проблем и нахождение путей их решения в профессиональной деятельности; 4 – самоопределение индивидуальной траектории программы совершенствования качества педагогической деятельности преподавателя; 5 – самоопределение интересов педагога в профессиональной деятельности; 6 – отсутствие удовлетворённости результатами педагогической деятельности преподавателя.

Стимулы самоуправления: 1 – высокий уровень проявленности способностей преподавателя использовать инновационные технологии в профессиональной деятельности; 2 – высокий уровень проявленности способностей педагога учитывать индивидуальные особенности студентов; 3 – высокий уровень проявленности способностей преподавателя прогнозировать результаты учебно-воспитательного процесса; 4 – высокий уровень проявленности способностей педагога реализовывать план учебно-воспитательного процесса; 5 – высокий уровень проявленности способностей преподавателя планировать учебно-воспитательный процесс; 6 – высокий уровень проявленности умений педагога рационально использовать время в организации труда; 7 – высокий уровень проявленности способностей преподавателя осуществить эффективный отбор учебно-методических комплектов.

Стимулы самореализации: 1 – получение преподавателем высокого рейтинга по шкале оценки качества педагогической деятельности преподавателя; 2 – систематическое взаимопосещение занятий коллег; 3 – учет администрацией колледжа индивидуальных особенностей преподавателя; 4 – предоставление преподавателю методического дня; 5 – получение стимулирующей надбавки к заработной плате за высокое качество педагогической деятельности; 6 – предоставление преподавателю администрацией профессиональной образовательной организации возможности выбора групп для преподавания при распределении педагогической нагрузки; 7 – повышение квалификационной категории преподавателя; 8 – размещение преподавателя на Доске почета учебного заведения; 9 – получение методической помощи со стороны наставника; 10 – закрепление за преподавателем личного кабинета для преподавания дисциплины; 11 – печать о преподавателе в СМИ за успешную профессиональную деятельность; 12 – контроль профессиональной деятельности преподавателя со стороны администрации; 13 – наличие стратегии развития профессиональной образовательной



