

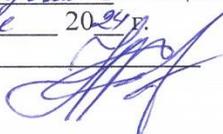


МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

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

Эффективные управленческие стратегии образовательных комплексов
Выпускная квалификационная работа по направлению
44.04.04 Профессиональное обучение
(по отраслям)
Направленность (профиль)
«Менеджмент профессионального образования»
Форма обучения очная

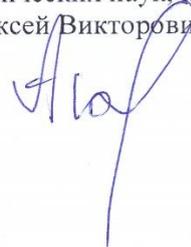
Проверка на объем заимствований:

82 % авторского текста
Работа рекомендована к защите
« 28 » мая 2024 г.
зав. кафедрой 

Выполнил:

Студент группы ОФ-209/174-2-1
Хасанов Данияр Русланович 

Научный руководитель:

Доктор педагогических наук, профессор
Савченков Алексей Викторович 

Челябинск
2024

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ КОМПЛЕКСАМИ.....	7
1.1 Сущность стратегического управления и образовательные комплексы	7
1.2 Методологические аспекты стратегического управления образовательными комплексами.....	18
1.3 Особенности стратегического управления в системе образования	23
Выводы по Главе 1.....	31
ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ.....	32
2.1 Общая характеристика управленческих стратегий развития ГБПОУ «Челябинский государственный колледж «Рост».....	32
2.2 Анализ и оценка эффективности управленческой стратегии ГБПОУ «Челябинского государственного колледжа «Рост».....	38
2.3 Методические рекомендации по внедрению медиации в качестве управленческой стратегии образовательного комплекса.....	46
Выводы по Главе 2.....	55
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	56
СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	58
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	63

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Процесс обеспечения качественным образованием подрастающего поколения зависит напрямую от выбранной управленческой стратегии развития образовательного учреждения. Образование является одним из ключевых направлений государственной политики. От качества полученного образования зависит кадровая обеспеченность страны в ближайшие десятилетия.

Главной целью образовательных учреждений является не только формирование у студентов базы знаний, необходимых для осуществления профессиональной деятельности, но и развития социальной адаптации, активности и конкурентоспособности личности.

Проблемными зонами современного управления образовательных комплексов являются:

1. Слабая адаптированность структур управления к изменившимся условиям;
2. Ориентация на достижение целей и задач краткосрочного периода;
3. Отсутствие системы принятия управленческих решений на опережение, замедленная реакция на изменения во внешней среде;
4. Нечеткость управленческих процедур;
5. "Провисание" ряда управленческих функций, таких как контроль, долгосрочное планирование;
6. Отсутствие регулятора решения внутренних конфликтов внутри образовательного учреждения;
7. Сосредоточенность на решении преимущественно внутренних задач, слабое взаимодействие с потребителями образовательных услуг по изучению их потребностей.

На сегодняшний день наблюдается слабое стратегическое мышление руководства образовательных учреждений, недостаточное использование современных методов и технологий управления организациями, наличие

внутренних конфликтов внутри образовательного учреждения, недостаточное удовлетворение потребностей, в результате которого на территории регионов образуется каровый голод и нехватка грамотных специалистов.

Из обозначенных нами противоречий вытекает **проблема** исследования, а именно: определить необходимые условия, найти организационные и управленческие решения совершенствования системы управления образовательным комплексом.

Цель исследования: теоретически обосновать и апробировать стратегию управления современной образовательной организацией, обеспечивающую высокую эффективность ее деятельности и качество образования.

Объект исследования: стратегии управления в системе образования.

Предмет исследования: управленческие стратегии образовательных комплексов.

Гипотеза исследования заключается в том, что обоснованный выбор и применение управленческой стратегии образовательных комплексов будет способствовать повышению эффективности их образовательной деятельности.

В связи с поставленной целью и выдвинутой гипотезой были определены следующие **задачи исследования:**

1. Провести анализ литературы по проблеме исследования.
2. Изучить методологические аспекты стратегического управления образовательными комплексами.
3. Выявить особенности стратегического управления в системе образования.
4. Представить общую характеристику и анализ управленческих стратегий развития (на примере ГБПОУ «Челябинский государственный колледж «Рост»).
5. Разработать методические рекомендации по внедрению медиации в качестве управленческой стратегии образовательного комплекса.

Теоретико-методическая основа исследования: процессный подход, предложенный А.М. Жемчуговым и М.К. Жемчуговой, что дает возможность разработать стратегическую структуру организации и организовать целенаправленную деятельность.

Опытно-экспериментальная база исследования: ГБПОУ «Челябинский государственный колледж «Рост».

Методы исследования: теоретический метод (анализ, обобщение литературы по проблеме исследования); эмпирические методы: анкетирование, педагогический эксперимент, количественная и качественная обработка результатов исследования.

Положения, выносимые на защиту:

1. Образовательные комплексы представляют собой структурированные системы образования, которые объединяют различные уровни и типы образовательных учреждений.

2. Стратегическое управление – это процесс принятия и осуществления стратегических решений, центральным звеном которого является стратегический выбор, основанный на сопоставлении собственного ресурсного потенциала предприятия с возможностями и угрозами внешнего окружения, в котором оно действует.

3. Внедрение медиации в колледже может стать важным шагом к созданию гармоничного и поддерживающего обучающего окружения. Ответственный подход к вопросу и учет вышеуказанных механизмов поможет эффективно применять медиацию и способствовать позитивным изменениям в колледже.

Научная новизна: разработаны этапы и механизмы внедрения стратегии медиации в образовательной организации.

Теоретическая значимость: в работе определено, что медиация является эффективной управленческой стратегией, которая способствует разрешению конфликтов и созданию гармоничной образовательной среды в колледже. Применение медиации в управлении процессами обучения и

взаимодействия в колледже дает возможность студентам, преподавателям и другим сотрудникам эффективно решать возникающие споры и разногласия.

Практическая значимость: на основе проведенного анализа и оценки эффективности управленческой стратегии сделан вывод, что эффективной управленческой стратегией может послужить внедрение механизма медиации для разрешения накопившихся вопросов между студенческим и преподавательским составом в образовательном учреждении.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ КОМПЛЕКСАМИ

1.1 Сущность стратегического управления и образовательные комплексы

На данный момент существует многообразие документов как на федеральном, так и на региональном уровне, регламентирующих стратегический процесс образовательных организаций. На практике можно отметить тактический подход к выбору стратегии развития учреждения.

Понятие стратегии и тактики пришли из военной отрасли, но позже плотно укоренились в нашем сознании в связи с управлением.

Введем понятие образовательного комплекса — это совокупность образовательных структур, реализующих различные уровни познания и профессиональной подготовки, образующих единую устойчивую систему постоянно действующих связей, выражающихся в непрерывности образовательного процесса.

Крупный образовательный комплекс — это инновационное образовательная организация, решающее актуальные задачи касающиеся обучения, воспитания и развития личности, предусматривающее преемственность образовательных программ различного уровня, созданного путем объединения учреждений по территориальному признаку.

Федеральный закон от 29.12.2012 N 273—ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" предполагает, что образование в России реализуется по следующим уровням. [39]

Общее образование представляет собой:

- дошкольное образование;
- начальное общее образование;
- основное общее образование;
- среднее общее образование.

Далее уровни профессионального образования:

- среднее профессиональное образование;
- высшее образование – бакалавр;
- высшее образование - специалитет, магистратура;
- высшее образование - подготовка кадров высшей квалификации.

Школа играет фундаментальную роль в формировании базовых знаний и навыков ученика. Здесь студенты развивают фундаментальные предметы, осваивают основы математики, языка, природных и общественных наук. Школьное образование предоставляет студентам критическое мышление, аналитические навыки и способность к самостоятельному обучению.

По окончании школы многие студенты продолжают свое образование в колледже. Здесь они углубляют свои знания в выбранных предметах и приобретают профессиональные навыки, связанные с выбранной сферой деятельности. Колледж подготавливает студентов к практической работе в различных профессиональных областях, предоставляя им теоретические и практические знания, необходимые для успешного старта в карьере. [29, с.23-24].

Университет даёт студентам возможность продолжить свое образование на более глубоком уровне. Здесь студенты изучают более специализированные предметы, проводят исследования и развивают свои профессиональные навыки. Университет является центром академического знания, где студентам предоставляется возможность глубокой специализации в выбранной области.

Непрерывность образования на различных уровнях является важным фактором для студентов, желающих преуспеть в выбранной области. Каждый уровень образования строится на предыдущем, предоставляя студентам новые знания и возможности для роста. При этом, связь между школой, колледжем и университетом положительно влияет на развитие студента, создавая непрерывный поток знаний.

Кроме того, связь между различными уровнями образования помогает студентам адаптироваться к изменяющимся требованиям рынка труда.

Образовательные комплексы представляют собой структурированные системы образования, которые объединяют различные уровни и типы образовательных учреждений. Вот некоторые из видов образовательных комплексов:

1. Дошкольные образовательные комплексы: включают в себя детские сады, ясли, различные кружки и студии для малышей. Они работают на ранних стадиях развития и образования детей до школьного возраста; [45]

2. Школьные образовательные комплексы: включают в себя начальные, основные и старшие школы. Они предоставляют общее среднее образование и готовят обучающихся к получению аттестата о среднем образовании;

3. Профессионально-технические образовательные комплексы: предоставляют профессиональное обучение и подготовку для тех, кто собирается заниматься определенным видом работы или пройти конкретную профессиональную программу. Эти комплексы могут включать в себя техникумы, колледжи, училища и другие профессиональные учебные заведения; [56, с.27].

4. Высшее образование: университеты, институты, академии и другие высшие учебные заведения входят в эту категорию. Они предлагают программы бакалавриата, магистратуры и докторантуры, а также проводят научные исследования в различных областях знания;

5. Дополнительное образование: это вид образовательных комплексов, которые предлагают дополнительные знания и навыки после получения основного образования. Это могут быть языковые курсы, тренинги по развитию лидерских способностей, мастер-классы по искусству и дизайну, обучение музыке и многие другие.

Это лишь некоторые примеры образовательных комплексов, их разнообразие может быть гораздо шире в зависимости от конкретных стран и систем образования.

Существует ряд нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность образовательных учреждений:

1. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ;
2. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2030 «Образование».

Исходя из природы стратегии можно определить, что данное понятие обозначает постановку цели и задач на долгосрочный период, при учете ограниченности имеющихся ресурсов. [12]

Таким образом, стратегическое управление объединение в себе следующие признаки:

1. управление как реакция на изменения окружающей среды для достижения конкурентных преимуществ;
2. ориентация на конечного потребителя услуги.

Под критериями стратегического управления понимаются следующее:

- выделение ресурсов непосредственно под стратегические цели;
- создание ответственного лица под конкретную стратегическую задачу;
- оценка и стимулирование по итогам выполнения стратегических задач.

Стратегическое управление в организации можно представить следующим образом (рисунок 1):

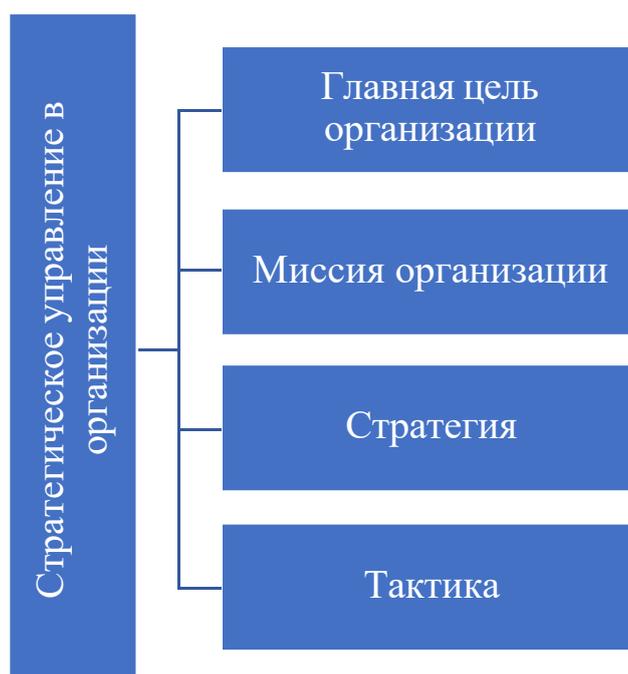


Рис. 1 «Стратегическое управление в организации»

Таким образом, из представленной схемы ставится очевидным, что стратегическое управление — это комплекс взаимосвязанных звеньев.

Менеджмент — это умение добиваться поставленных целей, используя труд, интеллект, мотивы поведения других людей.

Стратегический менеджмент представляет процесс, определяющий последовательность действий организации по разработке и реализации стратегии.

Этот процесс включает:

1. постановку целей;
2. выработку стратегии;
3. определение необходимых ресурсов;
4. поддержание взаимоотношений с внешней средой, которые позволяют организации добиваться поставленных задач.

Стратегический менеджмент направлен на обеспечение стратегической позиции, которая должна обеспечить длительную жизнеспособность организации в изменяющихся условиях.

Стратегический менеджмент возник в результате эволюции и развития стратегического планирования, которое является его важнейшей основой. Прослеживается тесная взаимосвязь между стилем организационного поведения и видами управления. [36, с.26-32].

Изначально, стратегический менеджмент возник в результате потребности бизнеса. Теория стратегического планирования и управления была разработана американскими исследователями бизнеса и консалтинговыми фирмами. Этот аппарат вошел в запас методов внутрикорпоративного планирования во всех развитых странах [49].

В настоящее время существует многообразие стратегий, но каждую из них объединяет понятие стратегии как средство связи предприятия

с внешней средой, как совокупность осознанных и продуманных норм и правил, являющихся основой для разработки и принятия стратегических решений, влияющих на будущее состояние предприятия.

Стратегия — это генеральная программа действий, выявляющая приоритеты проблем и ресурсы для достижения основной цели. Она формулирует главные цели и основные пути их достижения таким образом, что предприятие получает единое направление движения. [28].

Исходя из данного определения, можно сделать вывод о том, что обозначает стратегическое управление.

Стратегическое управление — это процесс принятия и осуществления стратегических решений, центральным звеном которого является стратегический выбор, основанный на сопоставлении собственного ресурсного потенциала предприятия с возможностями и угрозами внешнего окружения, в котором оно действует. Стратегию можно рассматривать как основное связующее звено между тем, что организация хочет достичь: ее целями и линией поведения, выбранной для достижения этих целей [2].

Данный термин был введен по причине разграничения между разными уровнями управления: на уровне производства и на высшем уровне. Необходимость внесения изменений непосредственно связана с меняющейся окружающей средой.

