



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
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

ТЕМА ВЫПУСКНОЙ МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ
ОПТИМИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ОРГАНИЗАЦИЯМИ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Магистерская диссертация
44.04.04 Профессиональное обучение
по направлению Менеджмент профессионального образования:
управление персоналом

Выполнил(а):

магистрант группы ЗФ-309/174-2-1
Хафизова Лилиана Минниязовна

Научный руководитель:

д.п.н, профессор
Гнатышина Елена Александровна

Проверка на объем заимствований:

11 % авторского текста

Работа рекомендована
рекомендована/ не рекомендована к защите

« 1 » 12 20__ г.

зав. кафедрой подготовки педагогов
профессионального обучения и

предметных методик, к.п.н., доцент

Корнеева Наталья Юрьевна

Челябинск 2017

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
Глава 1. Теоретические аспекты проблемы управления организациями профессионального образования	10
1.1. Историко-педагогический анализ проблемы управления организациями профессионального образования	10
1.2. Сущность и структура управления организациями профессионального образования	23
1.3. Управление профессиональными образовательными организациями в условиях общественных трансформаций	37
Выводы по 1 главе	49
Глава 2. Диагностика системы управления организацией профессионального образования и пути ее оптимизации	51
2.1. Общая характеристика организации профессионального образования	51
2.2. Анализ системы управления организацией профессионального образования	55
2.3. Разработка направлений оптимизации системы управления организацией профессионального образования	77
Выводы по 2 главе	
Заключение	83
Список литературы	88

\

Введение

Приоритет следующего десятилетия, создание инновационной экономики – это критический вызов для системы профессионального образования. Главная задача – правильно спрогнозировать направления развития новой структуры экономики, найти адекватные им механизмы подготовки кадров. Важнейшая задача модернизации системы образования – модернизация существующей отраслевой модели ее управления. В современных условиях управление образованием – это, прежде всего управление процессом его развития, при этом необходимо перейти от административных рычагов управления образовательными учреждениями к нормативным и экономическим методам, совершенствовать единую систему образовательной статистики и показателей качества образования, сопоставимую с мировой практикой, а также эффективную систему мониторинга образования, без чего не может быть качественного управления развитием системы образования.

При этом использование в управлении образовательными системами всего арсенала современной теории управления, в том числе математического аппарата, является необходимым условием повышения обоснованности принимаемых управленческих решений в области стратегических изменений и, следовательно, эффективности их дальнейшего функционирования.

Основные требования к идеальной модели управления образовательным учреждением с точки зрения современной парадигмы теории экономических систем и тенденций дальнейшего развития системы профессионального образования в рамках перспектив модернизации российской экономики: образовательная модель должна быть экономичной, устойчивой, инновационной, рыночной (конкурентоспособной, соответствующей реальным, в том числе перспективным запросам экономики, рынка труда), эффективной (максимальное использование

имеющихся ресурсов), оптимальной (в том числе в части нахождения оптимума государственного, общественного и рыночного регулирования) и гармоничной. Кроме того, важно отметить, что образовательное учреждение, как любой экономический объект, обладает способностями к самоорганизации. Образовательная система – это открытая система взаимодействующих и управляемых частей, действующая с определенной миссией, стратегией и имеющая в своем распоряжении определенные ограниченные ресурсы.

В основе самоорганизации образовательных систем лежит стремление обеспечить многообразие реакций, адекватное многообразию внешних воздействий рынка образования (без учета политических и экономических факторов), при котором любое образовательное учреждение может проводить осознанную стратегию достижения целей. Здесь характерны два принципа: принцип отрицательной обратной связи, показывающий, как поддерживается спонтанно возникающий порядок; принцип положительной обратной связи, согласно которому прогрессивные изменения, возникающие в системе, не подавляются, а накапливаются и усиливаются. При этом для эволюции системы важно не столько наличие этих обратных связей, сколько конкуренция между ними. Постоянный компромисс между положительной и отрицательной обратной связью реализуется посредством структурных изменений, усиления неравновесности и выходом системы на новый уровень развития.

Актуальность рассматриваемой проблемы обусловила выбор темы исследования: «Оптимизация системы управления образовательными организациями профессионального образования».

Объект исследования – система управления организацией профессионального образования.

Предмет исследования – процесс оптимизации системы управления организации профессионального образования.

Цель работы – разработка современного процесса оптимизации системы управления организацией профессионального образования.

Ход исследования определялся следующей **гипотезой**. Оптимизация системы управления организацией профессионального образования будет эффективной, если структура управления организацией профессионального образования будет принадлежать адхократическому типу, и будет ориентирована на потребности трудоустройства выпускников.

Задачи исследования:

1. Изучить теоретические аспекты проблемы управления организациями профессионального образования;
2. Провести диагностику системы управления организацией профессионального образования;
3. Разработать процесс оптимизации системы управления организацией профессионального образования.

Теоретической основой исследования послужили идеи и положения о становлении управления (Ф. Тейлор, Г.Файоль, Э. Мэйо и др.); концепции ситуационной теории (П. Лоуренс и Дж. Лорш), системный подход (В.Г. Афанасьев, В.Н. Садовский, Э.Г. Юдин, Б.А. Гаевский, Ю.А.Конаржевский, В.И. Маслов, Г.Х. Шакуров и др.).

Анализ сущности феномена управления рассматривают с точки зрения разных подходов: как деятельность (П.Ф.Друкер, В. С. Лазарев, Н.М.Поташник, Т.М. Сорочан, А.Файоль); как влияние одной системы на другую, одного человека на другого или группу (В.Г. Афанасьев, Г.М. Добров, Г.В. Ельникова, В.И. Кнорринг); личностно-развивающий (Л.Е.Орбан-Лембрик, К.К.Грищенко, Т.И.Шамова, П.И. Третьяков).

В современный период изучением проблемы управления организациями профессионального образования занимаются такие ученые как Л. И. Даниленко, Г. А. Дмитренко, Г. В. Ельникова, А. И. Мармаза, Е. М. Павлютенков, В. В. Крыжков, Е. М. Хриков и др.

На защиту выносятся следующие положения:

1. Управление профессиональными образовательными организациями в современных условиях должно быть ориентировано на оптимизацию структуры управления организацией профессионального образования с помощью ухода от бюрократических структур к адхократическому типу.

2. Оптимизация системы управления организации профессионального образования с помощью применения адхократического типа предполагает использование матричной структуры управления. Главная черта матричной организации профессионального образования – это ориентация на повышение самостоятельности в деятельности структурных подразделений. В каждом направлении должны быть выделены руководители, отвечающие за определенные направления. Также в структуре должны быть выделены специалисты по учебно-воспитательной работе и трудоустройству.

3. Диагностика системы управления организацией профессионального образования включила анализ структуры управления колледжем; анализ образовательного процесса; анализ структуры и качества подготовки специалистов; оценку кадрового обеспечения колледжа. По результатам проведенной диагностики было доказано, что оптимальной является матричная структура управления ориентированная на трудоустройство выпускников.

Научная новизна исследования состоит в комплексном анализе системы управления образовательной организацией профессионального образования, а также анализе и разработке современных процессов позволяющих оптимизировать сложившуюся систему.

Теоретическая значимость исследования состоит в следующем: проблема оптимизации системы управления организацией профессионального образования исследована на методологическом уровне, что обеспечивает возможность адекватной практической реализации данного процесса управления в условиях современного профессионального образования.

Практическая значимость исследования обусловлена тем, что его выводы и рекомендации служат развитию практики оптимизации системы управления организации профессионального образования и совершенствованию образовательного процесса в средних профессиональных учреждениях.

Экспериментальной базой исследования является колледж Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический университет» расположенный по адресу г. Челябинск, улица Сони Кривой, 34, 4-й корпус.

Этапы исследования:

Исследование состояло из четырех этапов и осуществлялось на базе колледжа Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета. В исследовании приняли участие 280 студентов колледжа, 86 преподавателей, 11 руководителей колледжа.

Первый этап включал историко-педагогический анализ проблемы управления организациями профессионального образования и был связан с определением научного аппарата исследования. На данном этапе уточнялось состояние проблемы исследования на теоретическом и практическом уровнях, осуществлялся выбор научно обоснованных подходов к ее решению, формировалось понятийно-терминологическое поле изыскания, проводились исследования.

Второй этап был направлен на углубление теоретических положений исследования, выявление социально-исторических предпосылок становления проблемы в отечественном и зарубежном профессиональном образовании, определение сущности и структуры управления организациями профессионального образования, управления профессиональными образовательными организациями в условиях общественных трансформаций.

Уточнялись нормативно-правовые основания данного вида управления, разрабатывалась программа диагностики.

На третьем этапе осуществлялась диагностика системы управления организацией профессионального образования, формировались проблемы и пути их реализации, содержательно-смысловое наполнение, уточнялись условия их реализации, изучались возможности мониторинга эффективности управления.

Четвертый этап был посвящен обобщению, интерпретации и систематизации полученных теоретических и практических результатов, корректировке составляющих оптимизации системы управления организацией профессионального образования, организации деятельности колледжа по внедрению в практику результатов исследования, оформлению текста исследования.

Для решения поставленных задач применялись следующие **методы исследования:**

1. Теоретические методы: анализ философской, психолого-педагогической, научно-технической литературы по проблеме исследования.
2. Общенаучные методы исследования: обобщение, классификация, систематизация, сравнение, сопоставление, моделирование.
3. Частнонаучные методы исследования: системно-структурный анализ целей и содержания обучения профессиональным дисциплинам, анализ и обобщение педагогического опыта.

Для решения поставленных задач был использован комплекс практических методов исследования: изучение нормативно-правовых документов в области профессионального и профессионально-педагогического образования; исследование и обобщение опыта управления организацией профессионального обучения; наблюдение, анкетирование, опрос, тестирование; статистические методы анализа и обработки эмпирических данных).

Структура работы. Исследование состоит из введения, двух глав, заключения, библиографического списка и приложений. Основное содержание изложено на 95 машинописных страницах, содержит 6 таблиц, 7 рисунков. Библиография включает 74 наименования.

Глава 1. Теоретические аспекты проблемы управления образовательными организациями профессионального образования

1.1. Историко-педагогический анализ проблемы управления организациями профессионального образования

Управление сопряжено с обществом на протяжении всей его истории и с античных времен является предметом философских рассуждений. Эволюции развития общества всегда сопутствует резкие скачкообразные изменения, то есть революции. Развитие управленческой мысли не является исключением, она тоже пережила не одну качественную перемену, так называемую управленческую революцию.

«Управленческая революция – это радикальная смена управленческой парадигмы, поворотный момент в теории и практике управления, приводящий к переходу от одного качественного состояния менеджмента к другому» [29, с. 18].