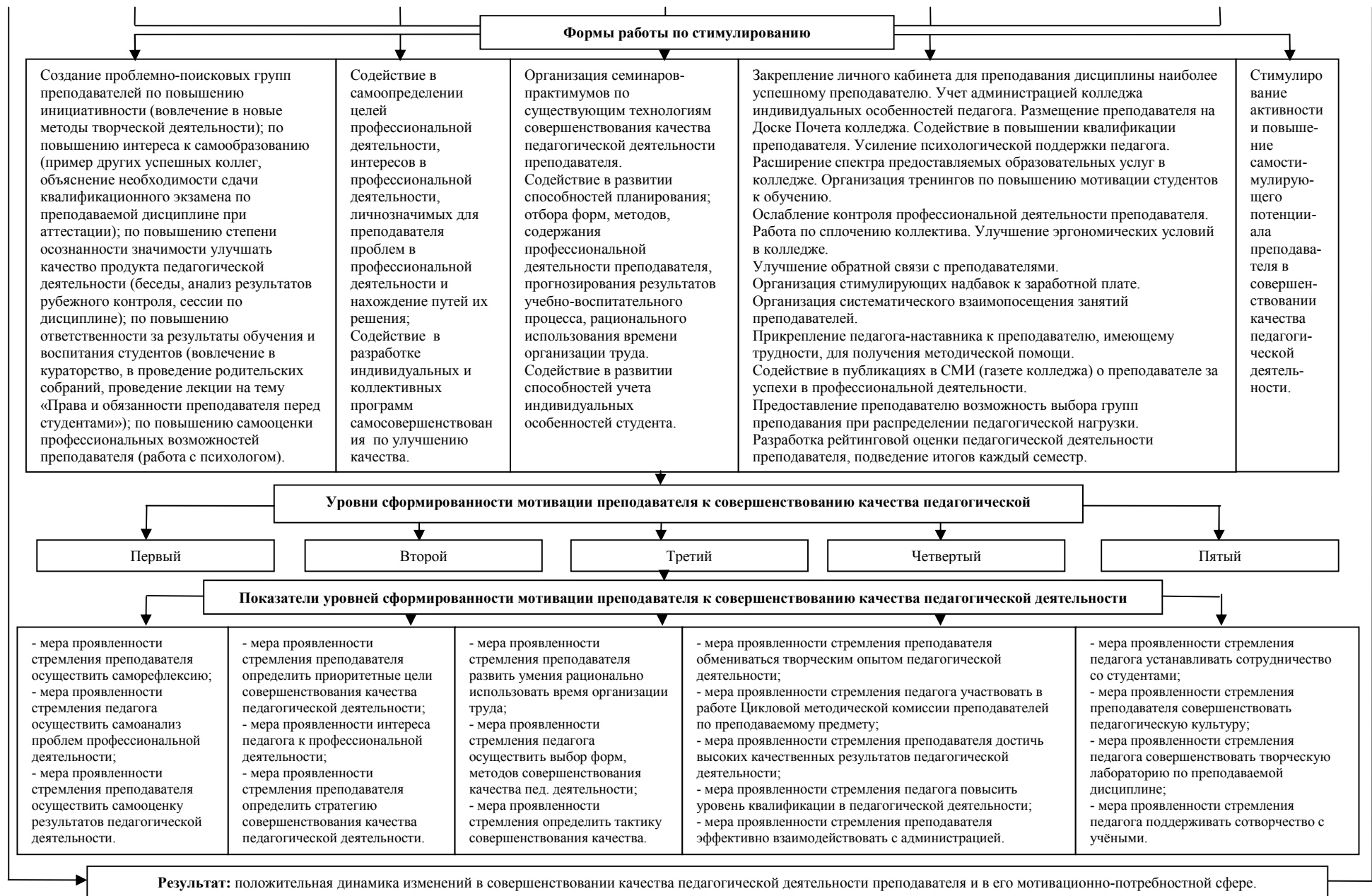


Рис. 1 Модель стимулирования качества педагогической деятельности преподавателя профессиональной образовательной организации

организации по расширению предоставления образовательных услуг.

Стимулы самосовершенствования: 1 – получение профессионального самоудовлетворения и для этого участие в конкурсах профессионального мастерства; 2 – получение высокого признания профессиональной деятельности преподавателя в масштабах города, страны и для этого достижение высоких результатов в профессиональной деятельности; 3 – получение высоких результатов по преподаваемой учебной дисциплине и для этого выработать в себе творческий подход к профессиональной деятельности; 4 – укрепление сотрудничества со студентами и с этой целью повышение уровня своей педагогической культуры; 5 – иметь авторитет в коллективе и для этого обмениваться опытом творческой деятельности; 6 – повышение мотивации студентов к обучению и с этой целью изучение передового опыта преподавателей; 7 – совершенствование творческой лаборатории и с этой целью периодическое участие в работе Цикловой методической комиссии преподавателей по дисциплине; 8 – совершенствование профессиональной компетентности и с этой целью прохождение курсов повышения квалификации; 9 – повышение ИКТ-компетенции преподавателя и с этой целью овладение информационными технологиями; 10 – совершенствование личностных черт характера и для этого выработать в себе целеустремленность; 11 – повышение методологической культуры и с этой целью установление сотворчества с учёными.

Барьеры стимулирования преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности распределились следующим образом: 1 – низкий уровень заработной платы и в связи с этим неудовлетворённость профессией; 2 – отсутствие стимулирующих надбавок к заработной плате; 3 – отсутствие психологической поддержки преподавателя со стороны администрации; 4 – низкий уровень обеспеченности учебно-материальной базы профессиональной образовательной организации; 5 – формализм требований со стороны администрации; 6 – получение необъективной оценки со стороны администрации; 7 – низкий уровень умений сотрудничать со студентами и в связи с этим отсутствие авторитета в их глазах; 8 – осознание недостаточности своих знаний об эффективных инновационных технологиях профессиональной деятельности; 9 – отсутствие достаточного времени на самообразование; 10 – слабо выраженная мотивация студентов к обучению; 11 – чрезмерно насыщенный контроль профессиональной деятельности преподавателя; 12 – неблагоприятный морально-психологический микроклимат в коллективе; 13 – проявление недостаточного уровня своей педагогической культуры и в связи с этим отсутствие благоприятного микроклимата взаимоотношений в педагогическом коллективе; 14 – отсутствие возможности реализовывать свои творческие способности в профессиональной деятельности; 15 – затруднения в использовании современных компьютерных информационных систем; 16 – отсутствие удовлетворённости результатами педагогической деятельности; 17 – постоянное повышение сложности творческих задач в профессиональной деятельности; 18 – затруднения в выборе эффективных учебно-методических комплектов; 19 – затруднения в выборе эффективных педагогических технологий; 20 – слабо выраженный самоконтроль в профессиональной деятельности.