Выделяют 4 фактора, которые определяют актуальность стратегического управления (таблица 1).

Таблица 1 – Факторы стратегического управления

Фактор	Условия
Внутренние и внешние изменения	Необходимость подстраиваться под новые реалии для увеличения показателей
Расширение географических рамок	Увеличение территории, влияние различных национальных экономик

Изменение роли высшего управления	Новые задачи по влиянием изменений требуют новых подходов решения и увеличения управленческих компетенции для их решения
Усиление нестабильности внешней среды	Адаптация к возникающим изменениям к быстро меняющейся окружающей среде

Таким образом, из данных понятий вытекает определение менеджмента образовательного учреждения – система управления образовательным комплексом, направленная на обеспечение высокого уровня конкуренции на внутреннем и внешнем рынке образовательных услуг.

Процесс управления имеет цикличность и данные примеры актуальны и в настоящий момент. Для того, чтобы быть в повестке изменяющихся событий, управленцу необходимо подстраиваться под возникающие проблемы и решать актуальными способами, изменяя под данные процессы стратегию предприятия.

Также необходимо обратить внимание, что при данных условиях необходимо соблюдать правило гибкого управления, которое бы обеспечивало быструю адаптацию к изменениям. При стабильной внешней среде, необходимость в постоянной корректировке стратегического менеджмента не является прерогативной.

Следую из вышесказанного, стратегическое управление можно охарактеризовать следующими определениями:

- ориентировано на запрос;
- направлен на человеческий потенциал, как основу любой организации;
- присуще гибкое регулирование, отвечающие современным запросам и имеет преимущества перед иными.

Таким образом, стратегия воспринимается как способ достижения желаемого результата путем проведения ряда мероприятий, направленных на получение определенного результата. Стратегия обязательно включает в себя

модель управления организацией, и как следствие формирует определенную модель поведения и образ мышления.

При рассмотрении стратегии управления необходимо отметить факторы, оказывающие влияние на выбор:

1. регулирующие нормы права: социальные, экономические, политические, гражданские;
2. наличие условий конкуренции и привлекательность отрасли;
3. специфика возможностей и угроз (возможно путем проведения SWOT—анализа);
4. конкурентные возможности, сильные и слабые стороны организации;
5. ценности и культура образовательной организации.

Цель стратегического управления состоит в том, чтобы обеспечить организационным изменениям и организационным изменениям достаточное количество для адекватного реагирования на изменение внешней среды. В процессе стратегического управления необходимо соблюдать как формальные, так неформальные процедуры. Чтобы разобраться в взаимосвязях, взаимодействиях, взаимодействии всех подразделений и видов деятельности организации, необходимо организовать процесс планирования и формализации. Формирование процесса управления, включающее в себя функции руководителя учебного заведения по подготовке предложений стратегического характера, гарантирует то, что они не останутся незамеченными специалистами, занимающимися разработкой стратегий. Важно стимулировать предложения, связанные с новыми технологиями, развитием рынка образовательных услуг и так далее. Стратегическое планирование позволяет ряду руководителей и специалистов среднего звена мыслить стратегически. Процесс стратегического управления существенно отличается от процесса принятия оперативных решений. Здесь необходимо решать вопросы, связанные с выбором альтернатив. Это относится к выбору организационных целей,

распределению ресурсов и стратегическим задачам. Поиск альтернатив в значительной степени зависит от адаптивности стратегического плана.

Адаптивность – это основное условие стратегического плана, означающее наличие альтернативных планов и стратеги, которые могут быть реализованы с помощью ситуационного подхода и на основе которых организации могут действовать.

Процедура внедрения управленческих стратегий сопряжен с рядом трудностей, связанных с их реализацией. Новые стратегии в принципе могут нарушить сложившиеся в организации отношения и войти в противоречие с управленческой политикой высшего руководства. Важно разрабатывать сценарии проектирования будущего организации. Сценарий— это описание видения будущего, состоящего из ряда согласованных и логически взаимосвязанных событий и шагов, которые с определенной вероятностью приведут к прогнозируемому конечному состоянию.

Этот метод очень полезен при выборе миссии и целей организации, определении стратегии развития, а также при прогнозировании на ближайшее десятилетие, когда сегодняшние достижения потеряют свое значение, а новые возможности станут шире.

Сценарии должны рисовать картину будущего организации, исходя из текущего положения. Делается это системно, с учетом основного принципа стратегического управления — заменимости предпочтений. Поэтому создается не один, а несколько вариантов сценариев. Это позволяет ответственным за организацию лицам увидеть возможные последствия выбора того или иного варианта или направления развития.

Цель сценарного метода — представить несколько видений будущего и вариантов развития. Сценарии бывают двух типов: первый тип описывает ряд этапов, ведущих к предполагаемому состоянию организации, а также факторы и события, оказывающие решающее влияние на этот процесс.

Второй тип предполагает описание возможных результатов

деятельности организации в случае достижения предполагаемого состояния.

В настоящий момент существует несколько подходов к разработке сценариев, все они предполагают три общих положения (таблица 2):

Таблица 2 – Варианты разработки управленческих сценариев

Вариант подхода	Описание подхода
Пессимистичный	Ситуация, при которой происходит деградация социальной, экономической и политической систем общества, снижение качества жизни населения и уровня образования в обществе
Реалистичный	Ситуация, при которой стабилизируется состояние социально—экономической и политической системы общества, повышается качество жизни населения, восстанавливается приоритет образования в обществе
Оптимистический	Значительное улучшение социально—экономической ситуации в стране, повышение качества жизни граждан, рост уровня образования

Таким образом, сценарий выбора стратегии не может быть ограничен текущим состоянием социально-экономического роста и прогноза на ближайшее время, но и вариативность изменения событий под влиянием внешних факторов. Процесс выбора сценария трудоемкий процесс, который занимает достаточное количество времени и требует внесения постоянных корректировок. Важно отметить, что руководителю образовательного учреждения необходимо отдать предпочтение именно той стратегии, которая в последствии принесет высокие результаты и уровень развития [59, с.38-45].

В данном вопросе, необходимо отметить этапы реализации стратегии развития образовательного комплекса (таблица 3).

Таблица 3 – Этапы реализации стратегии развития образовательного комплекса

Этап реализации	Результат
Сосредоточение ресурсов на стратегически значимых направлениях	Анализ финансовых и материальных ресурсов, необходимых для достижения поставленной цели. Организационно— управленческая деятельность в образовательном учреждении является приоритетным направлением деятельности педагогов. Система стимулирования должна быть тесно связана со стратегическими целями компании. Достигнута реализация стратегического плана по реализации стратегических целей.
Создание эффективной системы управления образованием в образовательном учреждении	Формирование стратегических планов высшего руководства – важная задача, стоящая перед высшим руководством страны. Преимущество организации в том, что она обладает конкурентными преимуществами. Сформировать эффективную команду, которая будет эффективно работать на ключевых направлениях. Организационно— управленческая культура. Система управления внешними и внутренними изменениями.
Стратегические цели и стратегические ориентиры должны соответствовать поставленным целям	Центры реализации поставленных задач: обучение, методология и наука

Таким образом, исходя из данной таблицы можно сделать вывод о том, что этапы реализации стратегии необходимо соблюдать в строгом порядке, так как каждый этап подразумевает под собой результаты для достижения глобального единого результата, направленный на получение максимальных результатов для образовательного учреждения [66]

Важным элементом реализации стратегии является управление ее выполнением. Важную роль в реализации стратегии играют конкретные действия администрации, направленные на достижение поставленных задач.

1.2 Методологические аспекты стратегического управления образовательными комплексами

В современных условиях, характеризующихся быстрым развитием образовательных технологий и информационно-коммуникационных средств, эффективное управление образовательными комплексами становится особенно актуальным. Образовательные комплексы являются сложными системами, включающими в себя различные уровни образования (дошкольное, начальное, среднее, высшее), их объединение в единую структуру и координацию процессов, связанных с организацией образования.

В связи с этим, изучение методологических аспектов стратегического управления образовательными комплексами является важной задачей исследования [12, с.44-56].

Образовательный комплекс представляет собой систему образовательных учреждений, объединенных общими принципами и целями. Он включает в себя различные уровни образования, начиная от дошкольного и заканчивая высшим. Образовательные комплексы имеют свои особенности и требуют специального подхода к их управлению.

Стратегическое управление в образовании является сложным и многогранным процессом, направленным на достижение поставленных целей и задач в образовательных комплексах. Оно предполагает разработку стратегии развития, определение основных ценностей и приоритетов, а также

выбор эффективных методов и инструментов управления образовательными процессами.

Управление образовательным комплексом структурируется на плановой многозадачности. Главной целью стратегического управления является достижение поставленных задач, которая является основоположной в обеспечении долгосрочного эффективного функционирования организации в условиях изменчивости условий внешней среды. [61]

Методология стратегического анализа управления образовательными комплексами направлена на получение прогнозных данных, которые характеризуют внутреннюю и внешнюю конкурентную среду [23].

Стратегическое управление предполагает:

1. Анализ внешней среды
2. Определение миссии и цели
3. Выбор стратегии управления
4. Выполнение стратегии
5. Оценка и контроль выполнения

Для разработки эффективного методологического подхода к стратегическому управлению образовательными комплексами можно использовать следующие этапы:

1. Анализ особенностей образовательных комплексов

Первым этапом является анализ особенностей конкретного образовательного комплекса. Необходимо изучить его структуру, организационные и управленческие процессы, цели и задачи. Это позволит определить основные факторы, влияющие на эффективность его функционирования и развития.

2. Определение стратегических целей и приоритетов

На втором этапе необходимо определить стратегические цели и приоритеты образовательного комплекса. Это должно быть согласовано с общими целями и задачами образовательной системы, а также учитывать особенности конкретного комплекса и его потенциал.

3. Разработка стратегии развития

Разработка стратегии развития образовательного комплекса является ключевым этапом. Важно определить основные направления и механизмы развития, а также изучить потенциальные риски и препятствия. Стратегия должна быть реалистичной, адаптированной к изменяющимся условиям и направленной на достижение поставленных целей [56].

4. Организация и координация образовательных процессов

На финальном этапе необходимо организовать и координировать образовательные процессы в образовательном комплексе. Это включает в себя разработку и внедрение управленческих инструментов, оценку эффективности и коррекцию стратегических решений [79].

Если стратегия разработана только на уровне предприятия и не участвуют в ней все руководители и рядовые сотрудники, то ее значимость в практическом плане снижается. В случае образовательного учреждения рекомендуется использовать практический шаг за шагом подход, предложенный А.М. Жемчуговым и М.К. Жемчуговым. Этот метод дает возможность разработать стратегическую структуру организации и организовать целенаправленную деятельность [11].

Важными факторами для эффективной работы каждого руководителя являются:

1. Четко определенные производственные и социальные цели.
2. Наличие ресурсов для достижения данных целей.
3. Личный мотив и стремление к достижению поставленных задач.

Практический шаг за шагом подход к разработке стратегии и структуры предприятия предполагает последовательное выполнение определенных этапов. На первом этапе осуществляется постановка цели предприятия, после чего разрабатывается стратегия и структура высшего уровня, а также определяются соответствующие цели. Затем переходим ко второму этапу, на котором руководитель назначает цели своим подчиненным.

На следующем цикле каждый заместитель разрабатывает стратегию и структуру своего подразделения, а также назначает цели своим подчиненным. После этого повторяется переход ко второму этапу, на котором заместители назначают цели своим заместителям.

Такой подход продолжается до тех пор, пока не будут разработаны стратегии для всех подразделений и руководителей, включая рядовых сотрудников. Например, на последнем этапе разрабатывается стратегия для преподавателей и воспитателей.

Представим характеристики социальной и организационной среды учреждения, свидетельствующие об успехе стратегии (рисунок 2).

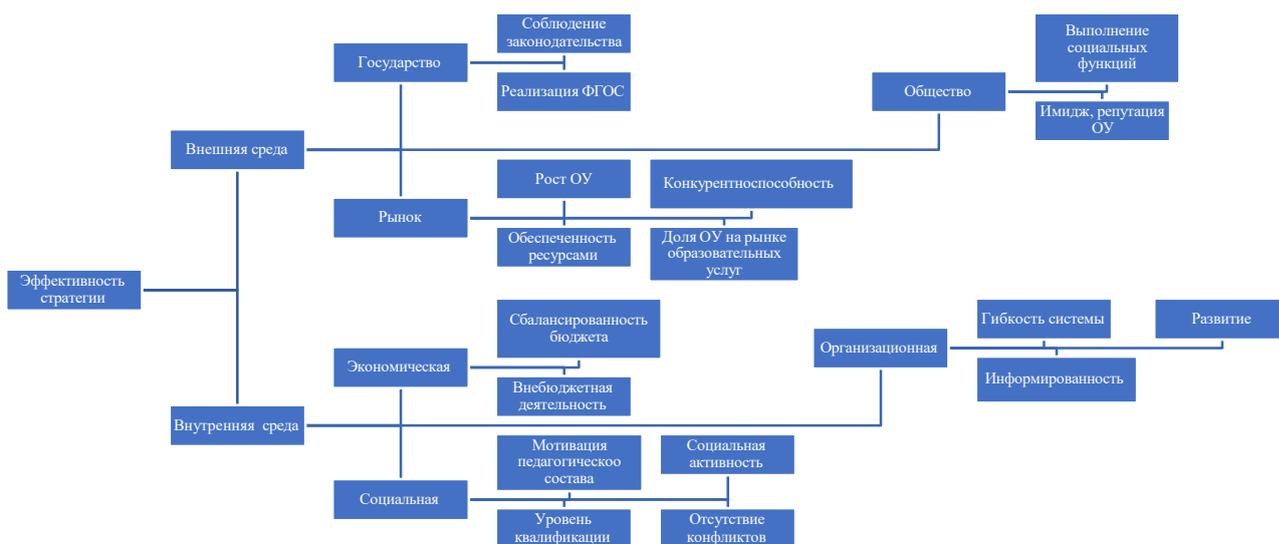


Рис. 2 «Оценка эффективности стратегии образовательного комплекса»

На основе представленного рисунка, можно сделать вывод о тесном взаимодействии внутренней и внешней среды, которые представляют собой факторы, неотъемлемые для эффективной работы образовательного комплекса и как следствие влияющие на выбор стратегии, исходя из необходимости представленного запроса.