Логично, что многие исследователи (К.С. Джордж, Р. Ходжеттс, Д. Бэрнхем, А.И. Кравченко, И.И. Мазур, В.Д. Шапиро, А.Г. Поршневу, Э.М. Коротков, Н.Г. Ольдерогге и др.) используют управленческую революцию в качестве критерия периодизации истории становления и развития управленческого знания, но делят этот процесс на разное количество этапов. Например, А.И. Кравченко, Н.В. Кузнецова, Е.П. Костенко и некоторые другие ученые выделяют пять управленческих революций, радикально изменявших роль и значение управления в жизнедеятельности общества [55]:

1. Религиозно-коммерческая (V-IV тысячелетия до н.э.): во время формирования первых государств, в связи со строительными и мелиорационными работами, возникла необходимость в централизации хозяйственной деятельности и особой категории - «жрецов-бизнесменов».

2. Светско-административная (II тысячелетие до н.э.), - центральным событием которой стали законы Хаммурапи (XVIII в. до н.э.),

регулирувшие взаимоотношения между людьми разного социального статуса.

3. Производственно-строительная (I тысячелетие до н.э.), - с характерным для нее государственным управлением, направленным на контроль в сфере производства и строительства.

4. Индустриальная (XVII-XVIII вв.), - в результате которой зарождается «профессиональное управление» (отделение управления от собственности).

5. Бюрократическая (конец XIX - начало XX в.), - благодаря которой началось формирование иерархических структур (осуществлялась подготовка управленцев; появление социального класса менеджеров / руководителей, который осуществлял руководство / управление не только государством, но и материальным и духовным производством), введение должностных обязанностей и ответственности руководителей.

Одновременно и в связи с управленческими революциями эволюционировала научная мысль об управлении человеческими ресурсами. В этом процессе исследователи условно выделяют несколько этапов сообразно роли, статусу и положению человека в обществе (бытия человека): физиократический – человек как «носитель силы», прагматический – человек как «экономический ресурс», технократический – человек как элемент системы («человек-машина») и, наконец, гуманистический этап, базальной ценностью которого становится человек.

Изучая историю развития управленческой мысли, можно сделать вывод, что уже древние правители и философы осознавали важность управления людьми, а под «управлением» постепенно стали понимать способность применять власть и опыт для регулирования не только хозяйственных, но и социальных параметров общества. Тем не менее, управление как система знаний начала формироваться только в XIX в., а расцвет науки приходится на XX столетие, в котором происходит выделение управленцев в самостоятельный социальный слой и его последующее превращение в господствующий класс информационного

(постиндустриального) общества. Вот почему ученые, которые не ограничиваются пятью выше охарактеризованными моделями, важнейшим следствием управленческой революции в XX в. считают «создание новых моделей организационных структур» [28, с. 20], направленных на развитие личности.

Научные основы управления были заложены американским инженером Ф. Тейлором (1856 -1915). Этот ученый и практик главное внимание уделил проблемам производительности труда, так как считал, что в падении производительности труда виноваты неэффективные системы управления.

На основе изучения и анализа опыта трудовой и производственной деятельности предприятия Ф.У. Тейлор предложил позиции, которые теперь являются очевидными: дифференциация функций управления; планирование; рационализация труда за счет стандартизации рабочих операций; хронометраж, исследование трудовых процессов путем их разложения на составляющие элементы; дифференцированная оплата труда; организация отбора, обучения и переподготовки рабочих.

Из классической теории управления Ф.У. Тейлора в современную практику функционирования организаций профессионального образования перешло деление целого управляемого объекта на части для осуществления контроля над ними, разработка структуры управляемой организации и определение структуры сотрудничества управляющего и управляемого, зародились подходы к пошаговому построению организационного механизма локального управления.

Эта теория ориентировалась на создание стабильно функционирующей организации, но ничего не говорила об управлении ее развитием. Она акцентировала внимание на обеспечении продуктивной работы каждого исполнителя. Однако, если неправильно поставлены общие цели управления, то какой бы производительной ни была бы работа исполнителей, организация в целом окажется неэффективной.

Французский инженер и исследователь Г. Файоль внес большой вклад в «классическую теорию управления». Он одним из первых сформулировал ряд общих принципов административной теории и ввел пять элементов, определяющих функции администрации: предвидение, планирование, организация, координирование и контроль. Данные элементы положены в основу управления любым образовательным учреждением. Он первым перестал рассматривать управление как исключительную привилегию высшего руководства. Г. Файоль доказывал, что «административные функции существуют на любом уровне организации, но чем выше уровень управления, тем выше административная ответственность» [15, с. 34].

Рассматриваемый период можно обозначить как первый период - «зарождения» (первая треть XX века). Он характеризуется разработкой теории управления, представленной как «классическая теория научного управления».

В этот период произошло возникновение различных форм профессионального обучения на ранних стадиях российской государственности, зарождение профессиональной школы и начало научного осмысления профессионального образования.

Появление профессиональных учебных заведений в России неразрывно связано с преобразованиями Петра I. Первые учебные заведения, предлагающие профессиональную подготовку, были открыты в стране в начале XVIII века: это были «школы навигацкая, артиллерийская, геодезическая, инженерная и медицинская» [42, с. 52]. Созданные школы преследовали четкую цель – дать обучающимся профессиональные знания и умения для формирования в стране нового класса квалифицированных рабочих.

Петр I, увидев уровень развития ремесел во время своего европейского путешествия, сделал выводы о необходимости внедрения в стране профильных учебных заведений. Для обучения рабочим профессиям в созданные училища отбирались талантливые молодые люди из числа солдат,

детей мастеровых и крестьян. Завершившие полный курс обучения получали квалификацию ученого мастера. Наиболее востребованным направлением в профессиональных учебных заведениях было горно-заводское, что отвечало желанию государя сформировать в стране мощное металлургическое производство для создания конкурентного вооружения. Горнозаводские школы открываются при Петровском пушечно-литейном заводе, на Урале и Алтае.

В данный период поставленные Петром I задачи были реализованы в полной мере. Страна смогла за достаточно короткий срок сформировать прослойку квалифицированных рабочих и служащих, знания и навыки которых отвечали требованиям той эпохи. Также в этот анализируемый исторический период еще не было термина «профессиональное образование», но уже были созданы предпосылки для его возникновения. Сама же система стала складываться только во второй половине XIX века после реформ Александра II, преобразивших экономическое и социальное лицо России.

Со второй половины XIX века в российской промышленности происходят серьезные изменения: вслед за Европой в стране получает развитие крупное машинное производство. Данные изменения ставят перед рабочим классом новые требования. Возникает запрос на актуальные знания и профессиональные умения. Существующая на тот период частичная система профобразования не могла справиться с новыми вызовами. Руководство страны производит перестройку государственных учреждений по западноевро-пейскому образцу.

Манифестом Александра I от 20 сентября 1802 года «Об учреждении министерств» в России вместо коллегий были образованы первые министерства, в том числе и Министерство народного просвещения, отвечающее за систему образования в стране. В основу новой системы была заложена единоличная власть, в том числе личная ответственность министра за работу министерства, в отличие от прежнего коллегиального начала.

В управлении профессионального образования обозначались два диаметрально противоположных вектора: с одной стороны – доминирование консервативных, реакционных тенденций, желание внедрить жесткую централизацию и контроль за образованием; с другой – децентрализация управления профессиональными учебными заведениями, демократизация состава выпускников, появление неправительственных учебных заведений.

Делая вывод, можем сказать, что сословное элитарное образование было трансформировано во всеобщее эгалитарное и сориентировано на потребности общества. Революция 1917 года прекратила все реформы и внесла фундаментальные изменения в жизнь России. Новая власть почти сразу озаботилась системой образования в стране и приложила огромные усилия для внедрения системы всеобщего бесплатного образования. Не обошли вниманием власти и систему профессионального образования. Сразу после революции в стране среднее профобразование стало элементом системы народного образования.

5 июня 1918 года принимается Декрет Совета Народных Комиссаров РСФСР «О передаче в ведение Народного Комиссариата Просвещения учебных и образовательных учреждений и заведений всех ведомств». С 1917 по 1922 год новым руководством Советской России было разработано и внедрено более 20 законодательных актов по вопросам профобразования, что говорит о значимости подготовки квалифицированных кадров для нового руководства страны. С целью унифицировать и контролировать всю систему образования в стране с 1919 года «управление учебными заведениями было централизовано и сосредоточено в Главном комитете профессионально-технического образования при Народном комиссариате просвещения РСФСР» [59, с. 178].

В техникумах шла подготовка инженеров и помощников инженеров. Сроки учебы и планы приема были различными и зависели от потребностей отраслей в отдельных специальностях и сложности подготовки специалиста. С 1920 года для работающей молодежи начала работу новая школа

фабрично-заводского ученичества (4-летний срок обучения), контроль над ними был возложен также на Главное управление профессионально-технического образования.

Вместе с указанными школами фабрично-заводского ученичества были внедрены и другие формы получения образования: курсы, учебно-показательные мастерские, студии, школы рабочих подростков и т. п. В 1921 году их было 1350 – 67 тысяч учащихся [65, с. 56]. Руководство страны пыталось вовлечь все подрастающее поколение страны в новую систему профобразования.

В управлении образованием России в этот период на первый план выступали идеологические, социально-политические факторы развития, осуществлялось огосударствление управления подготовкой специалистов различного уровня, становление профессиональной педагогики как отрасли научного знания. Социально-историческими предпосылками подхода к управлению профобразованием, сложившимися к окончанию данного периода, явились [13]:

1) становление новой государственной системы и системы профессионального образования, оторванной от потребностей экономики, где перестал существовать рынок труда;

2) становление профессиональной педагогики как отрасли научного знания и разработка основ управления профессиональной подготовкой в условиях образовательных учреждений разных типов;

3) актуализация практикоориентированного обучения в условиях усложнения производственного труда.

Второй период – «застоя» (с середины 30-х до середины 60-х гг. XX века) характеризуется, прежде всего, полярностью в развитии ключевых содержательных направлений исследуемой проблемы в России и за рубежом, изменением отношения к процессу педагогического управления, свертыванием традиционных управленческих функций в профессиональных образовательных учреждениях, искажением содержания профессионального

образования, которое происходит на фоне бурного развития классической теории управления и выработки ею массы продуктивных идей, потенциально адаптируемых к условиям профессиональной подготовки.

В России этот период произошла передача школ фабрично-заводского ученичества в подчинение наркоматов и ведомств. Это привело к тому, что в течение десяти лет (к 1939 году) профессиональные учебные заведения были перенесены в цехи базовых предприятий, упор в обучении был сдвинут на получение массовых рабочих специальностей. Всего за указанный период в стране было организовано «1549 школ и училищ, где обучались более чем 400 профессиям и специальностям» [65, с. 67]. Постоянный рост числа промышленных предприятий, взятый страной курс на индустриализацию, потребовали качественного и количественного привлечения профессиональных специалистов, перестройки образования.