Были определены показатели связи – коэффициенты парной корреляции (r) стимулов и барьеров. Это отвлеченные числа, лежащие в пределах от 1 до (-1),

представляют линейную, положительную и отрицательную зависимости между стимулами. Чем сильнее связь, тем больше величина коэффициента корреляции. При значениях r от 0 до 0,09 – нет связи, от 0,1 до 0,29 – связь слабая, от 0,3 до 0,49 – связь умеренная, от 0,5 до 0,69 – связь средняя, от 0,7 до 0,99 – связь сильная.

Результаты корреляционного анализа стимулов: «самоопределение собственного участия преподавателя в коллективной программе менеджмента качества в учебном заведении» имеет корреляционные внутригрупповые взаимосвязи средней тесноты со стимулом «самоопределение интересов преподавателя в профессиональной деятельности» ($r = 0,54$); стимул «высокий уровень проявленности способностей преподавателя планировать учебно-воспитательный процесс» имеет внутригрупповые корреляционные взаимосвязи средней тесноты со стимулами: «высокий уровень проявленности умений педагога рационально использовать время в организации труда» ($r = 0,51$), «высокий уровень проявленности способностей преподавателя реализовывать план учебно-воспитательного процесса» ($r = 0,67$); стимул «высокий уровень проявленности способностей преподавателя реализовывать план учебно-воспитательного процесса» образует средней тесноты внутригрупповую корреляционную взаимосвязь со стимулом «высокий уровень проявленности умений преподавателя рационально использовать время в организации труда» ($r = 0,64$); стимул «систематическое посещение занятий коллег» имеет внутригрупповую корреляционную взаимосвязь средней тесноты со стимулом «получение преподавателем методической помощи» ($r = 0,54$); стимул «получение профессионального самоудовлетворения и для этого участие в конкурсах профессионального мастерства» образует внутригрупповую корреляционную взаимосвязь средней тесноты со стимулом «укрепление сотрудничества со студентами и с этой целью повышение уровня педагогической культуры преподавателя» ($r = 0,53$); стимул «повышение мотивации студентов к обучению и с этой целью изучение передового опыта преподавателей» имеет внутригрупповые корреляционные взаимосвязи средней тесноты со стимулами: «иметь авторитет в коллективе и для этого обмениваться опытом творческой деятельности» ($r = 0,53$), «повышение методологической культуры преподавателя и с этой целью установление сотворчества с учеными» ($r = 0,52$); стимул «высокий уровень проявленности способностей преподавателя реализовывать план учебно-воспитательного процесса» образует средней тесноты межгрупповую корреляционную взаимосвязь со стимулом «учет администрацией профессионального образовательного учреждения индивидуальных особенностей преподавателя» ($r = 0,52$).

Корреляционный анализ барьеров выявил, что барьер «затруднения преподавателя в выборе эффективных учебно-методических комплектов» образует внутригрупповую корреляционную взаимосвязь средней тесноты с барьером «затруднения преподавателя в выборе эффективных педагогических технологий» ($r = 0,63$); барьер «неблагоприятный морально-психологический микроклимат в коллективе» образует внутригрупповую корреляционную взаимосвязь средней тесноты с барьером «получение преподавателем необъективной оценки со стороны администрации колледжа» ($r = 0,54$), который в свою очередь образует средней тесноты внутригрупповые корреляционные взаимосвязи с барьерами: «низкий уровень обеспеченности учебно-материальной базы профессиональной образовательной организации» ($r = 0,60$),

«отсутствие стимулирующих надбавок к заработной плате» ($r = 0,59$).

Выявление стимулов и барьеров, их корреляционных взаимосвязей, рейтинга их значимости для педагогов позволило разработать и апробировать программу стимулирования, которая включала следующие блоки: комплексное изучение эффективности педагогической деятельности преподавателя, мониторинг качества педагогической деятельности преподавателя, комплексное изучение личности преподавателя, изучение воспитательной деятельности преподавателя, семинары-практикумы, взаимообмен передовым педагогическим опытом среди преподавателей, методическое сопровождение, консультации (беседы), лекции (педагогические чтения), курсы повышения квалификации внутри учебного заведения, система поощрений, работа по сплочению педагогического коллектива, научно-методические конференции, информационное обеспечение преподавателя в самообразовании по данной проблеме. Был разработан и апробирован спецкурс «Стимулирование качества педагогической деятельности преподавателя профессиональной образовательной организации» в объеме 34 часов.