В процессе развития образовательной системы меняются как внутренние, так и внешние условия, и ресурсы. На каждом уровне целей могут возникать новые цели, а некоторые цели могут утратить свою актуальность. Также могут появляться новые проекты, которые, согласно иерархии целей, могут считаться низкими по уровню, но в конкретной ситуации они могут иметь высокий экономический или социальный эффект. Для включения таких проектов в иерархию целей можно добавить дополнительные ветви с их последующей переоценкой всей иерархии. Таким образом, стратегическое планирование является непрерывным и адаптивным процессом, который встраивается в стратегию развития образовательного учреждения.

Для успешной разработки и реализации стратегии необходимо иметь постоянно действующий центр стратегического планирования. В целом, реализация стратегии развития учебного заведения включает эффективное управление всеми потоками (материальными, информационными и финансовыми) образовательного и хозяйственного процессов, с детализацией элементов от источников до потребителей [32, с. 98-99].

Одним из важных мотивационных аспектов в реализации эффективности и качества является получение удовлетворения от результатов своей деятельности. Удовлетворение может быть, как моральным, так и материальным. Моральная составляющая включает радость от хорошо выполненной и интересной работы, оценку результатов со стороны коллег, удовольствие от полученных знаний и умений, а также хорошие взаимоотношения в коллективе [33].

Таким образом, методологические аспекты стратегического управления образовательными комплексами являются важным направлением исследований. Разработка эффективного методологического подхода позволяет эффективно организовать и координировать процессы образования в образовательных комплексах. Дальнейшие исследования в этой области могут быть направлены на более детальное изучение особенностей

образовательных комплексов и разработку новых методологических подходов к их управлению.

1.3 Особенности стратегического управления в системе образования

Перед тем как выделить особенности управления развитием образовательной организации, необходимо уточнить понятие «развитие». Согласно позиции А. Л. Гапоненко, «развитие - это движение вперед, формирование новых черт, становление новых структурных характеристик объектов. Развитие означает его эволюцию, улучшение, совершенствование, прогресс, а также рост и расширение. Применительно к организации развитие означает устойчивые изменения направления деятельности выполняемых функций, структуры организации, уровня эффективности и качества деятельности организации» [2; 69].

Отличием от стратегии функционирования, объектом у которой выступает деятельность этой организации на рынке, то стратегия развития нацелена на создание конкурентных преимуществ и инновационного потенциала организации. Взяв во внимание тот факт, что стратегий развития выделяют четыре вида: стратегия умеренного роста, стратегия роста, стратегия сокращения и комбинированная стратегия, постараемся кратко описать характеристику каждого вида (Таблица 4).

Характеристика видов стратегий

№	Вид стратегии	Характеристика стратегии
1	<i>Стратегия роста</i>	Характерна для организаций, которые только появились на рынке, и их главная цель - занять. Эта стратегия характерна интенсивным наращиванием конкурентных преимуществ за счет постоянных нововведений.
2	<i>Стратегия умеренного роста</i> (как внутреннего, так и внешнего)	Характерна для организаций, сфера деятельности которых традиционна. Стабильное развитие по большинству направлений - вот сущность данной стратегии.
3	<i>Стратегия сокращения масштабов своей деятельности</i>	Связана с реорганизацией неперспективных направлений деятельности, отказ от образовательных услуг (например, дополнительных образовательных услуг), которые не пользуются спросом
4	<i>Комбинированная стратегия</i>	Включает в себя элементы описанных выше и в зависимости от направлений деятельности образовательного учреждения определяет их темпы развития: выделяет направления, которые нуждаются в интенсивном росте, в стабильном развитии, стабилизации деятельности.

Деятельность по управлению стратегическим развитием любой образовательной организации в условиях рынка включает в себя:

- разработку и реализацию собственно самой стратегии развития, которая включает в себя формулирование миссии на базе заранее выбранной концепции для образовательной организации;
- разработку и реализацию стратегических целей и приоритетов;
- проведение конкурентного анализа образовательной организации и проведение стратегического анализа среды управления;
- разработку конкурентных и маркетинговых стратегий, а также стратегий развития для образовательных услуг;
 - формирование у образовательной организации рыночной позиции и т.д. родителей и законных представителей, общества и государства.

А. М. Моисеев в качестве ближайшей социальной среды образовательной организации рассматривает: семьи обучающихся; активные слои местного

населения, референтные группы; местные администрации и их органы управления образованием; учреждения здравоохранения; производственные и бизнес структуры; культурно просветительские организации; правоохранительные учреждения; другие образовательные учреждения; местные средства массовой информации; различные общественные организации, создаваемые местным населением [4; 70; 71].

Особенности стратегического управления в системе образования являются важным аспектом современного образовательного процесса. Стратегическое управление представляет собой системный подход к разработке глобальных целей и задач системы образования, его планированию, организации и координации.

Рассмотрим особенности стратегического управления в системе образования.

I. Первая особенность стратегического управления в системе образования заключается в разработке и формулировке стратегических задач. Это включает в себя определение миссии и ценностей образовательной системы, определение ключевых направлений развития, а также анализ внешних и внутренних факторов, которые могут влиять на ее развитие.

Миссия образовательной системы определяет ее основную цель и назначение. Это формулировка того, чего система образования стремится достичь и для чего существует. Миссия образовательной системы может включать в себя такие аспекты, как формирование гражданского сознания, развитие профессионализма, подготовка к участию в экономической деятельности и повышение уровня общей культуры.

Ценности образовательной системы – это основные принципы и убеждения, на которых она строится и ориентируется. Ценности определяют то, что является важным и приоритетным в образовательном процессе, а также определяют основные качества, которые общество ожидает от выпускников образовательной системы.

Примеры миссии и ценностей образовательной системы могут быть:

Миссия: обеспечить каждому обучающемуся доступ к высококачественному образованию, развивающему его интеллектуальные, социальные и эмоциональные навыки, а также формирующему гражданскую ответственность и толерантность.

Ценности:

1. Качество: обеспечение высокого уровня преподавания и обучения, основанного на передовых педагогических методах и инновационных подходах [77].

2. Равные возможности: создание условий, при которых каждый обучающийся имеет равные возможности для развития своих способностей и достижения успеха независимо от их социального, экономического или культурного статуса.

3. Гуманизм: уважение к достоинству каждого обучающегося и создание атмосферы взаимоуважения, сотрудничества и взаимодействия между участниками образовательного процесса.

4. Интеграция: обеспечение взаимосвязи и взаимодействия между различными уровнями и формами образования, а также интеграция образования с другими сферами жизни и деятельности [32, с.49-51].

5. Устойчивое развитие: подготовка обучающихся к осознанному использованию ресурсов, экологической ответственности и устойчивому развитию общества.

Миссия и ценности образовательной системы являются руководящими принципами, которые помогают определить стратегические направления и цели, а также создать основу для организации и планирования образовательного процесса.

II. Вторая особенность заключается в определении приоритетов и ключевых направлений развития. Это включает в себя выявление основных проблем и вызовов, стоящих перед системой образования, а также определение конкретных стратегических целей, которые

необходимо достичь. При этом учитываются демографические изменения и динамика населения, требования рынка труда и современных технологий, социально-экономические условия и финансовые возможности [62]

Определение ключевых направлений развития в образовательном учреждении является важным шагом при формировании его стратегии развития. Эти направления определяют основные цели и приоритеты, которые учебное заведение ставит перед собой и направляют его деятельность в более конкретных аспектах.

Ключевые направления развития в образовательном учреждении могут быть разными в зависимости от его видовой принадлежности (школа, колледж, университет и т.д.), плановых задач и особенностей региональной среды. Однако, некоторые общие направления могут быть применимы для большинства образовательных учреждений:

1. Качество образования: фокус на повышение уровня образовательного процесса, обновление и улучшение учебных программ, внедрение инновационных методов преподавания, использование современных образовательных технологий и ресурсов, а также оценка и контроль качества знаний обучающихся [7, с. 86-89].

2. Профессиональное развитие педагогического коллектива: осуществление системной поддержки и стимулирования профессионального роста и развития педагогических работников, организация регулярных тренингов, семинаров и конференций, обеспечение доступа к образовательным ресурсам и информационным технологиям для повышения компетентности педагогов.

3. Создание комфортной образовательной среды: создание условий для разностороннего развития обучающихся, формирования их социальных и личностных компетенций, поддержка индивидуальных потребностей и различий, установление диалога и взаимодействия между участниками образовательного процесса.

4. Профориентационная работа: развитие системы профориентационной работы, предоставление обучающимся информации о выборе образовательной и профессиональной траектории, организация встреч с представителями различных профессий и учебных заведений, участие в карьерных ярмарках и мероприятиях, направленных на профессиональную ориентацию [57].

5. Сотрудничество с родителями и обществом: укрепление партнерских отношений с родительским сообществом, общественными организациями и предприятиями, осуществление совместных проектов, обмен опытом и ресурсами, привлечение внешних экспертов и представителей социально— профессиональной среды [44, с.22-24].

Определение ключевых направлений развития в образовательном учреждении требует учета его особенностей, запросов обучающихся и ситуации в образовательном пространстве. Разработка и реализация стратегии развития должны быть гибкими и подвержены корректировкам по мере изменения обстоятельств и вызовов образовательной среды.

III. Третья особенность стратегического управления в системе образования связана с планированием и координацией деятельности образовательных организаций. Это включает в себя разработку и реализацию конкретных программ и проектов, а также распределение ресурсов и управление бюджетом. При этом важно учитывать потребности различных групп обучающихся, а также обеспечивать равные возможности доступа к образованию.

Планирование и координация деятельности образовательных организаций являются ключевыми аспектами успешной работы и достижения поставленных целей. Они помогают определить стратегические приоритеты, разработать планы действий и обеспечить эффективное взаимодействие всех участников образовательного процесса.

При планировании и координации деятельности образовательных организаций следует учитывать следующие аспекты:

1. Разработка стратегии: образовательная организация должна определить свои цели, миссию, видение и основные направления развития. Это поможет определить приоритетные задачи и создать стратегический план, который будет руководствоваться в дальнейшей работе.

2. Анализ текущего состояния: важно провести анализ текущего состояния образовательной организации, чтобы оценить ее сильные и слабые стороны, определить доступные ресурсы и возможности для развития. Это позволит выявить области, требующие особого внимания и направить усилия на их улучшение.

3. Определение задач и планирование деятельности: на основе стратегических целей следует определить конкретные задачи, которые необходимо решить для их достижения. Планирование деятельности включает в себя разработку конкретных планов, задач, сроков и ресурсов, необходимых для их выполнения.

4. Распределение ресурсов: планирование и координация деятельности образовательных организаций требуют грамотного распределения ресурсов, таких как финансы, учебные материалы, кадры и технические средства. Необходимо обеспечить рациональное использование ресурсов и учесть потребности всех участников образовательного процесса.

5. Организация взаимодействия: планирование и координация деятельности образовательных организаций также предполагают организацию эффективного взаимодействия между всеми участниками образовательного процесса — педагогами, обучающимися, родителями, администрацией и другими заинтересованными сторонами. Необходимо создать открытую коммуникационную среду, где каждый сможет высказаться, делиться идеями и вносить предложения.

6. Мониторинг и оценка: важно осуществлять систематический мониторинг и оценку достигнутых результатов, чтобы контролировать прогресс и соответствие поставленным целям. Это поможет вовремя внести коррективы в планы и деятельность образовательной организации.

Регулярные обновления и адаптация планов и стратегий в соответствии с изменяющимися условиями и потребностями являются неотъемлемой частью планирования и координации деятельности образовательных организаций. Кроме того, важно обеспечивать прозрачность процесса и вовлекать всех участников в принятие решений для достижения общих целей.

IV. Четвертая особенность стратегического управления в системе образования связана с качеством образования. Одной из целей стратегического управления является повышение качества образования и уровня компетенций обучающихся. Это достигается через разработку и применение индикаторов и стандартов оценки, внедрение системы мониторинга и оценки качества образования, а также развитие инновационной и исследовательской деятельности.

Качество образования является одним из важнейших аспектов развития общества. Оно определяет не только уровень знаний и навыков обучающихся, но и их возможности для дальнейшего развития, а также влияет на экономическое и социальное благополучие государства.

Качество образования зависит от ряда факторов и составляющих, которые включают в себя следующие аспекты:

1. Компетентность педагогического персонала: одним из ключевых факторов, влияющих на качество образования, является квалификация и профессионализм учителей и преподавателей. Они должны обладать не только хорошими знаниями своих предметов, но и умением передать эти знания обучающимся, развивать их навыки и способности [63].

2. Образовательные программы и методы: разработка современных и актуальных образовательных программ, а также применение эффективных методов обучения являются неотъемлемой частью обеспечения качества образования. При этом нужно учитывать индивидуальные особенности обучающихся и их потребности [19].

3. Материально-техническая база: наличие современных и функциональных учебных помещений, лабораторий, компьютерных классов,

библиотек и других материальных ресурсов также является важным аспектом обеспечения качества образования. Это позволяет создать комфортные условия для обучения и практического применения знаний.

4. Оценка и обратная связь: система оценки и обратной связи играет важную роль в повышении качества образования. Она позволяет учителям и обучающимся получать обратную связь о прогрессе в обучении и определять области, требующие дополнительной работы или внимания.

5. Развитие и поддержка обучающихся: качество образования также зависит от того, насколько успешно образовательная система поддерживает развитие и успехи каждого учащегося. Важно учитывать различия в индивидуальных образовательных потребностях и предоставлять дополнительные возможности для обучения и саморазвития [38].

Все эти аспекты взаимосвязаны и требуют комплексного подхода при планировании, организации и проведении образовательного процесса. Постоянное развитие и совершенствование образовательной системы являются важным условием для повышения ее качества.

V. Пятая особенность стратегического управления в системе образования связана с учетом различных интересов и потребностей образовательных учреждений. Различные образовательные организации имеют свои особенности и специфику работы. Поэтому важно разрабатывать индивидуальные стратегии управления, учитывая особенности каждого учреждения.

При разработке индивидуальных стратегий управления можно рассмотреть следующие шаги:

1. Анализ текущего состояния: необходимо оценить текущее состояние учреждения, включая его ресурсы, кадровый потенциал, педагогические и учебные материалы, методы обучения и оценки, а также уровень достижений обучающихся. Это поможет выявить сильные и слабые стороны и определить области, требующие улучшения.

2. Определение целей и приоритетов: на основе анализа определите цели и приоритеты вашего учреждения. Это могут быть цели, связанные с повышением качества образования, улучшением результатов обучающихся, развитием инноваций и сотрудничеством с родителями и обществом. Определить, какие результаты вы хотите достичь и какие сроки для этого установить [31, с.52].