В этот же период внедренная система фабрично-заводского ученичества должна была воспитать новый класс – народную интеллигенцию из рядов рабочего класса, и дополнить техникумы и вузы страны. Однако ожидания руководства не оправдались, так как фабрично-заводское ученичество, сориентированное на подготовку рабочего-универсала, не соответствовало потребности непрерывно развивающейся промышленности. В итоге 2 октября 1940 года в стране создается единая централизованная система профтехобразования и принимается Постановление Совета Народных Комиссаров СССР «О призыве городской и колхозной молодежи в ремесленные училища, железнодорожные училища и школы фабрично-заводского обучения» для привлечения всех социальных слоев в систему профессионального обучения. В этом же году практически все школы фабрично-заводского ученичества были преобразованы в школы фабрично-заводского обучения (ФЗО). Согласно указу о Государственных трудовых резервах, в СССР было введено два типа учебных заведений:

- школы фабрично-заводского обучения, которые в течение 6 месяцев занимались подготовкой рабочих массовых профессий,

- железнодорожные и ремесленные училища – на протяжении двух лет они занимались подготовкой квалифицированных рабочих.

Из бюджета страны на поддержание материально-технической базы системы трудовых резервов было выделено около 5 млрд. рублей, предприятия передали в учебные заведения примерно 23 тыс. металлорежущих станков, что позволило в короткие сроки подготовить целое поколение рабочих-станочников, так необходимых стране в тот период.

О высокой популярности и доступности профобучения говорит тот факт, что в профессиональные училища в первый набор был подан 1 млн заявлений на 600 тыс. мест. Для обеспечения учебных заведений Государственных трудовых резервов с 1940 по 1950 год советское руководство выделило свыше 36 млрд рублей.

В 1940 году было создано 622 ремесленных училища на 308 тыс. учащихся, 122 железнодорожных училища – 37 тыс. учащихся и 806 школ ФЗО – 257 тыс. учащихся.

В мае 1941 года учебные заведения Государственных трудовых резервов выпустили 250 тыс. молодых рабочих для промышленности, строительства, железнодорожного транспорта.

В годы Великой Отечественной войны учебные заведения профессионально-технического образования подготовили 2,5 млн. молодых квалифицированных рабочих. Всего за 1941–1958 годы система подготовки дала народному хозяйству СССР более 10 млн. молодых квалифицированных рабочих.

Преимущества централизованной системы подготовки рабочих кадров проявились уже в первые дни войны: оперативно удалось эвакуировать в восточные районы страны 344 училища, 219 школ ФЗО и сотни тысяч учащихся. Система трудовых резервов была единственной организованной опорой промышленности.

После войны шел количественный и качественный рост трудовых резервов. Промышленность оснащалась новой техникой, механизировались

самые трудоемкие работы. Объем выпуска промышленной продукции увеличился втрое по сравнению с довоенным уровнем. Время требовало и большего числа рабочих, и одновременно рабочих новой квалификации. Необходимо было подготовить свыше 4,5 млн. молодых рабочих. И система трудовых резервов спешно перестраивалась.

В 1946 года Главное управление трудовых резервов и Комитет по распределению рабочей силы были объединены в Министерство трудовых резервов [59], что дало возможность в одном государственном органе аккумулировать руководство подготовкой и распределением квалифицированных рабочих. За время существования школ ФЗО было подготовлено около 6 млн рабочих по 360 профессиям.

В России вызревание предпосылок к управлению профобразованием приобретает экстенсивную направленность, что выражается в следующем [13]:

1) установление административно-командного способа государственного управления, определившего ориентацию системы профессионального образования на экстенсивный путь развития в ущерб качеству результата;

2) практически полное отделение педагогической науки от общего исследовательского курса в направлении совершенствования управленческого процесса;

3) формирование системы квалифицированных методических служб, занимающихся совершенствованием профессиональной компетентности будущих специалистов в большей степени не средствами педагогического управления, а изменением содержания образования и методик обучения.

Третий период – «возрождения» (середина 60-х – конец 80-х гг. XX века). Его характерные черты для зарубежной практики управления – распространение теории стратегий, инноваций и лидерства, в которой раскрывается понятие инновационного управления, научно обосновывается мотивация персонала как основа управления, разработка стратегии

управления представляется как конкурентное преимущество организации, появление концепта ключевых компетенций личности. Ассимиляция указанных идей зарубежным профессиональным образованием обеспечила его переход к управлению подготовкой социально и профессионально активного специалиста.

В России в 1959–1963 годы школы фабрично-заводского обучения и профессионально-технические учебные заведения, основанные на системе Государственных трудовых резервов СССР, были реорганизованы в профессионально-технические училища (ПТУ), срок обучения в которых зависел от сложности получаемой специальности – от 1 до 3 лет.

«В 1961/62 учебном году в стране было 3416 учреждений среднего профессионального образования с контингентом учащихся 2,4 млн. человек» [63, с. 182]. В соответствии с заявками различных отраслей народного хозяйства увеличилась подготовка кадров по многим специальностям, что привело к открытию более 40 новых направлений подготовки.

К концу 60-х годов в России была начата реорганизация профтехучилищ в средние профессиональные учебные заведения со сроком обучения от 3 до 4 лет, которые фокусировались на подготовке профессиональных рабочих на базе 8 классов. В последующие годы вместе с техническими училищами средние профессиональные учебные заведения стали базовым типом профессиональных образовательных учреждений по всей стране. К началу 80-х годов в стране сформировалась эффективно работающая система среднего профессионального образования, которая готовила кадры для всех отраслей народного хозяйства более чем по 500 специальностям. Сложившаяся система оперативно отвечала на запросы и потребности страны.

Социально-историческими предпосылками, сложившимися к концу третьего периода являются [13]:

- 1) внесение в структуру отечественной системы образования существенных изменений, направленных на обеспечение соответствия

подготавливаемых специалистов требованиям усложняющегося производства и введение для решения задачи улучшения подготовки кадров системы инженерно-педагогических образовательных учреждений;

2) становление теории компетентного подхода и его согласование с идеями педагогического управления в условиях профессионального образования;

3) появление компетентной ориентации в управлении подготовкой специалистов для профтехобразования.

Четвертый период – «реформирования» (конец 80-х – середина 90-х гг. XX века) – отмечен на Западе освоением траектории управления подготовкой «динамичного» специалиста, готового к саморазвитию, сотрудничеству, ответственного, стремящегося к нововведениям, владеющего разнообразными социальными компетенциями. В России данный период связан с формированием новой социально-экономической и образовательной политики, основанной на принципах народности, регионализации, гуманитаризации, непрерывности, дифференциации, развития и др. Сложность перехода к новым реалиям жизнедеятельности обусловила диалектическую противоречивость предпосылок компетентного подхода к управлению профобразованием на данном этапе.

Для этого периода характерны следующие социально-исторические предпосылки [13]:

1) государственное реформирование и коренная перестройка системы высшего и среднего профессионального образования;

2) усиленное внимание к проецированию идей классического менеджмента на область педагогического управления, теоретическое обоснование путей формирования профессиональной компетентности будущих специалистов, в том числе инженерно-педагогических кадров, соответствующих потребностям рынка труда;

3) широкое развитие инновационных процессов в практике работы учреждений профессионального образования, применение новых технологий и методик, как реализации образовательного процесса, так и управления им.

Четвертый период обеспечил необратимость социальных перемен в России и обусловил начало пятого периода – «развития» (с середины 90-х гг. XX века до настоящего времени). На международном уровне в этот период стали явными тенденции консолидации и ускорения научно-технического прогресса. В образовании это отразилось в проведении Болонского процесса.

В 1991 году в нашей стране произошли серьезные изменения. Поменялся политический строй, стала формироваться рыночная экономика, были объявлены новые демократические ценности, согласно которым должно было реформироваться все общество. Случилось полное изменение запроса на квалификации, появились новые профессии. Начал складываться новый рынок труда. Существенные изменения затронули и систему профессионального образования. Отлаженная система подготовки кадров, основанная на индустриализации экономики, была практически полностью разрушена, а пришедшая ей на смену новая система профобразования находится в процессе становления [63].

В этот период в России были созданы условия для развития многоуровневого и полиаспектного образования, сочетания в управлении им федерального и регионального начал. Развернулась работа по его стандартизации, укрепился сектор профессионально-педагогического образования; учебно-методическое объединение по профессионально-педагогическому образованию. России начало работу по адаптации компетентностного подхода к системе подготовки профессиональных педагогов.

Сказанное позволяет утверждать, что в начале XXI века в профессионально-педагогическом образовании России сложились реальные предпосылки для повышения эффективности управления организациями профессионального образования. Основные из них [13]:

1) усиление влияния на управление подготовкой в организации профессионального образования внешней среды и европейского международного сообщества, создание правовых механизмов управления развитием профессионального образования в условиях рыночной экономики;

2) выполнение отдельных теоретических исследований в области компетентностной подготовки и управления компетентностной подготовкой будущих специалистов, в том числе педагогов профессионального обучения;

3) создание нормативных основ, методик и технологий модернизации управленческого цикла в учреждениях среднего и высшего профессионального образования.

Таким образом, историко-педагогический анализ проблемы управления организациями профессионального образования позволил выявить основные этапы ее развития в международной и российской практике: «зарождение» (первая треть XX века); «застоя» (с середины 30-х до середины 60-х гг. XX века); «возрождения» (середина 60-х – конец 80-х гг. XX века); «реформирования» (конец 80-х - середина 90-х гг. XX века); «развития» (с середины 90-х гг. XX века до настоящего времени).

1.2. Сущность и структура управления организацией профессионального образования

В научной литературе существует большое количество противоречивых, отличающихся отдельными частями или взаимодополняющих друг друга определений термина «управление». Так, ряд авторов понимают под управлением процесс, элемент, деятельность, взаимодействие или воздействие и др.

Потребность в разработке универсального определения термина «управления» обусловлена отсутствием единого подхода к его трактовке в рамках изучения нематериальных составляющих социально-экономических процессов. Часть авторов сводит определение термина «управление» к

перечислению его общих функций. Так, Тебекин А.В. описывает термин «управление» как «процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь целей организации» [66, с.14].

Некоторые авторы, описывая сущность понятия «управления», приводят несколько различных трактовок. Латфуллин Г.Р., Никитин А.С., Серебренников С.С. рассматривают «управление»:

- во-первых, как целенаправленное использование ресурсов;
- во-вторых, как (менеджмент) целенаправленное воздействие на людей и процессы – взаимодействие, а значит, взаимовлияние субъектов и объектов менеджмента;

- в-третьих, как управленческую деятельность и процессы, связанные с разработкой стратегии развития организации, постановкой ее целей, выполнением ключевых функций руководителя – планированием, организационной деятельностью, распорядительством, координированием и контролем, разработкой, принятием, реализацией управленческих решений, а при необходимости и корректировкой ранее принятых решений [34].

Отсутствие единой трактовки сущности термина «управление» затрудняет его понимание и дальнейшее использование. Дефектность ряда определений термина «управление» заключается в их описательном характере (перечислению свойств и характеристик определяемого объекта). Так, Еремин В.И. под «управлением» понимает «процесс воздействия на любую систему, обеспечивающий поддержание ее в определенном состоянии (или перевод в иное состояние) в соответствии с законами, принципами и конкретными целями» [70, с.5].