Согласно показателям и количественным критериям, различия, выявленные путем сопоставления исходных и конечных показателей об уровне сформированности мотивации преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности, являются одним из критериев диагностики эффективности стимулирования. Данные критерии выражены по 9-ти балльной оценочной шкале (по модифицированной методике «Шкалирование» О.С. Гребенюка) и определяются при суммарном количестве баллов: до 75 – низкий (1); 76-150 – средний (2); 151-225 – выше среднего (3); 226-300 – высокий (4); 301-370 – высший (5) (см. таблицу 1).

Таблица 1

Динамика уровней сформированности мотивации преподавателя к совершенствованию качества своей педагогической деятельности в экспериментальной (ЭГ) и контрольной (КГ) группах

Уровни	На начало эксперимента		На конец эксперимента		Различие на конец эксперимента	
	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ	ЭГ	КГ
1	5,36%	4,39%	1,46%	2,93%	-3,9%	-1,46%
2	58,53%	61,95%	39,51%	59,51%	-19,02%	-2,44%
3	32,68%	30,73%	50,73%	34,15%	18,05%	3,42%
4	3,41%	3,90%	6,82%	4,39%	3,41%	0,49%
5	-	-	1,46%	-	1,46%	-

Согласно данным опытно-экспериментальной работы, в экспериментальной группе у 22% преподавателей, принявших участие в эксперименте, наблюдалось возрастание уровня сформированности мотивации к совершенствованию качества своей педагогической деятельности. В то время как в контрольной группе возрастание уровня сформированности мотивации произошло только у 4% преподавателей. Таким образом, показатели экспериментальной группы преподавателей оказались на 18% выше, чем в контрольной группе.

Результаты эксперимента показали изменения и в качестве обученности студентов после внедрения в профессиональных образовательных организациях модели стимулирования преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности (см. таблицу 2). Так, в экспериментальной группе ГАОУ ВО «НГТТИ» наблюдался рост количества студентов, обучающихся на «4» и «5» с 42% до 45%; в КГАМТ этот показатель повысился на 1% (с 47% до 48%). В экспериментальной группе около 50% студентов стали обучаться на «4» и «5», а в контрольной наблюдалось даже снижение качества обученности на 2% (с 35% до 33%). Возросло количество студентов, участвовавших в олимпиадах и конкурсах как в экспериментальной, так и в контрольной группах: с 3,5% до 8,0% в КГАМТ, с 28,6% до 29,8% в НГТТИ и с 7,7% до 8,6% в Политехническом колледже.

Таблица 2

Показатели качества обученности студентов в экспериментальной и контрольной группах

Параметры сравнения	ГАОУ ВО «НГТТИ», факультет СПО (ЭГ)		ГАПОУ «КГАМТ им. Л.Б.Васильева» (ЭГ)		ГАПОУ «НПК» (КГ)	
	2013-2014 уч. год (475)	2014-2015 уч. год (520)	2013-2014 уч. год (1334)	2014-2015 уч. год (1159)	2013-2014 уч. год (1040)	2014-2015 уч. год (1097)
% студентов, обучающихся на «4» и «5»	42%	45%	47%	48%	35%	33%
% студентов, участвовавших в олимпиадах и конкурсах	28,6% (136 чел.)	29,8% (155 чел.)	3,6% (48 чел.)	8,0% (93 чел.)	7,7% (80 чел.)	8,6% (95 чел.)
% студентов, занявших призовые места в олимпиадах и конкурсах	12,6% (60 чел.)	13,2% (69 чел.)	1,7% (23 чел.)	5,3% (62 чел.)	4,6% (48 чел.)	1,1% (12 чел.)

Также наблюдалось увеличение количества призовых мест, которые заняли студенты в различных конкурсах и олимпиадах. Так, в НГТТИ увеличение составило около 1% (с 12,6% до 13,2%), а в КГАМТ – 3,5% (с 1,7% до 5,3%). Заметный спад наблюдался в контрольной группе: количество студентов, занявших призовые места, в конкурсах и олимпиадах сократилось на 3,5% (с 4,6% до 1,1%).

Внедрение модели стимулирования преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности в экспериментальных группах способствовало качественному росту показателей педагогической деятельности преподавателей (см. таблицу 3).