3. Разработка стратегии: на основе определенных целей разработка конкретной стратегии управления. Определение приоритетных направлений развития, планы действий и ресурсы, необходимые для их реализации. Необходимо учитывать особенности учреждения, а также актуальные тренды и лучшие практики в образовании.

4. Вовлечение всего учреждения: успешная реализация стратегии требует активного участия всего учреждения. Вовлечение администрации, педагогический и непедагогический персонал, родителей и студентов в разработку и реализацию стратегических инициатив. Обеспечение коммуникацию и сотрудничество между всеми заинтересованными сторонами.

5. Мониторинг и оценка: постоянный мониторинг и оценка результатов важны для коррекции и совершенствования стратегии управления. Отслеживание за достижениями обучающихся, эффективностью применяемых методов обучения, использованием ресурсов и обратной связью от заинтересованных сторон. Внесение необходимых изменения в стратегию, основываясь на полученных данных [72].

В итоге, разработка индивидуальных стратегий управления, учитывая особенности каждого учреждения, способствует повышению качества образования и успешному достижению поставленных целей. Это требует систематического и целенаправленного подхода, активного участия всего учреждения и постоянного мониторинга результатов.

Таким образом, особенности стратегического управления в системе образования включают разработку стратегических задач, определение

приоритетных направлений развития, планирование и координацию деятельности образовательных организаций, повышение качества образования и учет интересов различных участников образовательного процесса. Эффективное стратегическое управление позволяет достичь поставленных целей и сделать систему образования более адаптивной и гибкой в условиях современного общества.

Выводы по Главе 1

В данной главе рассматривается проблематика, связанная с разработкой и реализацией стратегий управления в области образования. Анализируются основные теоретические концепции, которые помогают сформулировать эффективные стратегии управления образовательными комплексами.

Одной из ключевых концепций, рассматриваемых в главе, является стратегическое управление. Необходимо обратить внимание на то, что стратегическое управление в образовательных комплексах должно быть ориентировано на достижение долгосрочных целей и целенаправленное развитие образовательных организаций. Это подразумевает не только разработку стратегического плана, но и его реализацию с помощью различных инструментов и методов.

Одним из важных аспектов стратегического управления в образовательных комплексах является анализ внутренней и внешней среды. Анализ внутренней среды позволяет выявить сильные и слабые стороны образовательной организации, а также определить ее потенциалы и ресурсы. Анализ внешней среды помогает оценить рыночные условия, политические, экономические и социокультурные факторы, которые могут повлиять на деятельность образовательного комплекса.

Для реализации стратегического подхода в управлении необходимо определить концепцию, на основе которой будет сформулирована миссия организации. Именно на основе концепции разрабатывается «Эффективные управленческие стратегии образовательных комплексов» — документ,

содержащий модель управления учреждением с определением стратегических целей, средств, методов их достижения. Стратегия развития образовательной организации должна соответствовать ситуации на рынке образовательных услуг. Учитывать интересы, в первую очередь – непосредственных потребителей, а также остальных субъектов образовательного процесса.

В виду огромной конкуренции за ограниченные ресурсы образовательные организации обязаны находить новые возможности в этих условиях. Ключевыми моментами тут являются способность предсказывать изменения, которые могут повлиять на организацию и своевременно принимать необходимые меры по предупреждению кризисных явлений в организации, а также выстраивать прочные отношения со стратегическими партнерами. Именно выстраивание таких отношений может стать катализатором для ускорения процессов модернизации и комплексного развития образования в различных направлениях.

Однако стоит обратить внимание, что стратегический менеджмент подразумевает включение всего коллектива в достижение стоящих перед образовательной организацией целей. По этому цели должны быть осознаны и приняты всем коллективом, не зависимо от уровня управления и занимаемой должности. Для достижения этого предлагается создать соответствующие условия, описанные в этой главе.

ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКАЯ ЗНАЧИМОСТЬ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ

2.1 Общая характеристика управленческих стратегий развития ГБПОУ «Челябинский государственный колледж «Рост»

Базой исследования послужила образовательная организация в сфере среднего профессионального образования. Полное наименование учреждения: государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский государственный колледж «Рост», сокращенное – ГБПОУ «ЧГК «Рост».

Место нахождения учреждения: 454106, Челябинск, Чайковского, 1.

Общая характеристика управленческих стратегий развития «ГБПОУ «ЧГК «Рост» включает в себя несколько ключевых аспектов.

Во-первых, колледж является ключевым центром развития в регионе и активно реагирует на инновационные идеи и проекты. Это отражается в стратегии развития, направленной на поддержку новаторских идей и внедрение передовых технологий и методик обучения.

Во-вторых, ГБПОУ «ЧГК «Рост» основывается на опорно—стратегической модели, которая обеспечивает устойчивый и эффективный рост. Эта модель опирается на наличие значительных площадей для образовательного процесса, а также на ресурсное обеспечение и развитую инфраструктуру.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Рост» (далее ГБПОУ «ЧГК «Рост») представляет собой многофункциональный образовательный комплекс, охватывающий различные образовательные программы, в том числе программы дополнительного профессионального образования (ДПО).

Учебное заведение активно обучает студентов по различным специальностям, предоставляя им качественное профессиональное

образование и необходимые навыки для успешной карьеры в современном обществе.

Кроме того, ГБОУ «ЧГК «Рост» ведет работу по подготовке школьников, оказывая им необходимую поддержку и помощь в выборе образовательной траектории. Учреждение заботится о развитии талантов и способностей каждого студента, стремясь создать условия для максимального развития его потенциала.

Важно отметить, что Государственное бюджетное образовательное учреждение «ЧГК «Рост» направлено на создание образовательно-профессиональной среды, способствующей успешному развитию студентов и соответствию их компетенций требованиям современного рынка труда. Активное внедрение инновационных методов обучения и постоянное совершенствование образовательного процесса делают учебное заведение привлекательным и конкурентоспособным на образовательном рынке.

Кроме того, колледж принимает активное участие в формировании новых специализированных центров компетенций, центров проведения демонстрационных экзаменов, а также создании новых мастерских и лабораторий. Это свидетельствует о стремлении колледжа к постоянному развитию и совершенствованию своей образовательной среды.

Одним из ключевых факторов для предоставления качественного образования и выпуска квалифицированных кадров это наличие слаженного коллектива. Колледж насчитывает в общем количестве 350 сотрудников, в том числе 33 управленца и 190 человек педагогического состава. В числе преподавателей 154 человека, 93,5 % из которых имеют высшее образование, а 6,5 % — среднее профессиональное.

Касаясь вопросов обеспечения студентов учебными местами при учете количества обучающихся и местоположение:

- 1) Учебный комплекс №1 (ул. Чайковского, д. 1).
- 2) Учебный комплекс № 2 (ул. Чайковского, д. 20).

Для организации эффективной работы в «Челябинском государственном колледже «Рост» действует следующая система (рисунок 3).

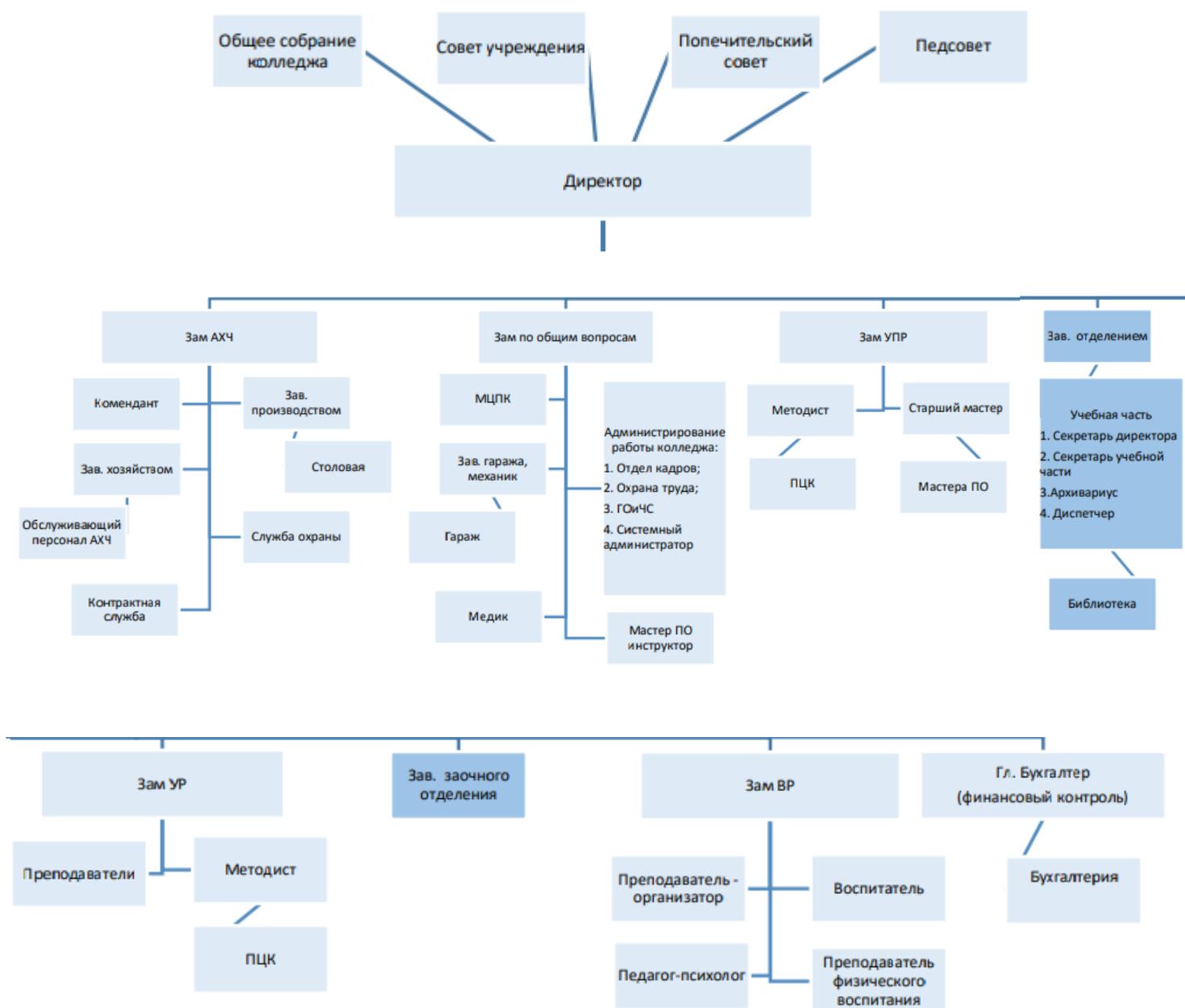


Рис. 3 «Организационная структура ГБПОУ «ЧГК «Рост»

Руководство колледжем осуществляется директором. Организационная и административная структура колледжа представлена в Приложении № 1.

С 2000 года в ГБПОУ «Челябинский государственный колледж «Рост» действует и поддерживается система управления качеством. В 2006 году система прошла сертификацию по стандарту ГОСТ Р ИСО 9001—2001 (ИСО 9001:2000). В 2009 году в колледже была внедрена интегрированная система

управления, которая успешно прошла сертификацию по стандарту ГОСТ Р ИСО 9001—2008 (ИСО 9001:2008) в области образования (регистрационный номер РОСС RU.ФК31.К00018). В 2018 году система управления качеством колледжа успешно прошла сертификацию по стандарту ГОСТ Р ИСО 9001—2015 (ISO 9001:2015) со стороны компании ООО "М—Серт". Все усилия колледжа направлены на непрерывное улучшение качества обучения, постоянное развитие и использование передовых методов и средств обучения в соответствии с потребностями студентов.

Принцип постоянного совершенствования пронизывает все аспекты образовательного процесса и является основой стратегии управления развитием профессионального образования в колледже. Общая характеристика управленческих стратегий развития колледжа включает в себя ряд важных аспектов, которые способствуют эффективному и устойчивому росту учебного заведения. Здесь представлен обзор основных стратегических направлений, используемых в управлении развитием колледжа.

1. Развитие учебных программ и качества образования: колледж стремится обеспечить актуальность и качество предлагаемых программ, а также следовать современным стандартам образования. Проводится активная работа над актуализацией учебных планов, проведением анализа рынка труда и внедрением современных методов обучения.

Примером данного явления может послужить внедрение новейшего федерального проекта Национальный проект «Образование» на базе колледжа.

На базе образовательного учреждения внедрен следующий перечень специальностей, реализуемых в рамках проекта.

15.02.09 Аддитивные технологии

23.02.04 Техническая эксплуатация подъемно-транспортных, строительных, дорожных машин и оборудования (по отраслям)

23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов

автомобилей

43.02.13 Технология парикмахерского искусства

15.01.05 Сварщик (ручной и частично механизированной сварки (наплавки))

23.01.06 Машинист дорожных и строительных машин

23.01.07 Машинист крана (крановщик)

23.01.17 Мастер по ремонту и обслуживанию автомобилей

43.01.02 Парикмахер

Внедрение данного проекта говорит о заинтересованности руководящего состава образовательного учреждения в развитии образовательного комплекса. Кроме того, важно отметить непрерывность образовательного процесса,

2. Развитие материально-технической базы: колледж стремится обеспечить своим студентам доступ к современным образовательным ресурсам и инфраструктуре. Активно инвестируют в развитие и модернизацию аудиторий, лабораторий и других учебных помещений, оснащая их современным оборудованием и технологиями.

Начиная с 2022 года по настоящий момент колледж получил субсидию, которая реализуется путем проведения государственных закупок на усовершенствование аудиторий и лабораторий для студентов.

3. Развитие профессиональной квалификации педагогического состава: колледж уделяет большое внимание повышению квалификации преподавателей и наставников, чтобы они могли эффективно передавать студентам актуальные знания и навыки. Мероприятия по развитию педагогического мастерства включают в себя проведение тренингов, семинаров, а также обмен опытом с коллегами.

Педагогический состав ежегодно участвует в областных конкурсах профессионального мастерства среди мастеров производственного обучения по стандартам WSR (УГС 08.00.00 «Техника и технологии строительства» (компетенция «Кирпичная кладка»), УГС 09.00.00 «Информатика и вычислительная техника» (компетенция Человек и профессия «Программные решения для бизнеса»), УГС 13.00.00 «Электро- и теплоэнергетика» (компетенция «Электромонтаж»), УГС 15.00.00 «Машиностроение» (компетенция «Токарные работы на станках с ЧПУ»), УГС 22.00.00 «Технология материалов» (компетенция «Сварочные работы») и т.д.).