В соответствии с ГОСТ Р ИСО 704-2010 определения должны описывать содержание понятия точно. Оно не должно быть ни слишком узким, ни слишком широким [19, с. 28]. Зачастую авторами даны закольцованные определения понятия «управления». Закольцованным считается то определение, где при описании содержания понятия

используется определенный термин или его синоним. Так, Семенов А.К. рассматривает «управление» как «целенаправленное взаимодействие двух объектов, один из которых при этом находится в позиции субъекта управления, а другой – в позиции объекта управления» [61, с.64].

Некоторые авторы проводят аналогию термина «управление» с такими понятиями как «администрирование», «контроль», «менеджмент», используя их как синонимы. Можно предположить, что равенство между этими понятиями возникло по причине некорректного перевода термина «управление» с иностранного языка на русский. В Новой экономической энциклопедии «управление» определено как (administration, control, management и др.) «процесс поддержания функционирования или перевода системы из одного состояния в другое посредством целенаправленного воздействия на объект управления с целью изменения его состояния» [60, с.654].

Согласно теории А. Файоля под управлением понимается универсальный процесс, в состав которого входит функция «администрирования», которая содержит в себе такой элемент как «контроль» [56]. Из этого следует, что термин «управление» нельзя сводить к понятиям «администрирование» и «контроль». Что касается понятия «менеджмент», то его во многих источниках определяют как управление. Зачастую исследователи полагают, что понятие «менеджмент» возникло в ходе эволюции теории управления. Так, Н.П. Масленникова под менеджментом понимает «управление в социально-экономической системе, в производственно-хозяйственной сфере, т.е. в коммерческой организации, с целью извлечения и приумножения прибыли» [38, с.14].

Тейлор. Ф., Друкер П. и Чандлер А., Руденко А. М. рассматривают менеджмент как особый вид управленческой деятельности. Это означает, что термин «управление» является суперординатным по отношению к субординатному термину «менеджмент». Таким образом, неправомерно ставить эти понятия в один ряд.

Перечисленные трактовки понятия «управление» позволяют сделать заключение о том, что данная категория (фундаментальное, междисциплинарное понятие) разнородна и формировалась в зависимости от области ее применения и использования.

На базе сравнительного анализа представленных определений, принимая во внимание рассматриваемую предметную область, под термином «управление» предлагается понимать совокупность действий, направленных на совместное функционирование частей целого с целью достижения определенного результата в установленный промежуток времени.

Рассмотрев сущность понятия управления, необходимо обратиться к трактовке самого понятия управления организацией профессионального образования.

Развитие управления организацией профессионального образования состоит в анализе объектов в образовании, собственного управленческого опыта, в рассмотрении и опоре на предпосылки развития управленческой теории, теоретических аспектов управления и его технологий.

По отношению к организации профессионального образования определение управления формулируется с точки зрения управления социальными организациями: управление образовательными организациями в условиях рыночных отношений не что иное, как образовательный менеджмент. Его развернутое определение дано А.Г. Глазуновым: «Образовательный менеджмент - система принципов, методов, технологических управленческих приемов, направленных на качественную реализацию образовательных услуг, гарантированное обеспечение стандарта образования. Предметом труда образовательного менеджмента является развитие личности обучаемого, гарантированное обеспечение стандарта образования. Объектами труда образовательного менеджмента являются персонал, качество образования, информация, учебно-методическая и материально-техническая база, финансы» [4, с. 94].

Характеристика управления отдельной организацией профессионального образования представлена в работах С. Я. Батышева. Под управлением организацией профессионального образования он понимает «целенаправленное воздействие на педагогический и ученический коллективы, на их отдельных членов путем осуществления совокупных мероприятий в целях организации, регулирования и координации их деятельности, правильного использования сил, времени и средств» [57, с. 22].

В.С. Лазарев считает, что «управление организацией профессионального образования – целенаправленная деятельность всех субъектов, обеспечивающая становление, стабилизацию, оптимальное функционирование и обязательное развитие организации» [51, с. 37].

М. М. Поташник и А. М. Моисеев рассматривают науку управления образованием как самостоятельную научную дисциплину, входящую как отраслевая дисциплина в науку социального управления наряду с другими «отраслевыми менеджментами» - управлением здравоохранением, управлением в промышленности, на транспорте, в строительстве и т.д. [51].

Р. Х. Шакуров трактует управление педагогическим коллективом как «деятельность руководителей организации профессионального образования, ее общественных организаций и педагогов, направленную на формирование у педагогического коллектива таких психических состояний и свойств, которые необходимы для осуществления учебно-воспитательного процесса на уровне общественных требований» [73, с. 102].

Хабаровские ученые считают, что управление образовательной организацией – «это целенаправленное активное взаимодействие руководителей, общественности и других участников педагогического процесса, направленное на его упорядочение и перевод на более высокий уровень, что соответствует закономерностям, которые определяют его развитие и обеспечивают получение заданного результата в оптимальном варианте» [23, с. 27].

Ученые (В. Г. Веснин, Т. И. Шамова, В. И. Бондарь) рассматривают управление образовательной организацией как специфическую деятельность, в которой ее субъекты посредством планирования, организации, руководства и контроля обеспечивают организованность (интегрированность) совместной деятельности учащихся, педагогов, родителей, обслуживающего персонала и ее направленность на достижение образовательных целей и целей развития учебного заведения [3].

Рассмотрение сущности управления через такое средство взаимосвязи, как влияние является в определенной степени целесообразным, но не охватывает всех особенностей этого явления.

Ориентация руководителей образовательных организаций на это толкование сущности управления привела к формированию их деятельности как преимущественно административно-хозяйственной. Ведь именно влияние является главным средством административно-хозяйственной деятельности.

К ложному, с точки зрения ученых, трактовке управления образовательной организацией можно отнести и то, что оно предполагает активную позицию только управляющей подсистемы. Для того чтобы избежать этой ошибки, была сделана попытка рассмотреть сущность управления через «взаимосвязанные действия управляющей и управляемой систем, направленные на согласование совместной деятельности людей для достижение поставленной цели» [74, с. 127].

Насколько целесообразно использовать для рассмотрения сущности управления категорию взаимодействия? Это понятие является более широким, чем понятие влияния.

Взаимодействие включает прямые связи (влияние), обратные связи (получение информации), субординационные (вертикальные связи) и координационные (горизонтальные связи). Все это свидетельствует о том, что использование в таком случае категории взаимодействия является более обоснованным. Но вместе с тем проблема взаимодействия объектов и

субъектов управления, их отношений является предметом исследования социальной психологии управления, а изучение системы управления образовательной организацией – это наука, которая интегрирует положения теории социального управления, педагогики, основных отраслей психологии, экономической теории, юридической науки и тому подобное. Поэтому теория управления образовательными организациями выходит за пределы социально-психологической концепции управления [10, с. 3].

В изучении системы управления образовательной организацией есть еще одна теория – «педагогического управления», которая пока что не получила большого распространения, но подана в публикациях Ю.В. Васильева [18]. Основные характеристики этой теории: управление обучением и воспитанием как способность; сравнительно с другими видами управления в учебном заведении (социальное, экономическое, правовое) педагогическое управление должно доминировать; объектом педагогического управления являются учащиеся и коллективы; понятие «педагогическое управление» шире понятия «управление образованием»; субъектами педагогического управления являются организаторы образования, учителя, воспитатели, родители; цель управления учебно-воспитательным процессом – научное описание личности учащегося; этапы и методы управления – это активизация объекта управления, его привлечение к деятельности, регулирование деятельности учащихся и учителей, координация их деятельности и контроль за ней.

Эта теория фактически ставит знак равенства между управлением и обучением, воспитанием, потому что как главный его объект рассматривает учащегося, а как субъект – педагоги, родителей.

С таким подходом согласиться трудно, поскольку управление и воспитание имеют различные цели, содержание, формы и методы осуществления. Хотя в этих процессах можно найти и общие элементы. Но они обусловлены тем, что и управление, и воспитание осуществляются в

системах «человек – человек». Однако одни и те же средства в разных системах имеют разные цели.

Проведенный анализ понятия управления организациями профессионального образования показал, что ученые чаще рассматривают управление организациями профессионального образования как часть (направление) общей системы управления (менеджмента). Данное обстоятельство позволяет сформулировать следующее определение управления организациями профессионального образования – это целенаправленная деятельность субъектов управления направленная на стабильное функционирование и развитие организации профессионального образования во внешней среде.

Рассматривая представленное определение следует отметить, что анализируя сложившееся управление в организации профессионального образования следует рассматривать такие его составляющие как:

- 1) структура управления;
- 2) структура и качество подготовки специалистов;
- 3) организация образовательного процесса;
- 4) оценка кадрового обеспечения колледжа.

В подтверждении представленного следует привести требования органов государственного управления России о проведении ежегодного самообследования образовательными организациями. Самообследование организациями профессионального образования проводится в соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [72], приказом Министерства образования и науки РФ от 14 июня 2013 года №462 «Об утверждении Порядка самообследования образовательной организацией» [54], приказом Министерства образования и науки РФ от 10 декабря 2013 года №1324 «Об утверждении показателей деятельности образовательной организации, подлежащей самообследованию» [53].

В соответствии с указанными документами в процессе самообследования проводится оценка образовательной деятельности, системы управления организации, содержания и качества подготовки обучающихся, организации учебного процесса, востребованности выпускников, качества кадрового, учебно-методического, библиотечно-информационного обеспечения, материально-технической базы, функционирования внутренней системы оценки качества образования, а также анализ показателей деятельности организации, подлежащей самообследованию, устанавливаемых федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

Важное значение при исследовании управления организацией профессионального образования отводится его структуре. Рассматриваемая структура большинства организаций профессионального образования имеет четыре уровня управления (рисунок 1) [2].