Показатели кадрового потенциала в экспериментальной и контрольной группах

Параметры сравнения	ГАОУ ВО «НГТТИ» факультет СПО (ЭГ)		ГАПОУ «КГАМТ им. Л.Б.Васильева» (ЭГ)		ГАПОУ «НПК» (КГ)	
	2013-2014 уч. год (51)	2014-2015 уч. год (58)	2013-2014 уч. год (64)	2014-2015 уч. год (70)	2013-2014 уч. год (45)	2014-2015 уч. год (45)
Учебный год, количество преподавателей	49,0% (25 чел.)	50,0% (29 чел.)	28,1% (18 чел.)	28,6% (20 чел.)	57,7% (26 чел.)	55,5% (25 чел.)
% преподавателей, участвовавших в профессиональных конкурсах	21,6% (11 чел.)	22,4% (13 чел.)	31,2% (20 чел.)	37,1% (26 чел.)	33,3% (15 чел.)	33,3% (15 чел.)
% преподавателей, имеющих высшую квалификационную категорию	3,9% (2 чел.)	6,8% (4 чел.)	7,8% (5 чел.)	7,1% (5 чел.)	4,8% (2 чел.)	0% (0 чел.)
% преподавателей, прошедших курсы повышения квалификации	39,2% (20 чел.)	62,0% (36 чел.)	68,7% (44 чел.)	40,0% (28 чел.)	28,8% (13 чел.)	42,2% (19 чел.)

Возрос процент преподавателей, участвовавших в профессиональных конкурсах в КГАМТ с 28,1% до 28,6% и в НГТТИ с 49,0% до 50,0%. Таким образом, половина преподавателей НГТТИ приняло участие в профессиональных конкурсах, ориентированных только на педагогов. Незначительное снижение по активности в этом направлении продемонстрировали преподаватели контрольной группы (Политехнического колледжа), снизив показатели на 2% (с 57,7% до 55,5%). Наблюдался рост по аттестационным показателям среди преподавателей в экспериментальной группе: в НГТТИ количество преподавателей, имеющих высшую квалификационную категорию возросло с 21,6% до 22,4%, в КГАМТ этот показатель увеличился на 6% (с 31,2% до 37,1%); в контрольной группе показатель остался неизменным в течение двух академических лет – 33,3%. Увеличилось и количество преподавателей, прошедших досрочную аттестацию за указанный период после внедрения модели стимулирования преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности с 4% до 7% в НГТТИ. Отметим снижение в процентных показателях данного фактора в КГАМТ на полпроцента. Это связано с тем, что по количеству преподавателей, прошедших досрочную аттестацию, показатель не изменился (5 человек), но в связи с тем, что штат педагогов расширился за год, наблюдалось снижение в процентном отношении. В контрольной группе показатель

снизился на 4,8%, т.к. ни один преподаватель не прошел досрочную аттестацию в 2014/2015 учебном году. Значительный рост наблюдался в количестве преподавателей, прошедших курсы повышения квалификации за указанный период: в НГТТИ этот показатель увеличился на 22,8% (с 39,2% до 62%), что в целом обеспечило прохождение курсов повышения квалификации всеми 100% преподавателями в НГТТИ. В КГАМТ хотя и наблюдалось снижение по процентным показателям (с 68,7% до 40%), тем не менее, за 2 года также все преподаватели этой профессиональной образовательной организации прошли различные курсы повышения квалификации. Т.е. происходило содействие в прохождении курсов всеми преподавателями в экспериментальных группах. В контрольной группе также наблюдался рост на 13,4% (с 28,8% до 42,2%), однако в целом это обеспечило неполный охват преподавателей по прохождению курсов (71% от общего количества).

В заключении обобщены результаты исследования и изложены основные выводы:

1. Усовершенствованы определения понятий «продукт педагогической деятельности» и «стимулирование преподавателя к совершенствованию качества своей педагогической деятельности».

2. Теоретически обоснована специфика стимулирования преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности в профессиональной образовательной организации, которая заключается в том, что – это синтез его стремлений и способностей к максимальной самореализации по повышению качества своего труда. Особенностью процессов совершенствования качества педагогической деятельности преподавателя является то, что это мотивируемые, самостимулируемые и стимулируемые системно-стадиальные процессы: самопознания в совершенствовании качества, самоопределения в совершенствовании качества, самоуправления в совершенствовании качества, самореализации в совершенствовании качества, и как высшая стадия – самосовершенствование по улучшению качества педагогической деятельности преподавателя.