4. Укрепление партнерских отношений с предприятиями и работодателями: колледж сотрудничает с бизнес-сообществом, которое играет важную роль в обеспечении реальной потребности работодателей в высококвалифицированных специалистах. Колледж активно участвует в разработке партнерских программ, организации практик и стажировок студентов, а также предоставлении консультаций и экспертизы предприятиям.

Руководство учебного учреждения также заинтересовано в развитии и укреплении отношений с зарубежными и международными образовательными, научными и культурными учреждениями с целью обмена опытом и методиками обучения, создания единого поля знаний и подготовки кадров в учреждениях профессионального образования и повышения академической мобильности. Важно отметить, что колледж является членом Ассоциации образовательных учреждений среднего профессионального образования Челябинской области.

5. Развитие международного сотрудничества: колледж стремится расширить свою международную деятельность путем участия в различных международных проектах, программ обмена и партнерства с иностранными образовательными учреждениями. Это позволяет студентам получить международный опыт и расширить свои горизонты.

6. Управление качеством и повышение репутации: колледж придерживается системы управления качеством и стремится к непрерывному

улучшению своей работы. Активно собирают и анализируют обратную связь от студентов, выпускников и других заинтересованных сторон, чтобы принимать эффективные меры по улучшению их образовательного процесса.

Управленческие стратегии развития колледжа нацелены на достижение оптимальных результатов в образовательной деятельности, улучшение условий обучения для студентов и удовлетворение потребностей рынка труда. Они формируются с учетом специфики колледжа и его стратегических целей, и играют важную роль в обеспечении качественной подготовки молодых специалистов.

2.2 Анализ и оценка эффективности управленческой стратегии ГБПОУ «Челябинского государственного колледжа «Рост»

Цели управленческой деятельности в «ЧГК «Рост».

Управленческая деятельность в Челябинском государственном колледже «Рост» направлена на достижение определенных целей, которые способствуют эффективному функционированию и развитию университета. Вот некоторые из основных целей управленческой деятельности в «ЧГК «Рост»:

1. Улучшение качества образования: одной из главных целей колледжа является обеспечение качественного образования студентов. Управленческая деятельность направлена на разработку и внедрение инновационных методов обучения, модернизацию учебных программ, совершенствование системы оценки знаний студентов и поддержку научно-исследовательской работы.

2. Развитие научной и научно-технической сферы: «ЧГК «Рост» активно содействует развитию научной деятельности сотрудников и студентов. Управленческая деятельность направлена на создание условий для проведения фундаментальных и прикладных исследований, поддержку научных мероприятий, развитие сотрудничества с ведущими научными центрами и привлечение грантового финансирования.

3. Обеспечение инновационного развития: в условиях быстро меняющегося мира инновационное развитие становится приоритетной задачей для колледжа. Управленческая деятельность направлена на развитие инновационной инфраструктуры, создание технологических парков, сотрудничество с предприятиями и организациями, разработку и внедрение инновационных решений.

4. Укрепление статуса колледжа: стремится укрепить свой статус ведущего колледжа в регионе и стране. Управленческая деятельность направлена на улучшение имиджа учебного заведения, привлечение талантливых студентов и преподавателей, проведение презентаций и мероприятий, направленных на повышение привлекательности университета.

Это лишь некоторые из целей управленческой деятельности в «ЧГК «Рост».

Руководство колледжа постоянно работает над достижением этих целей и развитием университетского сообщества в целом.

Для проведения анализа и оценки управленческой стратегии Челябинского государственного колледжа, стоит рассмотреть следующие критерии.

Критерии эффективной управленческой стратегии колледжа могут отличаться в зависимости от конкретной организации и ее целей. Однако, в общем случае, можно выделить несколько ключевых критериев, которые могут способствовать успешной стратегии управления колледжем. Вот некоторые из них:

- видение и миссия: эффективная управленческая стратегия должна опираться на четкое видение и миссию колледжа. Видение определяет направление развития колледжа в долгосрочной перспективе, а миссия определяет его основные цели и ценности. Стратегия должна быть согласована с этими ценностями и осуществляться в соответствии с ними;
- учет потребностей студентов и рынка труда: эффективная стратегия управления колледжем должна учитывать потребности студентов и

требования рынка труда. Колледж должен предлагать образовательные программы и услуги, которые отвечают актуальным потребностям и требованиям студентов и работодателей. Стратегия должна быть ориентирована на достижение конкретных результатов и высокого качества образования, чтобы дать студентам хорошие перспективы на рынке труда;

- планирование и управление ресурсами: эффективная стратегия управления колледжем должна предусматривать эффективное планирование и управление ресурсами. Это включает определение приоритетных направлений развития, распределение финансовых и материальных ресурсов, активное управление персоналом и организацию процессов внутри колледжа. Стратегия должна обеспечивать оптимальное использование ресурсов и достижение поставленных целей при минимальных затратах;
- качество образования и инновационность: эффективная стратегия управления колледжем должна ориентироваться на обеспечение высокого качества образования и стимулировать инновационность. Колледж должен постоянно совершенствоваться, внедрять новые методы и технологии обучения, сотрудничать с индустрией и научными организациями, разрабатывать и внедрять инновационные образовательные программы. Стратегия должна способствовать появлению новых идей и развитию творческого потенциала студентов и преподавателей;
- высокая организационная культура и лидерство: эффективная стратегия управления колледжем должна основываться на высокой организационной культуре и эффективном лидерстве. Колледж должен создать благоприятную и продуктивную рабочую среду, где сотрудники могут развиваться и достигать своих профессиональных целей. Лидеры должны быть вдохновляющими и способными мотивировать команду к достижению общих целей;

- ключевым моментом является постоянный мониторинг и анализ эффективности стратегии управления колледжем на основе установленных критериев. Это поможет корректировать стратегию в соответствии с изменяющимися условиями и потребностями.

Понимая критерии эффективной управленческой стратегии целесообразно определить, насколько удовлетворен конечный потребитель образовательных услуг в образовательном учреждении.

Рассмотрим первый этап как анкетирование, которое проводилось в 2023 учебном году, в ходе которого было необходимо решить ряд задач:

- 1) создание уникальной анкеты в соответствии с исследуемой в данной работе категорией (эффективность применяемых управленческих стратегий в колледже);
- 2) разработка анкеты и проведение анкетирования для исследования у обучающихся уровня удовлетворенностью управленческой стратегией образовательного учреждения;
- 3) анализ полученных данных;
- 4) интерпретация и заключение о результатах исследования.

В соответствии с задачами была разработана анкета и проведено анкетирование. Анкета включает в себя два раздела. Всего в анкете 15 вопросов. Каждый ответ оценивался в 1 балл. Таким образом, каждый респондент имел возможность набрать максимальное количество баллов– 15. (Приложение №2)

Первый раздел представляет собой сбор информации о социально—демографических признаках.

Во втором разделе изучаются мнения студентов об уровне удовлетворенности образовательным учреждением и применяемых стратегиях развития образовательного комплекса.

Далее представлены результаты исследования.

Результаты анкетирования установили, что в исследуемой группе студентов представлены обучающиеся в возрасте 18 - 22 лет. В данном

возрасте

есть возможность принимать самостоятельные решения и давать оценку окружающим. Подтверждением этого являются статистические данные в приложении 3.

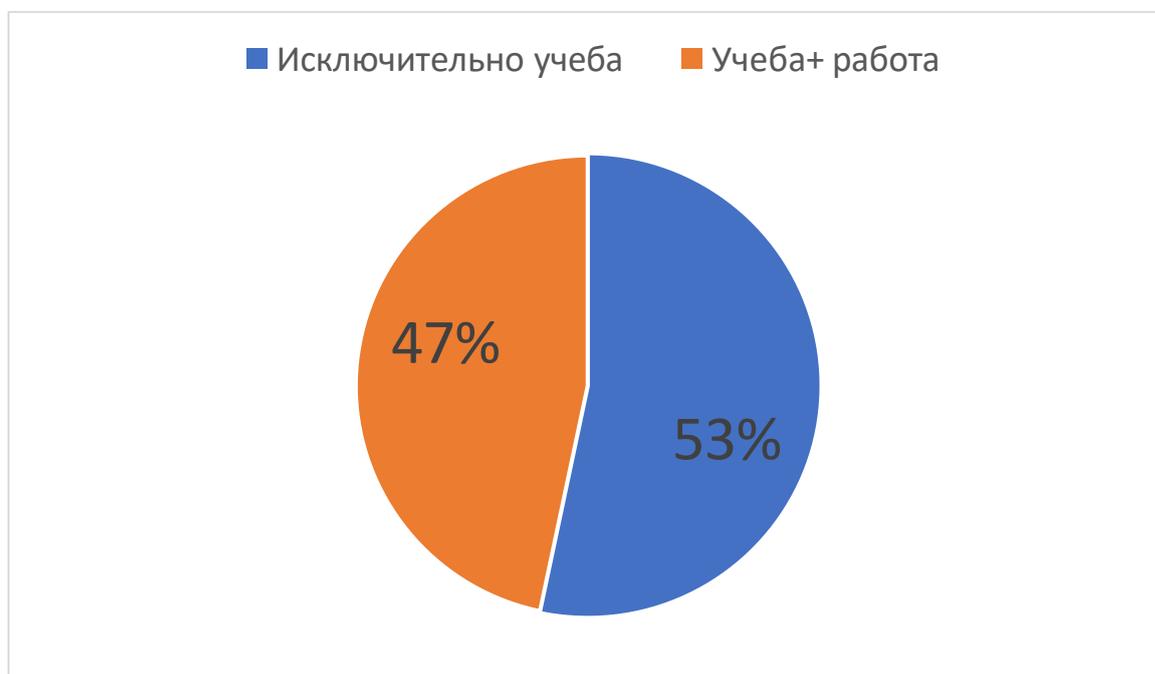


Рис 4. Результаты ответов «О занятости»

Кроме того, результат ответов на вопросы анкеты «О занятости» (рисунок 4) позволяет предположить, что, большее количество студентов полноценно погружены в учебный процесс и заинтересованы в получении качественного образования.

Рассматривая следующий вопрос «Об удовлетворенности образовательным учреждением», получены следующие результаты (рисунок 5).



Рис 5. Результаты ответов «Об удовлетворенности образовательным учреждением»

Исходя из данных диаграммы, можно заметить, что преобладающее количество респондентов удовлетворены качеством образования в колледже.



Рис 6. Результаты ответов «О качестве обратной связи»

Таким образом, исходя из данной диаграммы (рис. 6) можно сделать вывод, что возникающие спорные или интересующие вопросы решаются в пределах учебного учреждения, благодаря педагогическому составу и эффективной управленческой работе руководства учебного учреждения.

В колледже применяются эффективные управленческие стратегии, направленные на обеспечение высокого качества образования и удовлетворенности студентов. Однако, вызывает беспокойство наличие проблем в обратной связи между студентами и администрацией образовательного учреждения.

Опираясь на нормативно-правовую базу, исходя из п. 9 ст.13 ч. 2 № 273-ФЗ от 29.12.2012 г., определяющая, что реализация образовательных программ запрещает наносить вред физиологическому или психологическому здоровью обучающихся, можно сделать вывод о том, что взаимоотношения в стенах учебного учреждения необходимо выстраивать тщательным образом. Благодаря получению доверительных отношений в коллективе, появляется возможность ликвидировать большинство проблем.

Обратная связь является важным аспектом образовательного процесса в колледже. Она позволяет студентам передавать свои мысли, предложения и замечания, а также получать обратную связь от преподавателей и администрации учреждения. Однако, в некоторых случаях, проблемы с обратной связью могут возникать, что может отрицательно сказываться на качестве образования и удовлетворенности студентов.

Обратная связь играет важную роль в улучшении и развитии образовательного процесса. Она позволяет студентам выражать свои мысли, замечания и предложения, а администрации колледжа получать информацию о качестве преподавания и уровне удовлетворенности студентов. Однако, в ряде случаев, этот механизм обратной связи может быть нарушен, что может привести к недостаточному учёту мнения студентов и непродуктивной коммуникации между сторонами.

Проблемы в обратной связи между студентами и администрацией могут быть вызваны различными факторами. Недостаточная открытость и доступность каналов связи, формальный подход к рассмотрению обратной связи и неполнота обработки полученной информации могут создавать барьеры для эффективного обмена мнениями и создания доверительных отношений.

Одной из проблем, связанных с обратной связью в колледже, может быть недостаток открытого диалога между студентами и преподавателями. Возможно, студенты не чувствуют, что их мнение принимается во внимание или что их замечания, рассматриваются должным образом. Это может приводить к недовольству и ухудшению взаимоотношений между студентами и преподавателями.

Для решения данных проблем может быть полезно применение эффективных стратегий обратной связи в колледже. Важно, чтобы администрация создала открытые и доступные каналы коммуникации, где студенты могут свободно выразить свои мысли и предложения. Кроме того, необходимо уделять должное внимание обработке полученной информации, чтобы студенты чувствовали, что их мнение учитывается и приводит к изменениям.

Также, возможность проведения регулярных встреч, фокус—групп и опросов может способствовать активному взаимодействию студентов и администрации, позволяя обнаруживать проблемы и находить пути их решения. Важно, чтобы администрация колледжа стремилась к устранению возникших проблем и адаптации своих стратегий управления с учетом обратной связи студентов.

Таким образом, усиление обратной связи в колледже позволит снизить проблемы, связанные с коммуникацией и улучшить качество образования. Администрация должна распространять культуру активного слушания и открытого обмена мнениями, чтобы создать благоприятную обстановку для эффективной обратной связи между студентами и администрацией.

2.3 Методические рекомендации по внедрению медиации в качестве управленческой стратегии образовательного комплекса

Анализ предыдущего пункта главы позволяет сделать вывод, что для образовательной организации ГБПОУ «Челябинский государственный колледж «Рост» как и для большинства образовательных организаций, свойственна проблема налаживания коммуникаций между студентами и административно—педагогическим составом.

В связи с необходимостью внедрения в отлаженный образовательный процесс и новыми вызовами общества, рекомендуется внесение изменений и принятие новых эффективных управленческих стратегий в образовательном учреждении.

Для того, чтобы повысить уровень доверия и коммуникации между студентами и преподавателями, для более качественного предоставления образовательных услуг, необходимо разработать стратегию по внедрению механизма налаживания взаимоотношений.