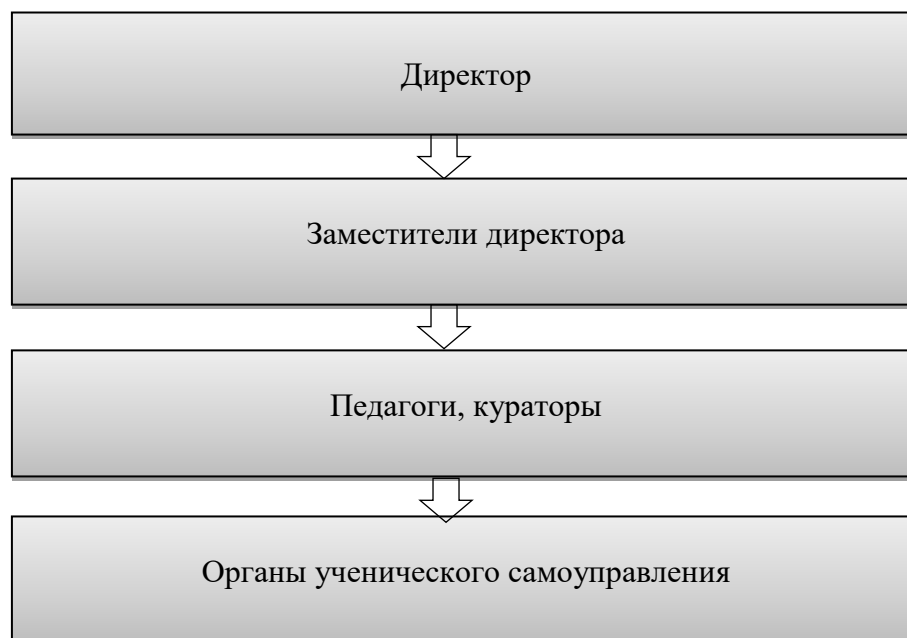


Рисунок 1 – Структура управления организацией профессионального образования

Первый уровень: директор организации профессионального образования, назначенный государственным органом, учредителем или выбранный коллективом; руководители совета образовательной организации, ученического комитета, общественных объединений. Этот уровень определяет стратегические направления развития организации профессионального образования.

Второй уровень: заместители директора организации профессионального образования, социальный педагог, психолог, ответственный за организацию общественно полезного труда, помощник директора образовательной организации по хозяйственной части, а также органы и объединения, участвующие в самоуправлении.

Третий уровень: педагогика, руководители, кураторы выполняющие управленческие функции в отношении учащихся и родителей, объединений в системе внеобразовательной работы.

Четвертый уровень: органы ученического самоуправления. Этот уровень свидетельствует об объект-субъектном характере отношений между педагогами и учащимися.

В этой иерархической схеме каждый вышеуказанный уровень субъекта управления служит одновременно объектом управления относительно тех уровней, что находятся выше.

В управляемой подсистеме основное место принадлежит ученическому коллективу. В нем также выделяют два уровня управления по вертикали: общеорганизационный коллектив и коллективы учащихся. По горизонтали управляемая подсистема представлена ученическими общественными организациями, творческими объединениями, кружками, клубами, спортивными секциями и дальнейшая управляемая подсистема отображает разнообразие и единство видов ученической деятельности (учебной, исследовательской, общественно полезной, художественной, спортивной).

Данная структура управления является до сих пор широко распространенной, часто ее называют пирамидальной, либо

бюрократической. Как правило, она состоит из трёх-четырёх уровней иерархии.

Вертикально-интегрированная модель линейной структуры имеет свои сильные и слабые стороны (таблица 1).

Таблица 1

Сильные и слабые стороны линейной структуры управления

Сильные стороны	Слабые стороны
Четкая вертикальная система прямого подчинения	Слабые горизонтальные связи управления
Четко прописанный функционал и персонификация ответственности	Конфликт обязанностей и интересов в условиях необходимого функционального взаимодействия отдельных кадровых и институциональных единиц
Эффективность в решении простых прямых управленческих задач	Слабая эффективность директивных методов решения управленческих задач в условиях сложной структуры учреждения
Оперативность принятия решения в малых организационных формах учреждения	Угасание, потеря принятия управленческих решений в сложной структуре учреждения
Линейное планирование использования ресурсов	Невозможность использования агрегированного, синергетического эффекта использования ресурсов

Таким образом, после всех преобразований в сфере экономики и сфере образования за последние десятилетия для многих управленческих команд встал острый вопрос формирования новой управленческой системы, так как линейно-функциональная структура резко понизила эффективность управляемости. Возникла угроза смещения к «ручному управлению». В новых условиях организационная структура управления организацией требует совокупности управленческих связей между институциональными элементами системы управления, которая бы характеризовала состав и информационные взаимосвязи, как отдельных исполнителей, так и конкретных подразделений, находящихся в последовательном соподчинении и наделенных четкими правами.

По мнению Мерзликина А. Ю. [39] наиболее эффективным выполнением поставленной цели соответствует построение матричной структуры управления в организациях профессионального образования.

Матричная структура – структура управления, в которой организационные элементы формируются на базе двух и более одновременных признаков. Матричная структура может не распространяться на всю образовательную организацию, не на все сферы, а внедряться по мере необходимости и готовности управленческой системы в целом. Это одно из преимуществ данной модели.

Не менее важным моментом является тот факт, что матричная структура управления ориентирована не на развитие отдельных служб, а на развитие взаимодействия между службами и функционалами. Матрица позволяет направлять, концентрировать, накапливать, быстро использовать, перераспределять и нормировано расходовать ресурсы, то есть качественно использовать «эффект масштаба».

Линейно-функциональная структура плохо ранжирует степени задач, слаба в краткосрочном, быстром проектировании, в построении временных, но необходимых промежуточных решений. Данная модель плохо работает при смежном взаимодействии функционала — вместе «синергетического эффекта», возникает конфликт функциональных интересов. Важно отметить, что матричная структура не отрицает, не отказывается от «вертикальной интеграции», внутри служб может быть линейно-функциональная структура. В свою очередь, матричная структура эффективнее работает, когда повышена степень доступа, права служб, конкретных руководителей (но и ответственность) к системе планирования, контроля, распределения ресурсов, премирования сотрудников. Матричная система предусматривает временное делегирование тех или иных полномочий. Начальники функциональных служб определяют способы решений поставленных перед сотрудниками, специалистами задач, контролируют ход их решений. В этом смысле матричная модель управления близка к проектной, но матричная структура – это постоянное образование. Сотрудники могут, должны подчиняться не только непосредственному руководителю, но по причине

сетевого (матричного) взаимодействия, функционалу служб, наложению и пересечению задач, и другим начальникам.

Однако для определения приоритетов задач и контроля времени недостаточно только выстроенной матричной структуры, для регулирования необходимы отдельные элементы автоматизированных систем управления, которые дублировали бы контроль, обеспечивали руководителям напоминание об исполнении, движении реализации задач. Таким образом, будет осуществляться интеграция всех видов деятельности, особенно при решении задач, требующих взаимодействия нескольких служб. Кроме этого, горизонтальные связи взаимодействия сотрудников среднего звена только усиливают данную управленческую систему, но при этом данные сотрудники остаются в вертикальном подчинении в рамках своих служб.

Слабые и сильные стороны матричной структуры управления представлены в таблице 2.

Таблица 2

Слабые и сильные стороны матричной структуры управления

Сильные стороны	Слабые стороны
Быстрота принятия управленческих решений в организации на стадии изменения управленческой системы	Наслаивание уровней функционала при взаимодействии служб
Высокая эффективность, вариативность оперативного управления	Последовательность и взаимозависимость выполнения обязанностей между специалистами служб
Повышение эффективности расходования ресурсов	Дублирование управленческих решений (одновременное решение проблемы с разных сторон)
Мобильность, межслужебное взаимодействие кадрами	Задвоение и взаимозависимость контроля
Повышение качества контроля за выполнением отдельных задач («круговая зависимость»)	Функциональный конфликт руководителей служб
Скорость управленческой реакции	Высокие требования к квалификации кадров

Пример матричной организационной структуры приведен на рисунке 2.

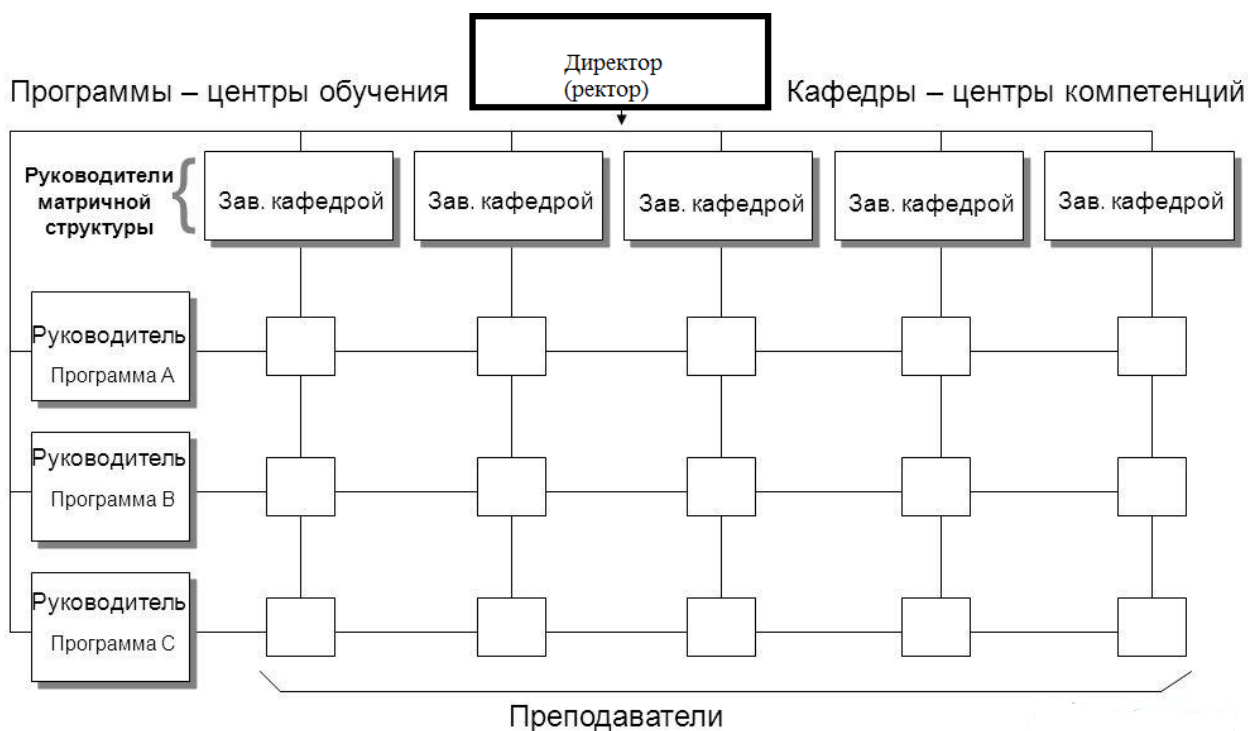


Рисунок 2 – Пример матричной структуры управления организацией профессионального образования

Важно отметить, что представленная схема матричной структуры управления организацией профессионального образования не является полной и всесторонней. Она отражает принципиальный подход к формированию управленческой системы, может дополняться, видоизменяться по мере необходимости и готовности к соответствующему переходу образовательного учреждения.

В организации профессионального образования, действующей в рамках матричной структуры управления, операционные и стратегические функции поделены по направлениям деятельности, а не по отдельным структурным подразделениям [39].