3. Теоретически обоснован и экспериментально выявлен комплекс стимулов, барьеров стимулирования преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности. Стимулы и барьеры были подразделены на пять взаимосвязанных стадий: самопознания, самоопределения, самоуправления, самореализации, самосовершенствования.

4. Проведен корреляционный парный внутригрупповой и межгрупповой анализ взаимосвязей стимулов и барьеров. Определен рейтинг их значимости для преподавателя до и после внедрения эксперимента.

5. Теоретически обоснованы и разработаны уровни сформированности мотивации преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности, критерии их диагностики.

6. Разработана и внедрена структурно-содержательная модель, являющаяся системой спроектированных действий руководителя профессиональной образовательной организации по целенаправленному воздействию на факторы (стимулы, барьеры), в соответствии с уровнем сформированности мотивации педагога к совершенствованию качества педагогической деятельности, с целью активизации стремления преподавателя на улучшение результатов своей педагогической деятель-

ности с последующим выведением его на уровень самостимулирования. Модель способствует организованному, деятельностному повышению готовности педагогов к улучшению качества результатов своего труда, своей профессиональной компетентности, совершенствованию учебно-методического сопровождения образовательного процесса, усиливает эффективность управленческих технологий, направленных на повышение качества образования, тем самым способствует совершенствованию качества результатов педагогической деятельности преподавателя.

7. Определены организационно-педагогические условия реализации модели, которыми являются: создание психолого-педагогических предпосылок и мониторинг особенностей процессов стимулирования, учет уровня сформированности мотивации преподавателя, активное сотрудничество научно-методической службы и преподавателей по внедрению и реализации модели.

8. Разработана критериальная система оценки эффективности стимулирования.

9. В рамках модели теоретически обоснована и разработана программа стимулирования преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности, рекомендации по содержанию стимулирующей деятельности по повышению качества для научно-методической службы и руководителя профессиональной образовательной организации. Программа была апробирована в экспериментальных группах.

10. Реализация модели показала свою эффективность: в экспериментальной группе у 22% преподавателей наблюдалось возрастание уровня сформированности мотивации к совершенствованию качества педагогической деятельности. В то время как в контрольной возрастание этого уровня произошло только у 4% преподавателей. Таким образом, показатели экспериментальной группы преподавателей оказались на 18% выше, чем в контрольной. В экспериментальной группе более четко выражены: 1) повышение качества обученности студентов; 2) повышение количества студентов, занявших призовые места в конкурсах и олимпиадах различного уровня; 3) увеличение количества преподавателей, участвовавших в профессиональных конкурсах; 4) повышение количества преподавателей, желающих и прошедших досрочную аттестацию; 5) увеличение количества преподавателей, имеющих высшую квалификационную категорию; 6) прохождение курсов повышения квалификации 100% составом преподавателей в экспериментальной группе; что позволяет принять гипотезу исследования как правдоподобную.

Следовательно, для эффективного стимулирования преподавателя к совершенствованию качества педагогической деятельности, научно-методическим службам, руководителям профессиональных образовательных организаций необходимо руководствоваться критериальной системой оценки эффективности стимулирования педагога к совершенствованию качества педагогической деятельности; выявленными в исследовании стимулами и барьерами, рейтингом их значимости для педагога; их корреляционными взаимосвязями; моделью и программой стимулирования.

Содержание, формы и методы стимулирования, представленные в модели и программе, успешно апробированы и могут быть использованы руководителями для стимулирования преподавателей с целью совершенствования качества педагогической деятельности с учетом индивидуальных особенностей каждого педагога и профессиональной образовательной организации в целом.

Основные результаты исследования отражены в следующих публикациях:

***Статьи в рецензируемых научных журналах,
рекомендованных ВАК Министерства образования и науки РФ***

1. Хузин, И.Р. Факторы повышения эффективности педагогической деятельности преподавателя / Н.Ш.Чинкина, И.Р.Хузин // Казанский педагогический журнал. – 2009. – №3. – С.69-73. (авт. – 0,14 п.л.)

2. Хузин, И.Р. Стимулирование мотивации совершенствования качества продукта педагогической деятельности учителя / Н.Ш.Чинкина, И.Р.Хузин // Известия Самарского научного центра РАН. – 2009. – Том 11. № 4 (30). – С.657-661. (авт. – 0,24 п.л.)