Медиация, в свою очередь, является эффективным инструментом разрешения конфликтов в образовательном контексте. Она представляет собой процесс, в ходе которого независимый третейский лицо, называемое медиатором, помогает сторонам конфликта найти взаимоприемлемое решение путем обсуждения, анализа и выработки компромиссов. Медиация способствует развитию участников конфликта навыков сотрудничества, эмпатии и принятия ответственности за свои действия.

Предпосылки формирования стратегии применения медиации в образовательных учреждениях.

Медиация — это эффективный инструмент разрешения конфликтов, который активно применяется в различных областях, включая образование. В образовательных учреждениях медиация может быть особенно полезной, поскольку помогает разрешить конфликты между студентами, педагогами и

администрацией, улучшает климат в учебном заведении и способствует позитивной образовательной среде.

Существует несколько предпосылок, которые могут служить основой для формирования стратегии применения медиации в образовательных учреждениях.

1. Проактивный подход к конфликтам: основной идеей медиации является проактивное разрешение конфликтов, а не пассивное ожидание, когда ситуация может обостриться. Образовательные учреждения должны осознавать важность активного и оперативного реагирования на конфликтные ситуации, чтобы предотвращать их эскалацию и сохранять здоровую атмосферу внутри учебного процесса;

2. Учет потребностей и интересов сторон: медиация базируется на принципе учета потребностей и интересов каждой стороны в конфликте. В образовательной среде это означает, что стратегия медиации должна включать процессы, которые позволяют студентам, педагогам и администрации выразить свои требования и ожидания, а также найти взаимовыгодное решение;

3. Обучение и подготовка медиаторов: эффективное применение медиации требует наличия обученных и квалифицированных медиаторов. В образовательных учреждениях может быть полезно проведение тренингов и курсов, чтобы педагоги и другие работники учебного заведения могли стать медиаторами и оказывать поддержку в разрешении конфликтов;

4. Создание доверия и конструктивной обстановки: для успешной медиации необходимо создание доверительной и конструктивной обстановки между сторонами конфликта. Образовательные учреждения должны посвятить время на развитие положительного климата, формирование навыков эффективного общения и сотрудничества, что способствует успешной реализации медиации;

5. Интеграция медиации в образовательную программу: стратегия применения медиации должна быть интегрирована в образовательную

программу учреждения. Это означает, что медиация должна быть представлена как важный аспект развития коммуникативных навыков, решения конфликтов и образования в целом.

Эти предпосылки могут послужить основой для формирования стратегии применения медиации в образовательных учреждениях. С учетом этих факторов, можно разработать эффективную медиационную программу, которая будет способствовать созданию гармоничной и позитивной среды в образовательном учреждении.

В основе стратегии лежит осознание того, что проектное управление и медиация являются взаимосвязанными процессами, способствующими достижению и улучшению качества образования. Применение данной стратегии позволяет снизить вероятность возникновения конфликтов, улучшить коммуникацию и сотрудничество между участниками образовательного процесса, а также повысить эффективность реализации образовательных проектов.

Следует отметить, что успешная реализация стратегии проектного управления и медиации в образовательном комплексе требует компетентности и подготовки специалистов, а также активного взаимодействия всех заинтересованных сторон. Кроме того, важно проводить оценку эффективности и корректировать стратегию в соответствии с изменениями внешней среды и потребностями участников образовательного процесса.

Этапы внедрения медиации в образовательном учреждении:

1. Изучение и понимание: первым этапом внедрения медиации в образовательном учреждении является изучение и понимание концепции и принципов медиации. Администрация, преподаватели и другие заинтересованные лица должны получить информацию о том, что такое медиация, как она работает и какие выгоды она может принести;

2. Обучение: после ознакомления с основами медиации необходимо пройти обучение и подготовку. Это может включать прохождение специальных курсов, тренингов и получение соответствующих сертификатов.

Процесс обучения помогает участникам усвоить техники и навыки, необходимые для роли медиатора;

3. Создание команды: следующим этапом является формирование команды медиаторов. Руководство учреждения должно выбрать заинтересованных и подходящих кандидатов, которые будут заниматься медиацией. Команда медиаторов может состоять из сотрудников образовательного учреждения и студентов, которые пройдут специальную подготовку и будут поддерживать процесс медиации;

4. Развитие политики медиации: на этом этапе разрабатывается политика и процедуры, регулирующие медиацию в образовательном учреждении. В ней определяются цели, принципы, процедуры и ответственности, связанные с медиационным процессом. Особое внимание уделяется защите конфиденциальности, этическим вопросам и взаимодействию медиации с другими системами разрешения конфликтов в учреждении;

5. Проведение информационной кампании: для успешного внедрения медиации в образовательном учреждении необходимо провести информационную кампанию. Все участники образовательного процесса — студенты, преподаватели и сотрудники — должны быть осведомлены о возможностях и преимуществах медиации. Распространение информации может осуществляться путем проведения презентаций, лекций, дискуссий и публикации материалов;

6. Постепенное внедрение и оценка: медиация должна быть постепенно внедрена в образовательную организацию, начиная с пилотных проектов и расширяясь постепенно на всю его деятельность. После внедрения необходимо провести оценку эффективности медиации, а также определить улучшения и корректировки, если они необходимы.

Механизмы внедрения медиации в колледже.

Внедрение медиации в учебный процесс колледжа может быть весьма полезным, поскольку помогает разрешать конфликты и создавать позитивную

образовательную среду. Для успешной реализации медиации в колледже следует учесть следующие механизмы:

1. Организационная поддержка: внедрение медиации должно начинаться с получения правильной организационной поддержки. Администрация и руководство колледжа должны признать важность медиации и принять решение о ее внедрении. Также необходимо создать соответствующую инфраструктуру для проведения процессов медиации, например, выделить помещение или ресурсы;

2. Обучение медиаторов: в колледже следует организовать обучение и подготовку медиаторов. Медиаторы — это специально подготовленные люди, которые помогают в разрешении конфликтов. Они должны обладать навыками эффективного общения, умением слушать и понимать других, уметь находить компромиссы и строить доверительные отношения. Проведение тренингов и семинаров для будущих медиаторов может быть ключевым моментом в успешной реализации медиации;

3. Предоставление информации и обучение студентов: важно, чтобы студенты были информированы о возможностях медиации и ее преимуществах. Колледж должен активно освещать тему медиации, проводить информационные мероприятия и обучать студентов навыкам эффективного разрешения конфликтов. Это может включать проведение лекций, семинаров или даже создание специальных курсов по медиации;

4. Создание процедур и протоколов: в колледже следует разработать и внедрить четкие процедуры и протоколы, регулирующие проведение медиации. Это может включать определение шагов, которые следует выполнить при обращении за помощью в разрешении конфликта, установление временных рамок для проведения процедуры медиации и другие соответствующие аспекты. Цель состоит в том, чтобы у всех участников процесса было ясное представление о том, как медиация будет проводиться и что ожидать;

5. Оценка эффективности: для эффективной реализации медиации в колледже необходимо проводить систематическую оценку и оценку ее результатов. Это позволит определить позитивное влияние медиации на климат в колледже, уровень удовлетворенности участников и эффективность процесса в целом. Полученные данные могут помочь внести коррективы и улучшить стратегию медиации колледжа.

Внедрение медиации в колледже может стать важным шагом к созданию гармоничного и поддерживающего обучающего окружения. Ответственный подход к вопросу и учет вышеуказанных механизмов поможет эффективно применять медиацию и способствовать позитивным изменениям в колледже.

Работа медиации в колледже охватывает множество направлений и предоставляет большое количество выгодных возможностей для студентов, администрации и преподавателей. Вот несколько основных направлений работы медиации в колледже:

- разрешение конфликтов между студентами: колледж — это место, где студенты из разных сред и с разными предпочтениями идеально собираются вместе для обучения. Однако это также может привести к возникновению конфликтов. Медиация в колледже может помочь студентам разрешить конфликты путем общения и поиска взаимоприемлемых решений. Это позволяет участникам конфликта сохранить отношения и сотрудничать в будущем;
- улучшение образовательного процесса: медиация может играть важную роль в создании позитивной образовательной среды и улучшении процесса обучения и взаимодействия между студентами и преподавателями. Медиаторы могут помочь студентам и преподавателям решить конфликты, связанные с учебными вопросами, распределением ресурсов или другими проблемами, которые могут возникнуть в колледже;
- поддержка общественного разнообразия: колледжи часто объединяют студентов из разных культур, стран и фонов. Медиация в колледже

способствует поддержке общественного разнообразия и поощряет участие всех студентов в формировании позитивной и включающей образовательной среды. Медиаторы могут помочь разрешить разногласия и конфликты, связанные с культурными различиями и непониманием, и способствовать установлению доверительных отношений между студентами;

- развитие межличностных навыков: медиация также способствует развитию межличностных навыков студентов. Участие в медиации позволяет студентам учиться эффективному общению, разрешению конфликтов и поиску взаимоприемлемых решений. Эти навыки являются ценными как в образовательной среде, так и в будущей профессиональной жизни студентов.

Однако следует отметить, что эффективность медиации в колледже напрямую зависит от подготовленности и умений медиаторов, а также от осознания ее важности и поддержки со стороны администрации и преподавателей.

Целью внедрения стратегии механизма медиации в ГБПОУ «Челябинском государственном колледже «Рост» — создание благоприятных условий для получения образования обучающимися.

Реализация этой цели предполагает решение следующих задач:

- разработать теоретическое обоснование внедрения стратегии медиации в «ЧГК «Рост»;
- обозначить критерии результативности по качеству эффективности применяемой стратегии;
- определить пути обновления содержания учебно-воспитательного процесса, подготовка кураторов данного направления работы;
- разработать систему мероприятий взаимодействия внутри колледжа, сотрудничества колледжа с социальными институтами и учреждениями города.

При разработке стратегии были определены основные направления и включенные в них мероприятия.

Прогнозируемые конечные результаты стратегии позволят обеспечить студентам колледжа независимо от их статуса и состояния здоровья получить качественное образование, соответствующее современным образовательным стандартам и требованиям инновационного социально—ориентированного развития страны.

Реализация управленческой стратегии развития может быть достигнута в трех этапах достижения (три учебных года).

Первый шаг будет направлен на разработку основных нормативных документов, которые будут отражать современные представления педагогического коллектива колледжа о важнейших компонентах программы, а именно ее основных подсистем, целевых программ и подпрограмм, связанных с медиацией.

Кроме того, будут заданы оптимальные параметры для внедрения инновационной стратегии в образовательном учреждении, что позволит перестроить существующую систему колледжа в соответствии с современными требованиями. При этом будут решены основные проблемы и достигнут новый уровень развития организации.

На первом этапе будут проанализированы возможности повышения квалификации педагогического коллектива колледжа в связи со стратегией медиации, с учетом новых требований, связанных с обеспечением эффективности образовательной системы.

По итогу выполнения первого этапа, будет сформирован штаб медиаторов и кураторов, которые будут на постоянной основе заниматься повышением квалификации в сфере медиации.

Второй этап ориентирован на комплексное изменение условий, созданных для реализации образовательного процесса. Комплекс охватывает управленческий и методический пласты.

Будут приняты меры по созданию условий для улучшения позитивной социализации студентов и достижения базовых образовательных результатов. Это будет осуществляться путем формирования современной развивающей образовательной среды в учебном заведении и обеспечения качественной реализации образовательной программы, связанной с урегулированием спорных ситуаций.

Мероприятия по медиации в колледже — это комплексное и системное внедрение принципов и практик медиации для решения конфликтов и снижения напряженности в образовательной среде.

Одним из важных мероприятий является проведение тренингов и обучающих курсов по медиации для педагогов, администрации и студентов колледжа. Это позволяет освоить основные навыки и принципы медиации, научиться эффективно управлять конфликтами и находить конструктивные решения.

Также важно создание специальной медиативной комиссии в колледже, которая будет ответственна за проведение медиативных процедур и содействие разрешению конфликтов. Комиссия состоит из квалифицированных медиаторов, которые имеют необходимые знания и опыт в области медиации.

Для успешной реализации мероприятий по медиации необходимо также разработать и внедрить соответствующую нормативно—правовую базу, которая определит порядок и принципы проведения медиативных процедур, а также обеспечит защиту прав и интересов участников конфликта.

В итоге, мероприятия по медиации в колледже способствуют снижению конфликтов, укреплению сотрудничества и созданию гармоничной образовательной среды, в которой каждый участник может решать проблемы и конфликты с помощью медиативных подходов.

Завершающий этап позволит проанализировать достигнутые результаты, оценить ожидаемые эффекты, выявить возможные проблемы и

определить стратегические приоритеты для следующего этапа развития колледжа.

Содержание и план реализации стратегии представлены в приложении с учетом направлений данной стратегии представим план мероприятий на период 2024—2026 г.г. в приложении 4.

Мероприятия сформированы с целью внедрения управленческой стратегии в форме медиации и повышения уровня коммуникаций в образовательном процессе.

Таким образом, реализация данной управленческой стратегии образовательного комплекса позволит повысить уровень доверия между студентами и преподавателями и установить благоприятную обстановку для процесса получения образования.

Выводы по главе 2

Исходя из проведенного анализа и оценки эффективности управленческой стратегии в Челябинском государственном колледже «Рост», можно сделать вывод о том, что эффективной управленческой стратегией может послужить внедрение механизма медиации для разрешения накопившихся вопросов между студенческим и преподавательским составом в образовательном учреждении.

В первом параграфе настоящей главы нами представлена общая характеристика стратегии управления развитием Государственного бюджетного образовательного учреждения «Челябинский государственный колледж «Рост»». Это позволило нам ознакомиться с основными направлениями и принципами, которыми руководствуется образовательное учреждение при формировании стратегии своего развития. Понимание этих аспектов является ключом к эффективному управлению образовательным учреждением и достижению его целей.

Второй параграф главы посвящен анализу и оценке эффективности стратегии управления Челябинского государственного колледжа «Рост». В

данном разделе исследования подробно рассмотрели результаты и влияние применяемой стратегии на развитие образовательного учреждения. Анализ позволил выявить сильные и слабые стороны управления, что в будущем может послужить основой для корректировки и оптимизации стратегии развития.

В третьем параграфе нами представлены разработанные методические рекомендации по реализации медиации как стратегии управления образовательным комплексом. Эта часть исследования обогащает понимание возможных инструментов совершенствования управления в образовательных учреждениях. Внедрение медиации как стратегии управления может способствовать разрешению конфликтов, улучшению коммуникации и повышению эффективности управления на уровне образовательного комплекса.