Таким образом, во-первых, в условиях совершенствования всей системы образования необходимо выстраивать новую управленческую структуру, которая способствовала бы повышению конкурентоспособности организации профессионального образования на рынке. На смену линейно-функциональной структуре должна прийти матричная структура управления,

которая позволит из автономной, закрытой, непрозрачной управленческой системы иерархического типа, сформировать систему отдельных служб, выстроенных в рамках горизонтальных функциональных связей «матрицы». Во-вторых, матричная структура управлений позволит получить агрегированный эффект от сетевого взаимодействия сформированных служб, что даст возможность эффективнее использовать ресурсы и время организации профессионального образования. В-третьих, наконец, «матрица» позволит в полной мере реализовать «эффект масштаба» организации профессионального образования за счет оперативности, скорости принятия управленческих решений.

1.3. Управление профессиональными образовательными организациями в условиях общественных трансформаций

В условиях общественных трансформаций происходит совершенствование действующего законодательства об образовании, вводятся новые федеральные государственные стандарты, возрастают требования к уровню образования будущих специалистов, повышается качество образовательного процесса. Сами образовательные организации переходят в новые организационно-правовые формы: от муниципальных в бюджетные, автономные, коммерческие, некоммерческие. Следовательно, прежняя система управления не может в полной мере соответствовать требованиям современности, оставаясь стабильной.

Если организация профессионального образования не будет следовать этим трансформациям, тогда она перестанет быть интересной внешним потребителям и заинтересованным сторонам. Выпускникам будет трудно найти достойную работу, и как следствие сократиться число студентов в вузе.

Путь самого процесса обучения изменился в последние десятилетия незначительно, совершенствование наблюдается в технологиях и методах: те

же обучающиеся, студенты, те же преподаватели, учителя и лекторы, средства обучения. С введением инноваций, без которых, по сути, невозможно представить современного рабочего места, компьютеризации, использования сети интернет появились новые возможности развития самой личности, процесса обучения и самообучения. Структура управления современными образовательными организациями пытается выступать «... единым, тотальным, массовым «инноватором», реализующим две, казалось бы, несовместимые задачи:

1 – стандартизация образовательных результатов и

2 – насильственное внедрение в сферу массового образования идей «личного образования», основанных на концепте самоопределения – индивидуальных образовательных траекторий...» [40, с. 67].

Но, как показывает практика, модернизация системы образования затрагивает управленческий аспект неглубоко, управление системой образования, в большинстве образовательных организаций, сводится к традиционной практике. Несмотря на применение инновационных введений, методов, современных движений, имеющаяся система управления образовательными организациями, по своей сути, продолжает выполнять прежний функционал, слегка адаптируясь и подстраиваясь под новшества и требования рынка труда. Наше общество не отталкивает идею модернизации, но управленческая установка, тем не менее, реализуется традиционными методами, по привычке, как удобнее...

Таким образом, можно сделать вывод о неготовности управленческих кадров к использованию новых подходов в условиях ужесточающихся требований к системе профессионального образования. Вышесказанное позволило выявить противоречие между постоянно совершенствующимися моделями образовательного процесса, требованиями к результатам обучения и наличием управленческих кадров, способных к эффективному управлению создаваемыми образовательными системами. Возникает необходимость подготовить перспективных, смелых, квалифицированных менеджеров,

способных внести в сознание преподавателей на уровне управления профессиональными образовательными организациями новые требования реального сектора экономики.

Решение данных проблем, возможно, осуществить с помощью оптимизации действующего управления профессиональными образовательными организациями в условиях общественных трансформаций. К основным направлениям оптимизации организации профессионального образования возможно отнести: оптимизацию структуры управления и оптимизацию кадрового обеспечения.

Первое направление – это оптимизация структуры управления организацией профессионального образования с помощью ухода от бюрократических структур к адхократическому типу, а также ориентации на потребности трудоустройства выпускников.

Ранее уже упоминалось, что инновационная деятельность, по своей сути, предлагает организациям профессионального образования отказаться от прежних форм управления, заменить бюрократические схемы с преобладающими вертикалями власти на организацию адхократического типа.

Изменяя модель привычной структуры управления образовательной организацией на адхократическую, руководитель создает условия, позволяющие несколько упростить, незначительно формализовать поведение работников и опереться на их профильную специализированную подготовку. Узкая специализация каждого работника образовательной организации позволит увидеть проблемы управления с различных ракурсов, при этом произойдет объединение специалистов в функциональные единицы, способные одновременно принимать участие в обсуждении того или иного вопроса, работать в проектной команде. Подобная группировка трудовых ресурсов позволит использовать опыт и потенциал каждого сотрудника как инструмент взаимодействия в целях взаимного согласования, выработки стратегии управления. Создавая такую модель управления, образовательная

организация должна избежать влияния бюрократических структур, давящих жестким разделением труда, а также систем чрезмерного планирования и контроля. Тем не менее нет необходимости опрометчиво кардинально менять свою внутреннюю форму, главное – она должна оставаться гибкой.

Результаты использования адхократического подхода в западной практике управления подтвердили, что процесс удовлетворения потребностей современного человека (в число которых входят и потребности интеллектуально-образовательной сферы) не может быть осуществлен только на основе технологических факторов, без развития индивидуально-личностной составляющей, актуализации творческого ресурса и потенциала человека, повышения мотивации к труду, видения индивидуального стимула для каждого участника управленческого процесса. При таком подходе современный руководитель образовательной организации будет ещё более заинтересован в высоком профессионализме своих педагогических кадров, что определенным образом поспособствует совершенствованию механизмов стимулирования их труда, направленных на собственное профессиональное развитие и развитие образовательной организации.

Важно определить систему моральных и материальных стимулов для сохранения в образовательной организации лучших преподавателей и пополнения образовательных организаций новым поколением высококвалифицированных кадров, способных грамотно подходить к решению вопросов управления образовательным процессом, следовательно, и влиять на управленческие решения, способствующие процветанию организации. Необходимость продумать и подобрать набор инструментов стимулирования сотрудников объясняется ещё и тем, что стимулирование является одним из методов управления личностью, воздействия на ее потребности и желания в саморазвитии и самосовершенствовании. В настоящее время в образовательной системе происходят значительные положительные изменения, позволяющие педагогам и руководителям раскрыть свой творческий потенциал, быть активным участником

инновационных процессов и самим создавать эти инновации. Задача руководителя состоит в умении использовать мотивацию и стимулирование для побуждения педагогического коллектива к деятельности, приводящей к достижению личностных целей и целей организации в целом. Задача менеджера – профессионала – выработать гибкую политику и разработать достаточное количество практических вариантов поощрения и стимулирования сотрудников [12]. При использовании элементов адхократического подхода в управлении руководитель максимально использует потенциал своих кадров, тем самым давая им возможность, как специалистам, чувствовать свою ответственность при обсуждении той или иной проблемы, что, в свою очередь, для большинства педагогов может стать значимым фактором, влияющим на стремление к саморазвитию, повышению уровня профессиональной компетентности. Результатом становится повышение качества деятельности работников, направленное на их участие в создании и использовании человеческих, материально-технических, финансовых, технологических и информационных ресурсов образовательной организации. «Менеджеры адхократии не «руководят» в привычном смысле. Они не столько отдают распоряжения подчиненным, сколько налаживают взаимодействие, осуществляют горизонтальную координацию деятельности команд и подразделений. Многие менеджеры являются специалистами, непосредственно работающими над проектом вместе с другими членами команд» [40, с. 27].

В управленческой науке есть мнение, что адхократия является небюрократической формой управления организацией, однако, это не совсем правомерно. Адхократия – это система проектирования аппарата управления, состоящего из работников, профессионально выполняющих управленческие функции в их классической вариации (планирование, организация, мотивация и контроль). Основное отличие адхократии от других бюрократических форм заключается в том, что эта форма управления лишена многих недостатков, присущих классическим моделям, и наиболее

эффективна в современных условиях. Право принимать решение при таком управлении может принадлежать любому компетентному сотруднику, независимо от занимаемой должности, входящему в проектную группу по решению проблемы. Менеджеры являются функциональными членами данных проектных команд, отвечающими за координацию действий между группами сотрудников. Роль руководителя существенно меняется: он выступает, скорее, как коллега, нежели как контролер; его влияние зависит от уровня компетентности в решаемом вопросе и умения взаимодействовать с людьми, а не приобретаетя вместе со вступлением в должность. Таким образом, поскольку значение прямого контроля и формальных полномочий снижается, различия между линейными и нелинейными функциями сводятся к минимуму. В результате происходит ситуация, в которой нет смысла отличать тех, кто обладает формальной властью и отдает распоряжения, от тех, кто при наличии высокого уровня компетентности имеет лишь неофициальное право высказывать свое мнение [13].

Внедрение адхократического подхода в управление профессиональными образовательными организациями на современном этапе позволяет миновать массовые бюрократические схемы управления, традиционную иерархическую структуру, поможет реализации идей модернизации образования, а именно внедрению проектного управления.

Оптимизируя структуру управления необходимо учитывать рыночную ориентацию организаций профессионального образования. Это обстоятельство обусловлено основной целью функционирования организаций профессионального образования, то есть обеспечение востребованными профессиональными кадрами рынок за счет реализации конкурентоспособных образовательных программ. Достижение этой цели должно способствовать не только обучению специалистов, но и их дальнейшее трудоустройство. В качестве примеров, возможно привести присутствие в структурах колледжей города Челябинска структурных подразделений по трудоустройству.

Так, Челябинским педагогическим колледжем № 2 расположенным по адресу ул. Горького 79 в структуре предусмотрена Служба содействия трудоустройству. Данная служба ведет работу по направлениям:

1. Использование веб-сайта. На сайте колледжа создан раздел «Центр содействия трудоустройству выпускников». В настоящее время ведется работа по его наполнению: установлен контакт с Центром занятости населения г.Челябинска и Молодежной биржей труда г. Челябинска. Данный раздел позволяет:

- работодателям осуществлять поиск соискателей на замещение вакантных должностей среди студентов и выпускников Челябинского педагогического колледжа благодаря наличию на сайте резюме студентов;

- студентам и выпускникам расширять параметры поиска работы в г. Челябинске соответственно полученным знаниям, устремлениям и карьерным амбициям;

- органам исполнительной власти, имеющим в своем ведении образовательные учреждения и осуществляющим управление в сфере образования, оперативно принимать управленческие решения по различным направлениям деятельности сферы образования, в том числе связанным с приведением объемов и профилей подготовки квалифицированных кадров в соответствии с потребностями рынка труда.

2. Использование социальных сетей при реализации направлений работы службы. При реализации направлений работы Службы содействия трудоустройству выпускников в социальной сети «ВКонтакте» в ноябре 2015 года создана группа «Садовница». На странице группы размещается информация об имеющихся вакансиях работодателей г.Челябинска и Челябинской области, рекламные объявления.

3. Консультационная работа со студентами по вопросам самопрезентации, профориентации и информирования о состоянии рынка труда.

4. Разработка методических материалов по вопросам трудоустройства выпускников.

5. Публикации материалов по вопросам трудоустройства выпускников и деятельности службы: сборниках докладов, материалов конференций, семинаров.

6. Организация временной занятости студентов.

7. Организация службой мероприятий по содействию трудоустройству выпускников.

8. Взаимодействие с органами по труду и занятости населения.