3. Хузин, И.Р. Стимулы мотивации самосовершенствования качества педагогической деятельности преподавателя профессиональной образовательной организации / И.Р. Хузин // Сибирский педагогический журнал. – 2015. – №6. – С. 87-91. (0,41 п.л.)

4. Хузин, И.Р. Пути преодоления барьеров стимулирования мотивации совершенствования качества педагогической деятельности преподавателя профессиональной образовательной организации / И.Р. Хузин // Казанский педагогический журнал. – 2016. – №2. Ч. 1. – С. 24-27. (0,35 п.л.)

Статьи в сборниках научных трудов и материалов конференций

5. Хузин, И.Р. Организация труда как фактор совершенствования качества педагогической деятельности учителя / И.Р.Хузин // Самосовершенствование, самореализация личности: психолого-педагогические аспекты. Сборник статей и тезисов Четвертой международной научно-практ. конф. / Под ред. Н.Ш.Чинкиной. В 2-х ч. Ч.1. – Наб. Челны: НГПИ, 2007. – С.158-163. (0,28 п.л.)

6. Хузин, И.Р. Проблема качества педагогической деятельности учителя / И.Р.Хузин // Самосовершенствование, самореализация личности: психолого-педагогические аспекты. Сборник статей и тезисов Четвертой международной научно-практ. конф. / Под ред. Н.Ш.Чинкиной. В 2-х ч. Ч.1. – Наб. Челны: НГПИ, 2007. – С. 163-168. (0,28 п.л.)

7. Хузин, И.Р. О некоторых барьерах совершенствования качества педагогической деятельности учителя / И.Р.Хузин // Наука, технологии и коммуникации в современном обществе: материалы республиканской научно-практ. конф. / Сост. Э.Ф.Назмиев; редкол. А.Н.Макаров [и др.] – Наб. Челны: Лаб. операт. полиграфии, 2008. – С.295-296. (0,13 п.л.)

8. Хузин, И.Р. Влияние нравственности учителя на продукт педагогической деятельности / И.Р.Хузин // Майские академические чтения «Актуальные проблемы профессиональной социализации молодёжи в условиях реформирования Российского образования»: Мат-лы Всерос. научно-практ. конф. / Под ред. Г.Е. Поповой, Э.С.Баевой. – Казань: РИЦ «Школа», 2008. – С.92-95. (0,24 п.л.)

9. Хузин, И.Р. Стимулы мотивации совершенствования качества продукта педагогической деятельности учителя / И.Р.Хузин // Инновационные технологии – стратегия развития России: наука, образование, производство: Мат-лы Всерос. научно-практ. конф. / Под науч. ред. д-ра пед. наук В.С.Суворова. – Наб. Челны: Издательство Кам. гос. инж.-экон. акад., 2009. – С.369-373. (0,32 п.л.)

10. Хузин, И.Р. Совершенствование качества продукта педагогической деятельности учителя / И.Р.Хузин // Современные технологии в Российской системе

образования: сборник статей VII Всерос. научно-практ. конф. – Пенза: РИО ПГСХА, 2009. – С.160-162. (0,13 п.л.)

11. Хузин, И.Р. Сущность педагогической деятельности учителя / И.Р. Хузин // Вестник торгово-технологического института. – 2010. – № 2. – С.45-48. (0,2 п.л.)

12. Хузин, И.Р. Категория «качество» в системе образования / И.Р. Хузин // Качество профессиональной подготовки компетентных специалистов: мониторинг, диагностика, обеспечение: Мат-лы докладов и выступлений участников региональной научно-практ. конф. / Под ред. д-ра пед. наук, проф. Е.А. Корчагина. – Казань: КГТУ, 2011. – С.424-427. (0,19 п.л.)

13. Хузин, И.Р. Рейтинговая оценка стимулирующих факторов в повышении качества педагогической деятельности преподавателя профессиональной образовательной организации / И.Р. Хузин // Вестник торгово-технологического института. – 2017. – Выпуск 11. – С. 160-163. (0,25 п.л.)

14. Хузин, И.Р. Стимулирование мотивации совершенствования качества педагогической деятельности преподавателя ссуза / И.Р. Хузин // Управление устойчивым развитием. – 2017. – №4 (11). – С. 94-98. (0,44 п.л.)