На основании вышеизложенного можно сделать вывод, что разработка, реализация и анализ стратегии управления имеют существенное значение для эффективного функционирования образовательных учреждений. Глубокое понимание особенностей управления, анализ внутренней и внешней среды, а также постоянное совершенствование стратегии развития позволяют учреждениям достигать поставленных целей и обеспечивать высокий уровень образовательных услуг.

Анализ образовательной организации позволяет выявить сильные и слабые стороны, а также возможные направления для улучшения.

Исходя из полученных данных диагностики и анализа, возможно разработать и осуществить ряд инициатив, направленных на улучшение управленческой стратегии колледжа, что приведет к увеличению привлекательности учебного заведения для студентов, повышению репутации и увеличению числа претендентов на поступление.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В ходе исследования, посвященного эффективным стратегиям управления образовательными комплексами, были рассмотрены важные аспекты теоретических основ стратегического управления образовательными учреждениями. В первой главе работы представлена сущность стратегического управления в разрезе образовательных комплексов, методологические аспекты этого вида управления, а также особенности его применения в системе образования. Данные разделы позволили нам лучше понять важность стратегического подхода к управлению в сфере образования и его влияние на эффективность образовательных комплексов.

Во второй главе исследования была рассмотрена практическая значимость формирования стратегии развития управления образовательным учреждением на примере ГБОУ «Челябинский государственный колледж «Рост»». Анализ и оценка эффективности стратегии управления данного колледжа позволили выявить ключевые аспекты успешного управления в образовательной сфере. Кроме того, в методических рекомендациях по реализации медиации как стратегии управления образовательным комплексом подчеркнута важность использования инновационных подходов в управлении образовательными учреждениями.

Подводя итоги и выводы исследования, можно констатировать, что эффективные стратегии управления образовательными комплексами играют решающую роль в достижении образовательных целей, повышении качества образования и повышении уровня конкурентоспособности образовательных учреждений. Понимание и применение стратегического управления в образовании помогает создать благоприятные условия для развития как образовательного процесса, так и административной работы образовательных учреждений.

Кроме того, ключевыми моментами успеха реализации стратегии управления образовательными комплексами являются тщательный анализ

текущего состояния образовательного учреждения, стратегическое планирование развития, а также постоянная актуализация стратегии в соответствии с изменениями внешней и внутренней среды. Также важно создать стабильную команду менеджеров и преподавателей, способную работать на благо образовательного процесса и общего успеха образовательного учреждения.

В заключение, эффективные управленческие стратегии являются важным элементом успешного развития образовательных учреждений. Они позволяют управлять процессами, оптимизировать ресурсы и достигать поставленных целей. Правильно разработанные стратегии способствуют созданию благоприятной образовательной среды, повышению качества образования и удовлетворенности обучающихся, преподавателей и родителей.

Одной из ключевых стратегий является разработка инновационных образовательных концепций и учебных программ, которые отвечают запросам и потребностям современного общества. Также важно активно применять информационно-коммуникационные технологии, улучшать инфраструктуру и обновлять материально-техническую базу.

Кроме того, успешные управленческие стратегии должны включать в себя развитие профессиональных навыков и компетенций педагогического коллектива, организацию системы обратной связи и взаимодействия с родителями, а также эффективное управление финансовыми ресурсами.

Медиация является эффективной управленческой стратегией, которая способствует разрешению конфликтов и созданию гармоничной образовательной среды в колледже. Применение медиации в управлении процессами обучения и взаимодействия в колледже дает возможность студентам, преподавателям и другим сотрудникам эффективно решать возникающие споры и разногласия.

Медиация позволяет снять напряжение и улучшить коммуникацию между участниками образовательного процесса, способствует более конструктивному и доверительному общению. Она помогает найти взаимоприемлемые решения,

основанные на объективном и справедливом подходе, что способствует повышению уровня удовлетворенности и сотрудничества. В итоге, медиация играет ключевую роль в управлении конфликтами и взаимоотношениями в колледже, способствуя созданию справедливой и поддерживающей образовательной среды. Понимание и применение принципов медиации помогает решать проблемы и разногласия конструктивным образом, что приводит к улучшению образовательного процесса и достижению колледжем своих целей и успехов.

В нашей работе освещены теоретические основы управленческих стратегий образовательных комплексов. Обоснована необходимость применения его в практике управления образовательными организациями. Основной мыслью, которую мы хотели донести является необходимость ориентации на тенденции в образовании для того, чтобы образовательная организация могла избегать кризисных ситуаций, идти в ногу со временем, совершенствоваться в форме и содержании.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Акутина А. Формирование стратегии поведения вуза на рынке образовательных услуг / А. Акутина, Г. Горемыкина, И. Мастяева // Риск: ресурсы, информация, снабжение, конкуренция. - 2024. - № 1. - С. 233-239.
2. Аликперов И.М. Бизнес-коммуникации в образовательных организациях России: состояние и тенденции: Монография/ И.М. Аликперов, В. Стриелковски.- Прага: Карлов Университет, 2024. - 164 с.
3. Аликперов И.М. Названия образовательных организаций как маркетинговый инструмент в рыночных условиях: состояние и возможности // Педагогическое образование — 2019 № 11 С. 125—131.
4. Аликперов И.М. Условия успешного развития дополнительного бизнес-образования в университетах. Статья / Образование взрослых в современном образовательном процессе [Текст]: сб. науч. ст./ Урал. гос. пед. ун-т, под. науч. ред. С.Фоменко, Ек-г, Урал. гос. пед. ун-т, 2023, С. 75-79
5. Аниськина Н. Н. Качество ДПО — центральная проблема реформы профессионального образования // Инновации. — 2023. — № 4 (174)
6. Аниськина Н.Н. Формирование системы непрерывного образования в современной России / Дополнительное профессиональное образование в стране и в мире — 2023 № 1(1) С. 4-9.
7. Багиев Г.Л., Серова Е.Г. К вопросу применения гибридного моделирования в системных исследованиях маркетингового пространства // Маркетинг взаимодействия и экономика предпринимательства. Ученые записки диссертационного совета 212.354.16.- СПб: Центр научно-информационных технологий «Астерион», 2019, С. 235.

8. Балабанов В. Бизнес-образование и развитие экономического потенциала России/Год планеты: Политика. Экономика. Бизнес. Банки. Образование. -М.: Экономика, 2023. -С. 361-365.
9. Балова В. И. Теоретические основы разработки стратегии регионального развития образовательных учреждений // Вестник НГИЭИ. 2022. №11. С.3-17
10. Балыхин Г.А. Управление развитием образования: организационно-экономический аспект. М.: Экономика, 2023, С.153.
11. Беляева Т. Концепция стратегических ориентаций фирмы / Т. Беляева, Г. Широкова//Проблемы теории и практики управления. -2019. -№ 10. -С. 31-36.
12. Биктуганов Ю.И., Игошев Б.М. Формирование мобильности педагогов – перспективное направление деятельности Уральского государственного педагогического университета // Инновационные технологии в обучении. – 2023 № 3 С. 6—8.
13. Биктуганов, Ю. И. Влияние дополнительного образования на профессиональную мобильность педагогов / Ю. И. Биктуганов, А. А. Симонова // Профессиональное образование. Столица. — 2023. – № 9. – С. 15-18 .
14. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Развитие среднего профессионального образования: сценарий и прогнозы//Профессиональное образование -№3 -2019, С.4 -10
15. Бочко В.С. Теоретико-методологические основы интегративного стратегического развития территорий: автореф. дис. ... д-ра экон. наук. - Екатеринбург, 2019. - 40 с.

16. Бусленко Н.П. Моделирование сложных систем. М.: Наука, 2019. - 400 с.- 29541. Советов Б.Я., Яковлев С.А. Моделирование систем. М.: Высшая школа, 2019.-319 с.
17. Веберова И.И. Исследование рынка потребителей как основа позиционирования и продвижения программы дополнительного профессионального образования // Доклады ТУСУРа , — июнь 2019. — № 1 (21) , — часть 2 , — С. 230-235.
18. Волкова М.М. Маркетинговые исследования в области образовательных услуг: Учебное пособие / М.М. Волкова, А.Б. Звезда М.: Маркетинг, 2023. - 310 с.
19. Волошина И.А. Экономический анализ эффективности образовательной системы/Актуальные проблемы развития системы бизнеса. Сб. науч. статей. -М.: МЭСИ, 2020. -С. 93-96.
20. Горский, В. А. Компетентностный подход в дополнительном образовании детей// Теория и практика дополнительного образования/ В. А. Горский. – М.: Чистые пруды, 2021. – С.8 – 11, 32с.
21. Государственная программа Российской Федерации «Развитие образования на 2023 - 2020 гг». (утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 15 мая 2013 г. № 792-р).
22. Гудырева, Л.Н. Развитие системы маркетинга в учреждениях дополнительного профессионального образования: диссертация кандидата педагогических наук/Санкт-Петербург, 2020. - 198 с.
23. Гужов В. В. Формирование инновационной стратегии развития образовательного учреждения // ТДР. 2023. №6. С.32-34

24. Губернаторова Н.Н. Особенности финансирования и направления развития дополнительного образования в РФ [Текст] / Н.Н. Губернаторова, И.А. Сергеева // Казанская наука. — 2024. — №2. — С.55-59.
25. Губернаторова Н.Н. Проблемы финансирования образовательных учреждений и пути их преодоления [Текст] / Н.Н. Губернаторова // Казанская наука. — 2019. — №1. — С.27-33.
26. Демина В.В. Формирование институциональной структуры рынка образовательных услуг [Текст] / В.В. Демина, Э.А. Ялалетдинова // Вестник московского государственного областного университета. Серия: Экономика. — 2019. — №1. — С.21-27.
27. Джапарова Р. Маркетинг услуг профессионального образования [Текст] / Р. Джапарова // Маркетинг. — 2022. — № 4. — С.55-65
28. Дьяков И.И. Особенности предпринимательской деятельности организаций высшего образования: теоретический аспект [Текст] / И.И. Дьяков // Альманах современной науки и образования. — 2019. — №12. — С.46-49.
29. Ершова И.Г. Мультиатрибутивные характеристики рынка образовательных услуг // Современные проблемы науки и образования. — 2023. — № 3.; URL: <https://science-education.ru/ru/article/view?id=9514> (дата обращения: 15.05.2024).
30. Жукова О.В. Организация предоставления платных образовательных услуг и осуществление иной приносящей доход деятельности [Текст] / О.В. Жукова // Академический вестник академии социального управления. — 2019. — №1. — С.80-98.
31. Захарова И.В. Маркетинг образовательных организаций [Текст]: учебное пособие / И.В. Захарова. — Ульяновск: УИПК ПРО, 2024. — 232 с.

32. Зыков В.В. Многоуровневая подготовка специалистов в контексте модернизации российского образования [Текст]: монография / В.В. Зыков. – Тюмень: Изд-во Тюмен. гос. ун-та, 2023. – 80 с.
33. Иванютина Л.В. Рынок образовательных услуг высшего профессионального образования: мониторинг и развитие (на примере Алтайского края) [Текст]: дис. ... канд. экон. Наук: 09.00.01 / Л.В. Иванютина; Барнаул. гос. ун-т – Барнаул, 2019. — 197 с.
34. Информационный портал по внедрению эффективных организационно-управленческих и финансово-экономических механизмов [Электронный ресурс] / URL: <http://273-фз.рф/> (Дата обращения: 12.06.2024).
35. Коновалова И.А. Развитие маркетинга в сфере образования. В кн.: Экономика и современный менеджмент: теория и практика. Москва, 2023: материалы. М.: СибАК, 2023. С.174-179.
36. Копенкина Ю.В. Современные системы образования России и запада - сравнительный анализ [Текст] / Ю.В. Копенкина // ASPECTUS. — 2019. — №1. — С.71-82.
37. Корокошко Ю. В. Новые технологии в маркетинге [Текст] / Ю.В. Корокошко // Вопросы структуризации экономики. — 2019. — №2. — С.141-144.
38. Косицин В.Ю. Правовое регулирование оказания платных образовательных услуг учебными заведениями [Текст] / В.Ю. Косицин // Вестник Московского университета МВД России. — 2019. — №6. — С.97-100.

39. Косицин С.Ю. Развитие законодательства России об оказании платных образовательных услуг учебными заведениями [Текст] / С.Ю. Косицин // Государственная служба и кадры. — 2019. — №1. — С.60-62.
40. Котова Т.В. Особенности финансового планирования в образовательных учреждениях [Текст] / Т.В. Котова, Е.В. Черникина // Вестник АГГУ. — 2019. — №1. — С.83-88.
41. Кузнецов В.Г. Словарь философских терминов [Текст]: словарь терминов / В.Г. Кузнецов. - М.: Инфра-М, 2019. - 458 с.
42. Манузина Е.Б. Подготовка будущих педагогов к оказанию платных образовательных услуг [Текст] / Е.Б. Манузина // Научно-педагогическое обозрение. — 2024. — №3. — С.25-33.
43. Минакова А.И. Платные образовательные услуги автономного образовательного учреждения [Текст] / А.И. Минакова // Известия Тульского государственного университета. Экономические и юридические науки. — 2023. — №1. — С.62-66.
44. Москалева Н.Н. Предпринимательская деятельность образовательной организации [Текст] / Н.Н. Москалева, Е.В. Парамонова // Современные тенденции развития науки и технологий. — 2019. — №6. — С.103-106.
45. Мусаева А.О. Зарубежная система финансирования образовательных учреждений [Текст] / А.О. Мусаева // Наука, новые технологии и инновации. — 2019. — №10. — С.75-81.
46. Мусарский М.М. Развитие экономической самостоятельности образовательных учреждений [Текст]: Учебно-методический комплект материалов для подготовки тьюторов / М.М Мусарский, Т.Н. Фильчагина. — М.: АПК и ППРО, 2024. — 56 с.