9. Участие службы в мероприятиях, организованных с целью содействия трудоустройству выпускников: мероприятия с участием студентов и выпускников.

10. Участие службы в мероприятиях, организованных с целью содействия трудоустройству выпускников: мероприятия с участием работодателей, представителей органов исполнительной власти, общественными организациями и объединениями работодателей, региональным центрами содействия трудоустройству.

Использование адхократического подхода в управлении организацией профессионального образования в комплексе с ориентацией на будущее трудоустройство выпускников позволит качественно изменить результаты образовательного процесса, деятельность самих руководителей организаций и их сотрудников [12].

Вторым важным направлением по оптимизации управления организацией профессионального образования является оптимизация кадрового обеспечения в области повышения квалификации педагогических кадров профессиональной образовательной организации, причем как внешней, так и внутренней.

Детальная разработка проблем повышения квалификации педагогических работников представлена в работах большого числа ученых

(И.Ю. Алексашина Б.Г. Ананьев, Т.Г. Браже, С.Г. Вершловского, Ю.А. Конаржевский, Т.И. Шамова и др.).

Современная психолого-педагогическая наука и практика находятся в постоянном поиске инновационных и эффективных форм повышения квалификации. По мнению большинства ученых (С.А. Абрамова, Э.М. Никитин и др.), система повышения квалификации должна опираться на результаты диагностики образовательных потребностей педагогических работников, учитывать уровень квалификации и индивидуальные затруднения педагогов в их профессиональной деятельности. Существующая более ста лет система повышения квалификации и переподготовки работников образования в России требует дальнейшей разработки методологических и теоретических основ педагогики повышения квалификации с учетом основных положений достаточно актуальной на данном этапе концепции непрерывного образования [68].

Министерство образования и науки РФ проводит широкомасштабную модернизацию данной системы, в том числе, с учетом введения в действие профессиональных стандартов в сфере образования. В рамках введения в действие профессиональных стандартов, являющихся основой для повышения качества педагогической деятельности и непрерывного развития педагога, проблема совершенствования системы повышения квалификации педагогических работников, а также совершенствования деятельности методических служб различных уровней, приобретает особую актуальность. В числе основных задач совершенствования системы повышения квалификации можно выделить следующие:

- 1) активное привлечение педагогов к разработке индивидуальных планов и программ профессионального роста;
- 2) планирование и построение содержания повышения квалификации на основе анализа соответствия педагогических работников требованиям профессионального стандарта в части требований к образованию и

обучению, опыту практической работы, с учетом образовательных потребностей и профессиональных затруднений педагогов;

3) проектирование индивидуальной образовательной траектории каждого педагогического работника в повышении квалификации;

4) перенос практической составляющей процесса повышения квалификации педагога в условия реальной деятельности профессиональной образовательной организации и отработка новых профессионально-педагогических умений и навыков непосредственно на конкретном рабочем месте.

В состав повышения квалификации как непрерывной социально-педагогической системы входят следующие компоненты:

- содержание повышения квалификации педагогических работников с учетом реализуемых обобщенных трудовых функций, определенных профессиональным стандартом;

- организационно-педагогические условия, способствующие эффективности повышения квалификации;

- результаты функционирования системы повышения квалификации.

Анализ требований профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» в части требований к образованию и обучению позволил сделать вывод о том, что 75% педагогических работников Южно-Уральского государственного технического колледжа, реализующих профессиональный цикл программ подготовки специалистов среднего звена, имеют базовое инженерно-техническое образование, следовательно, согласно требованиям стандарта нуждаются в дополнительном профессиональном образовании в области профессионального образования и профессионального обучения. С учетом результатов анализа методической службой колледжа был полностью пересмотрен перспективный план внешнего повышения квалификации педагогических работников, на ближайшие три года запланировано

поэтапное обучение преподавателей и мастеров производственного обучения с базовым инженерно-техническим образованием по дополнительной профессиональной программе – программе профессиональной переподготовки «Профессиональное обучение» в объеме 500 часов. Кроме того, были актуализированы: перспективный план обучения педагогических работников по программам повышения квалификации, план стажировок в профильных организациях с учетом требования – не реже 1 раза в три года, разрабатывается план обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда. Далее было пересмотрено содержание ступеней внутренней системы повышения квалификации. Так, в содержание первой ступени – адаптационного сбора для молодых специалистов и вновь принятых преподавателей введено детальное изучение профессионального стандарта, планирование индивидуального маршрута повышения квалификации, составление плана индивидуальной методической работы.

В рамках второй ступени – школы педагогического мастерства (ШПМ) для преподавателей, занятия которой проводятся не реже 1 раза в месяц, запланировано проведение обучающих семинаров-практикумов, направленных на обеспечение эффективной реализации трудовых функций, определенных профессиональным стандартом.

В рамках третьей ступени, заключающейся в управлении деятельностью предметных (цикловых) комиссий, запланировано проведение семинаров и (или) семинаров-практикумов для председателей выпускающих и невыпускающих предметных (цикловых) комиссий по вопросам актуализации программ подготовки специалистов среднего звена с учетом требований профессиональных стандартов по соответствующему виду деятельности, повышения эффективности педагогической деятельности и повышения качества образования в рамках реализации трудовых функций, определенных профессиональным стандартом «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования». Одной из эффективной форм повышения

квалификации, применяемой научно-методической службой колледжа, является проведение методических конкурсов. Так, только за последние три года были организованы и проведены различные методические конкурсы (конкурс методических разработок, конкурс цифровых образовательных ресурсов, конкурс методического обеспечения внеаудиторной самостоятельной работы, конкурс «Урок учебной практики», конкурс на лучшее педагогическое портфолио, конкурсы электронных учебно-методических комплексов), направленные на развитие педагогической инициативы, творчества, на выявление лучших педагогических практик, обмен педагогическим опытом, стимулирование педагогических работников к повышению квалификации, педагогическому поиску, постоянному самосовершенствованию в профессии.

Представленная система запланированных мероприятий по совершенствованию внешней и внутренней систем повышения квалификации педагогических работников Южно-Уральского государственного технического колледжа в соответствии с требованиями профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» по мнению И.И. Тубер, Т.Ю. Крашаковой, Е.В. Гнатышиной [68] призвана обеспечить непрерывное развитие педагогического персонала и повышение качества педагогической деятельности в целом.

Таким образом, управление профессиональными образовательными организациями в условиях общественных трансформаций должно быть ориентировано во-первых, на оптимизацию структуры управления организацией профессионального образования с помощью ухода от бюрократических структур к адхократическому типу, а также ориентации на потребности трудоустройства выпускников; во-вторых, на оптимизацию кадрового обеспечения в области повышения квалификации педагогических кадров профессиональной образовательной организации.

Выводы по 1 главе

1. Историко-педагогический анализ проблемы управления организациями профессионального образования позволил выявить основные этапы ее развития в международной и российской практике: «зарождение» (первая треть XX века); «застоя» (с середины 30-х до середины 60-х гг. XX века); «возрождения» (середина 60-х – конец 80-х гг. XX века); «реформирования» (конец 80-х - середина 90-х гг. XX века); «развития» (с середины 90-х гг. XX века до настоящего времени).
2. Сущность и структура управления организацией профессионального образования имеет несколько характеристик. Во-первых, в условиях совершенствования всей системы образования необходимо выстраивать новую управленческую структуру, которая способствовала бы повышению конкурентоспособности организации профессионального образования на рынке. На смену линейно-функциональной структуре должна прийти матричная структура управления, которая позволит из автономной, закрытой, непрозрачной управленческой системы иерархического типа, сформировать систему отдельных служб, выстроенных в рамках горизонтальных функциональных связей «матрицы». Во-вторых, матричная структура управлений позволит получить агрегированный эффект от сетевого взаимодействия сформированных служб, что даст возможность эффективнее использовать ресурсы и время организации профессионального образования. В-третьих, наконец, «матрица» позволит в полной мере реализовать «эффект масштаба» организации профессионального образования за счет оперативности, скорости принятия управленческих решений.
3. Управление профессиональными образовательными организациями в условиях общественных трансформаций должно быть ориентировано во-первых, на оптимизацию структуры управления организацией профессионального образования с помощью ухода от бюрократических структур к адхократическому типу, а также ориентации на потребности

трудоустройства выпускников; во-вторых, на оптимизацию кадрового обеспечения в области повышения квалификации педагогических кадров профессиональной образовательной организации.

Глава 2. Диагностика системы управления организацией профессионального образования и пути ее оптимизации

2.1. Общая характеристика организации профессионального образования

Диагностика системы управления организацией профессионального образования проводится на базе колледжа Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета.

Колледж был образован с начала учебного года в 2013 году и является подразделением Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета. Деятельность колледжа была образована на базе факультета подготовки учителей начальных классов, но в 2014 году был передан в подразделение факультета социального образования. В апреле 2015 года колледж стал самостоятельным подразделением Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета.

В 2016 году состоялся первый выпуск. Дипломированными специалистами стали 13 человек. Среди них – пятеро отличников, трое выпускников вошли в сотню лучших выпускников вуза, а также победитель конкурса на получение стипендии студентами очной формы обучения, обучающимися по договору об оказании платных услуг за достижения в учебной, научно-исследовательской, спортивной, общественной, социально значимой и творческой деятельности по итогам 2015 года. Второй выпуск-2017 составил уже 30 специалистов.

Колледж руководствуется в своей деятельности Конституцией Российской Федерации, Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, приказами, письмами Министерства образования и науки Российской Федерации, Уставом Университета, иными локальными

нормативными актами Университета и Положением «О колледже Федерального государственного бюджетного учреждения высшего образования «Южно-уральский государственный гуманитарно-педагогический университет» (колледж ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)» [50].

Колледж Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета осуществляет подготовку студентов по направлениям:

1. Преподавание в начальных классах.
2. Дошкольное образование.
3. Специальное дошкольное образование.
4. Экономика и бухгалтерский учет.

В 2018-2019 учебный год колледж планирует открыть подготовку ещё по 2 направлениям:

1. Физическая культура (квалификация: педагог по физической культуре и спорту).
2. Право и организация социального обеспечения (квалификация: юрист).

Колледж следует миссии и целям:

Миссия колледжа: обеспечение востребованными профессиональными кадрами потребностей региональной социальной сферы за счет реализации конкурентоспособных образовательных программ гуманитарно-педагогической направленности, прикладных и фундаментальных научных исследований с целью содействия инновационному развитию региона.

Миссия предусматривает:

- в образовательном направлении – создание системы подготовки кадров, ориентированной на текущие и стратегические потребности региона и соответствующей мировым стандартам качества;
- в научном направлении – сохранение и развитие центров превосходства по подготовке кадров научной квалификации педагогической,

гуманитарной и естественно-научной направленности, занимающих ведущие позиции на национальном уровне и способствующих развитию инновационной среды региона;

– в социальном направлении – расширение видов общественно значимой деятельности и повышение качества социальных услуг для населения, способствующих сохранению социальной стабильности и безопасности в регионе;

– в культурном направлении – воспроизведение ценностей общественной и профессиональной культуры, распространение идей духовности и гуманизма в общественном сознании, формирование культурной и интеллектуальной элиты.