47. Неверова Е.В. Мультиатрибутивная модель образовательной услуги. В кн.: Развитие теории и практики управления социальными и экономическими системами. Петропавловск-Камчатский, 2016: материалы. Петропавловск-Камчатский: Издательство Камчатского государственного технического университета, 2019. С. 181-183.
48. Новаторов Е.В. Маркетинговый подход к изучению качества платных услуг культурно-досуговых организаций [Текст] / Е.В. Новаторов // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. — 2023. — №4. — С.208-214.
49. Официальный сайт Министерства образования и науки Российской Федерации [Электронный ресурс] / URL: <http://минобрнауки.рф/> (Дата обращения: 19.05.2024).
50. Официальный сайт Министерства образования и науки Свердловской области [Электронный ресурс] / URL: <http://www.minobraz.ru/> (Дата обращения 19.05.2024).
51. Официальный сайт Национального информационного центра по академическому признанию мобильности [Электронный ресурс] / URL: <http://www.russianenic.ru/rus/scheme.html> (Дата обращения 05.05.2024).
52. Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики [Электронный ресурс] / URL: <http://www.gks.ru/> (Дата обращения 15.04.2024).
53. Паничкина М.В. Экономическое содержание платных образовательных услуг в системе нормативного финансирования вузов [Текст] / М.В.

Паничкина, М.А. Масыч, М.Р. Бечвая // Известия Южного федерального университета. — 2024. — №2. — С.214-220.

54. Панкрухин А.П. Маркетинг образовательных услуг в высшем и дополнительном образовании [Текст]: учебное пособие / А.П. Панкрухин. — М.: Интерпракс, 2023. — 240 с.
55. Парамонова В.А., Грицаева М.Г., Агейкина А.А. Платные образовательные услуги в современной России. В кн.: Университет XXI века: старые парадигмы и современные вызовы. Екатеринбург: АНОВО «Гуманитарный университет», 2019. С. 469-500.
56. Пирверди П. К вопросу о противоречиях между экономической эффективностью и социальной справедливостью [Текст] / П. Пирверди // Гилея: Научный вестник. — 2024. — №88. — С.140-144.
57. Пономарева Л.В., Ходаковская М.П. Анализ и моделирование спроса на рынке образовательных услуг. В кн.: Материалы V Международной научно-практической Интернет-конференции, 15 декабря 2023 г. – 15 февраля 2024 г. / под ред. Л.Ю. Богачковой, В.В. Давниса; Волгоград. гос. ун-т, Воронеж. гос. ун-т. – Волгоград: ООО «Консалт», 2024. С. 45-52.
58. Пономарева С.В. Особенности бухгалтерского учета платных образовательных услуг [Текст] / С.В. Пономарева // Сибирская финансовая школа. — 2019. — №4. — С.109-115.
59. Постановление Правительства РФ от 05.07.2019 N 505 (ред. от 15.09.2012) «Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг» // СПС КонсультантПлюс // Опубликован 31.09.2022 на официальном интернет-портале правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>.
60. Постановление Правительства РФ от 19.03.2001 N 196 (ред. от 10.03.2012) «Об утверждении Типового положения об общеобразовательном

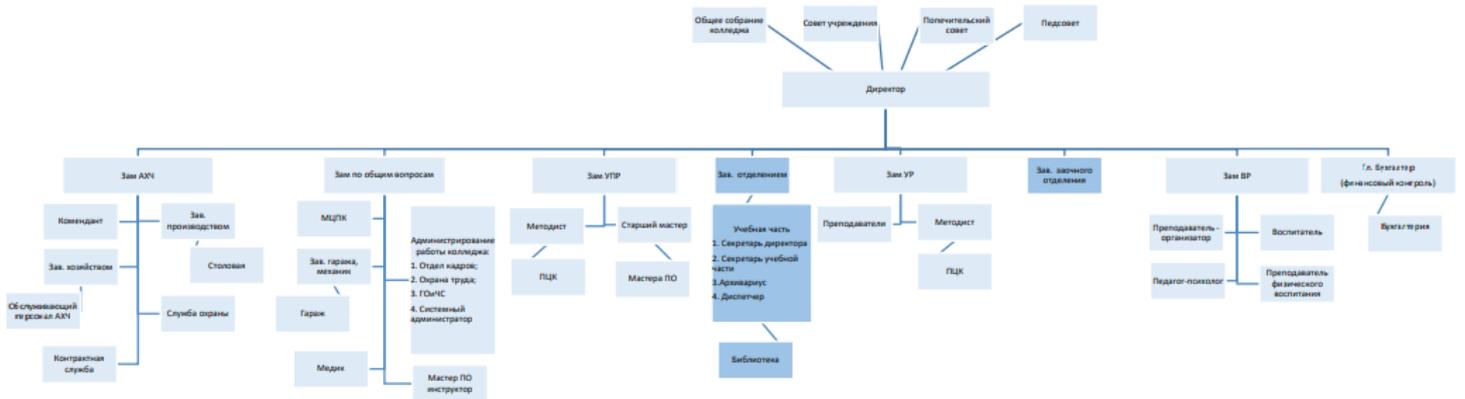
учреждении» // СПС КонсультантПлюс // Опубликовано 31.03.2019 на официальном интернет-портале правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>.

61. Рахимов Т.Р. Эффективность процесса и результата в социально-экономических системах [Текст] / Т.Р. Рахимов // Вестник науки Сибири. — 2019. — №3(18) — С.11-14.
62. Романова И.Б. Ценообразование на образовательные услуги в государственных ВУЗах [Текст] / И.Б. Романова // Маркетинг в России и за рубежом. — 2022. — №3. — С.15-21.
63. Самсонова, М. В. Потребительское поведение на рынке образовательных услуг малого города [Текст]: монография / М.В. Самсонова. – Волгоград: ИУНЛ ВолгГТУ, 2023. – 120 с.
64. Седельников А.А. Платные дополнительные образовательные услуги [Текст] / А.А. Седельников, И.В. Гревцова // Народное образование. — 2022. — №3. — С.160-165.
65. Сорокина Л. Некоторые аспекты вопроса организации образовательного процесса в современных условиях/Год планеты: Политика. Экономика. Бизнес. Банки. Образование. -М.: Экономика, 2019. -С. 384-388.
66. Суртаева Н.Н., Сиялова И.А., Иванова С.В. Моделирование распределенных методических систем переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров в условиях сетевого взаимодействия // Вестн. ЛГУ им. А.С. Пушкина: науч. журн. Т 3. Педагогика. – 2024. – №3. – С. 157–166.

67. Тирский В.В. О рынке в сфере образования/Качество образования: технологии, экономика, законодательство. -Томск: Изд-во Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники, 2019. -С. 6-11.
68. Товышева И.З. Основные подходы к исследованию конкуренции и факторов конкурентоспособности образовательных услуг учреждений ВПО // УЭкС . — 2019. — №31. — С.30.
69. Толстяков Р.Р. Влияние факторов маркетинговой микросреды на конкурентоспособность образовательного учреждения // Вестник Тамбовского университета – 2020 № 9 С. 441—446.
70. Толстяков Р.Р. Влияние факторов маркетинговой микросреды на конкурентоспособность образовательного учреждения // Вестник ТГУ . — 2020. — №9. — С.441-446.
71. Томпсон А.А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии /Томпсон А. А. -Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2022. -57
72. Томпсон А.А., Стрикланд Дж.А. Стратегический менеджмент: искусство разработки стратегии -М: Перспектива, 2020-С.824
73. Топилина И. И. Концепция адаптивных маркетинговых стратегий вузов на рынке образовательных услуг // Пространство экономики . — 2019. — №4-2. — С.317-320.
74. Трегубова Л.Б., Маркетинговые технологии как средство системной перестройки управления дополнительным педагогическим образованием. Педагогический журнал . — 2022. — №5-6. —С. 51-60.
75. Тринитатская О.Г., Хлебунова С.Ф. Педагогические основы управления современной школой: учеб. пособие. Ростов н/Д: Изд-во АПСН СКНЦ ВШ, 2019, С.56.

76. Трофимова О.А., Захарова Л.А. Логистический подход к управлению поюками в образовательных учреждениях // Педагогическое образование в России - 2024.— №2— С.84-87.
77. Университет: [Электронный ресурс]// Уральский государственный педагогический университет. — Режим доступа: <http://www.uspu.ru/universitet.html> (Дата обращения: 04.02.2024)
78. Шапошников В.А., Астратова Г.В. Методологические аспекты проведения маркетинговых исследований// Практический маркетинг — 2019. — №2. — С. 15-20.
79. Шариков А.В. Педагогические условия реализации системного подхода в управлении учреждениями общего образования на муниципальном уровне: автореф. дис.. канд. пед. наук. М., 2020.
80. Шерри Н.С., Юрьева С.Н. Стратегические приоритеты развития системы образования в Калининградской области // Вестник Института Балтийского региона РГУ им. И. Канта. 2019. №1. С. 67—74

Приложение 1



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 02AE9A20040ACD58648BF20DE34E55DB1
Владелец: Петров Дмитрий Викторович
Действителен: с 24.09.2020 до 08.12.2021

Уважаемый студент!

Мы ценим ваше мнение и хотели бы попросить заполнить анкету, чтобы оценить эффективность среднего профессионального учреждения. Ответы помогут улучшить качество образования и создать улучшенную среду для всех студентов. Пожалуйста, отвечайте на вопросы честно и основывайтесь на своем личном опыте.

1. ФИО

2. Сколько полных лет?

/_/_/ лет

3. Какое образование на данный момент получено?

- полное среднее общее образование;
- среднее профессиональное образование;
- высшее образование.

4. Чем сейчас занимаешься?

- учусь;
- совмещаю учебу и работу.

5. Общее впечатление от образовательного учреждения:

- Удовлетворительно
- Неудовлетворительно

6. Как вы оцениваете качество образования, предоставляемого учреждением?

- Удовлетворительно
- Неудовлетворительно
- Свой вариант ответа _____

7. Каковы ваши впечатления от квалификации и опыта преподавательского состава?

- Удовлетворительно
- Неудовлетворительно
- Свой вариант ответа _____

8. Есть ли какие—либо проблемы с преподавательским составом или качеством преподавания? Если да, пожалуйста, опишите их.

- Есть проблемы, они не решаются
- Есть проблемы, они решаются в стенах колледжа
- Проблем нет
- Свой вариант ответа _____

9. Как вы оцениваете качество обратной связи со стороны преподавателей или администрации учреждения?

- Удовлетворительно
- Неудовлетворительно
- Свой вариант ответа _____

10. Считаете ли вы, что программы обучения соответствуют современным требованиям рынка труда?

- Соответствуют
- Не соответствуют

11. Каковы ваши впечатления от материально—технической базы учреждения (аудитории, лаборатории, компьютерные классы, библиотека и т. д.)?

- Удовлетворительно
- Неудовлетворительно
- Свой вариант ответа _____

12. Какое влияние имеют практики, стажировки и профессиональное взаимодействие с предприятиями на ваше образование?

- Свой вариант ответа _____

13. Как вы оцениваете организацию и качество методической работы, проводимой с вами стороной учебного заведения?

- Удовлетворительно
- Неудовлетворительно
- Свой вариант ответа _____

14. Какие дополнительные возможности для профессионального развития и обучения предлагает учреждение?

- Свой вариант ответа _____

15. Каковы ваши предложения по улучшению качества образования и работы учреждения в целом?

- Свой вариант ответа _____

Благодарим вас за участие в этой анкете и за вашу ценную обратную связь.
Ваши ответы помогут сделать учреждение еще лучше.

Результаты анкетирования студентов

Таблица 2.1 - Результаты ответов «Возраст студентов»

Возраст	18	19	20	21	22
Количество студентов определенного возраста	16	7	3	2	2

Таблица 2.2 - Результаты ответов «О занятости»

Количество испытуемых	Исключительно учеба	Учеба+ работа
	16	14
Количество испытуемых в соотношении	53,3%	46,7%

Таблица 2.3 - Результаты ответов «Об удовлетворенности образовательным учреждением»

Количество испытуемых	Удовлетворительно	Неудовлетворительно
	29	1
Количество испытуемых в соотношении	96,67%	3,33%

Таблица 2.4 - Результаты ответов «О качестве обратной связи»

Количество во испытуемых	Есть проблемы, они решаются в стенах колледжа	Есть проблемы, они не решаются	Проблем нет	Свой вариант ответа
	9	7	9	5
Количество испытуемых в % соотношении	30%	23,33%	30%	16,67%

Таблица 3 - План работы по реализации внедрения медиации на 2024—2026 учебные года.

№	Мероприятие	Суть	Даты	Участники	Ответственные
1	Анализ текущей ситуации	— провести анализ конфликтных ситуаций, возникающих в образовательной среде; —изучить опыт других учебных заведений, где медиация уже успешно применяется.	2024	Заместитель директора по учебно— воспитательной работе, педагоги	Заместитель директора по учебно— воспитательной работе
2	Обучение кадров	— провести подготовку и обучение педагогических работников и административного персонала основам медиации; — организовать семинары, тренинги и мастер—классы для развития навыков медиации у персонала.	2024— 2025	Заместитель директора по воспитательной работе	Заместитель директора по учебно— воспитательной работе
3	Создание необходимой инфраструктуры	— выделить и оборудовать помещение для проведения сеансов медиации с учетом требований конфиденциальности и комфорта для участников процесса; — закупить необходимое оборудование и технические средства для организации медиации.	2024— 2025	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Директор

4	Информирование и ознакомление	<ul style="list-style-type: none"> — провести информационную кампанию среди обучающихся, родителей и персонала образовательного учреждения о медиации и ее преимуществах; — организовать презентации, встречи и семинары для ознакомления участников образовательного процесса с основами медиации. 	2025— 2026	Педагоги	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе
5	Проведение пилотного проекта	<ul style="list-style-type: none"> — запустить пилотный проект по внедрению медиации в образовательную организацию; — постепенно применять медиацию в различных сферах: учебный процесс, взаимоотношения среди обучающихся, ситуации конфликтов с участием персонала и родителей. 	2025— 2026	Педагоги, студенты	Заместитель директора по учебно—воспитательной работе
6	Оценка эффективности и корректировка	<ul style="list-style-type: none"> — провести регулярное оценивание эффективности медиации с помощью обратной связи от участников процесса и анализа статистических данных; — внести коррективы в план работы, учитывая полученные результаты и опыт 	2025— 2026	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

		применения медиации.			
7	Мониторинг и поддержка процесса	— организовать систему мониторинга и поддержки медиации; — проводить регулярные совещания и обучающие мероприятия для обмена опытом и повышения квалификации персонала.	2025— 2026	Заместитель директора по учебно—воспитательной работе	Заместитель директора по учебно—воспитательной работе
8	Анализ результатов и распространение опыта	— провести анализ результатов внедрения медиации и оценить ее влияние на учебный процесс и атмосферу в образовательном учреждении; — подготовить отчет о внедрении медиации и распространить опыт на другие образовательные учреждения.	2026	Заместитель директора по учебно—воспитательной работе, педагоги	Заместитель директора по учебно—воспитательной работе