Стратегическая цель и ключевые задачи развития колледжа ориентированы на:

1. Обеспечение его конкурентоспособности, становления как гуманитарно-педагогического вуза, научно-образовательного комплекса, обладающего интеллектуальными и материально-техническими ресурсами ядра межрегионального кластера непрерывного педагогического образования.

2. Установление тесного взаимодействия с региональным сообществом, интеграция жизнедеятельности колледжа в социально-культурную, экономическую и образовательную среду Южного Урала.

3. Развитие научно-образовательного комплекса в соответствии с запросами региона, целями научно-методического сопровождения муниципальных систем образования, потребностями обучающихся.

4. Совершенствование разработки и реализации образовательных программ на основе интеграции практико-ориентированного обучения и научно-исследовательской деятельности, сохранения фундаментальности образования, использования эффективных технологий обучения, модернизации учебной инфраструктуры.

5. Повышение эффективности научно-инновационной деятельности по приоритетным направлениям социально-экономического развития, проблемам общего, педагогического и гуманитарного образования.

6. Обеспечение роста удовлетворенности сотрудников работой посредством повышения прозрачности профессиональных, карьерных и финансовых перспектив, получения справедливого вознаграждения пропорционального вкладу в развитие колледжа.

7. Результативное осуществление молодежной политики, внедрение новых подходов к организации воспитательной работы и внеучебной деятельности обучающихся.

8. Разработка мер по привлечению и удержанию молодых преподавателей и научных сотрудников.

9. Повышение эффективности системы управления колледжем, внедрение и развитие технологий стратегического менеджмента и менеджмента качества, студенческого самоуправления.

10. Развитие финансово-экономической деятельности в направлении увеличения объема доходов колледжа и повышения эффективности их использования как основы успешного развития.

11. Разработка и реализация концепции позиционирования колледжа.

Таким образом, колледж самое молодое подразделение Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета Он начал свою работу в сентябре 2013 года. Преподавание в колледже ведётся по лицензированным основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования: «Дошкольное образование», «Специальное дошкольное образование», «Преподавание в начальных классах», Экономика бухгалтерский учёт (по отраслям)». Основная часть обучающихся проживает в Челябинской области и в г. Челябинске, также учатся студенты из Казахстана, Ханты-Мансийского автономного округа, Якутии, Башкирии и Курганской области.

2.2. Анализ системы управления организацией профессионального образования

Анализ системы управления колледжем Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета проведем по следующим направлениям:

- структура управления колледжем;
- анализ организации образовательного процесса;
- структура и качество подготовки специалистов;
- оценка кадрового обеспечения колледжа.

Структура управления колледжем приведена на рисунке 3.

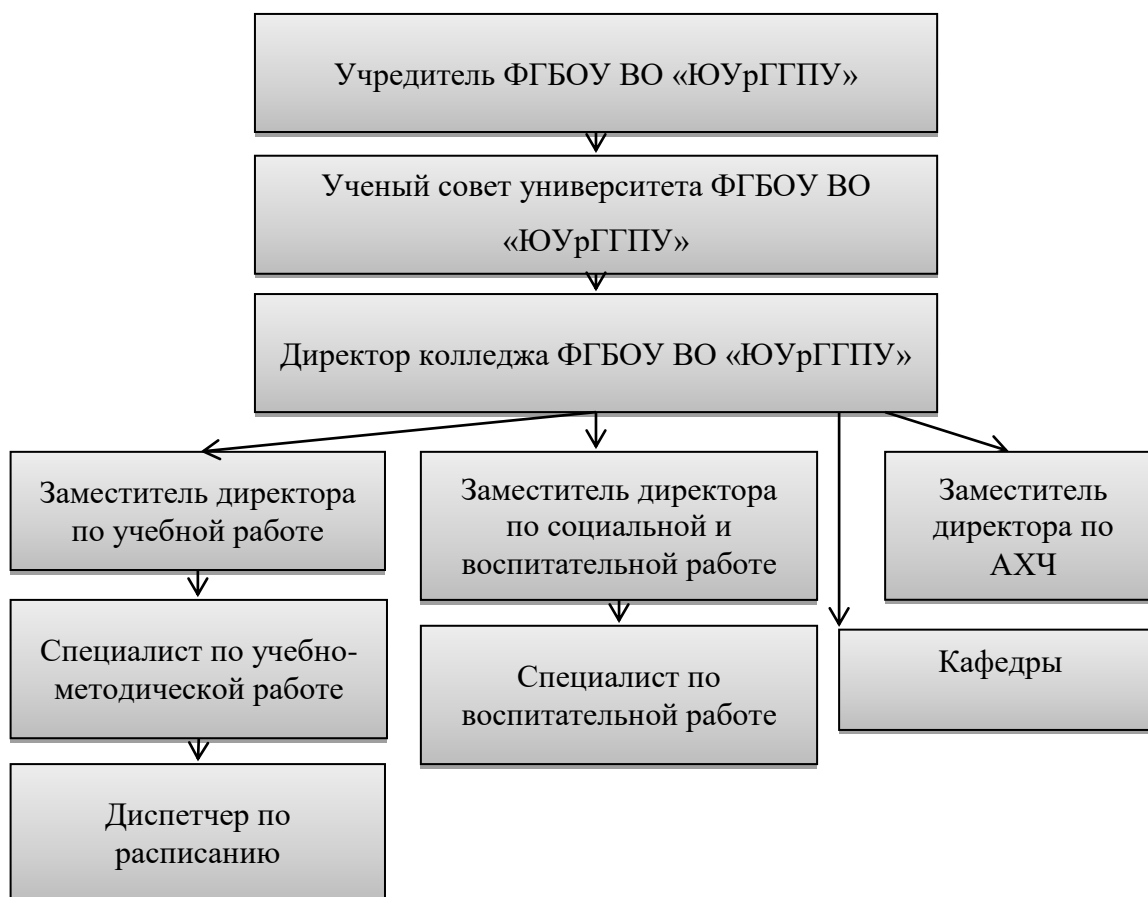


Рисунок 3 – Структура управления колледжа

Общее руководство колледжем в части реализации программ среднего профессионального и непрерывного образования осуществляет выборный представительный орган – Ученый совет Университета.

Ученый Совет Университета вправе:

- обсуждать проект Положения о колледже, носить изменения и дополнения к нему;
- разрабатывать предложения по программе развития колледжа, совершенствованию учебно-воспитательного процесса;
- утверждать положения о структурных подразделениях Колледжа, рассматривать и принимать правила внутреннего распорядка и иные локальные акты колледжа;
- ходатайствовать о награждении работников колледжа;
- решать другие вопросы в соответствии с законодательством Российской Федерации и Положением о колледже.

Положение о колледже, изменения и дополнения к нему принимаются на заседании Ученого совета Университета и утверждаются ректором Университета. В колледже должны быть созданы условия всем работникам и обучающимся для ознакомления с действующим Уставом университета, Положением о колледже, вносимыми предложениями об их изменениях и дополнениях для свободного обсуждения этих предложений.

Общее управление колледжем осуществляет ректор Университета. Непосредственное управление функционированием колледжа осуществляет директор колледжа, наделенный соответствующими полномочиями.

Штатное расписание и должностные обязанности работников колледжа утверждаются ректором Университета.

Директор колледжа, действуя в рамках доверенности, выданной ректором Университета:

- представляет интересы колледжа в отношениях с органами государственной власти и управления;
- несет перед ректором Университета персональную ответственность за подготовку специалистов;
- издает приказы и распоряжения, обязательные для всех работников и обучающихся колледжа;

- руководит образовательной, воспитательной работой, финансово-хозяйственной деятельностью колледжа;
- распоряжается частью денежных средств, полученных колледжем от собственной деятельности в пределах сформированных фондов, которые согласованы и утверждены ректором Университета;
- формирует контингент обучающихся, обеспечивает их социальную защиту;
- утверждает штатное расписание;
- обеспечивает выполнение требований правовых актов и нормативно-технических документов по созданию здоровых и безопасных условий труда и учебы;
- решает другие вопросы в соответствии с законодательством Российской Федерации, Уставом Университета и положением о колледже;
- ежегодно представляет отчет об итогах работы и план мероприятий по дальнейшему развитию деятельности колледжа;
- другие права и обязанности директора колледжа определяются трудовым договором и должностной инструкцией.

Директор колледжа несет полную ответственность перед ректором и Ученым советом Университета за результаты деятельности колледжа.

Исполнение части своих полномочий директор колледжа передает своим заместителям. Распределение обязанностей между заместителями устанавливается распоряжением и должностными инструкциями, которые доводятся до сведения работников.

Таким образом, в целом можно сделать вывод, что сформированная структура управления колледжем соответствует уставным требованиям и практике управления организацией профессионального образования. Но она имеет свои достоинства и недостатки, которые присущи бюрократическим структурам.

Положительными моментами являются четкость системы взаимодействия подразделений, единоначалие (руководитель берет в свои

руки общее управление), разграничение ответственности (каждый знает, за что отвечает), возможность быстрой реакции исполнительных подразделений на указания, полученные свыше.

Недостаток структуры заключается в отсутствии звеньев, которые вырабатывают общую стратегию работы. Руководители практически всех уровней в первую очередь решают оперативные проблемы, а не стратегические вопросы. Имеются предпосылки к перекладыванию ответственности и волоките при решении проблем, которые требуют взаимодействия нескольких подразделений. Управление колледжем имеет слабую гибкость и плохо приспособляется к изменениям. Колледж и подразделения имеют разные критерии оценки эффективности и качества работы. Существующая тенденция к формальности оценки данных показателей обычно приводит к возникновению атмосферы разобщенности и страха.

Недостатки управления в данной структуре заключаются в большом количестве промежуточных звеньев, которые находятся между работниками и управленцем, принимающим решения. Управленцы верхнего уровня подвержены перегрузке. Повышается зависимость между результатами работы и квалификацией, деловыми и личностными качествами высшего управленческого состава.

Таким образом, можно сделать вывод, что в современных условиях действующая организационная структура имеет больше недостатков, чем достоинств. При данной системе организации сложно добиться качественной работы колледжа.

Еще одним большим недостатком действующей структуры управления колледжем является отсутствие в его структуре специалиста по трудоустройству выпускников. Данная работа ведется только на уровне Университета.

В структуре Университета предусмотрено структурное подразделение – Отдел трудоустройства и профессиональной социализации. В его основные функции входит:

1. Оказание консультационных, образовательных и других видов услуг, выпускникам, другим лицам, обратившимся в отдел.

2. Обучение заинтересованных студентов и выпускников по программе, направленной на получение студентами знаний, умений и навыков в сфере деловой коммуникации, технологий эффективного трудоустройства и развития карьеры, повышение уровня деловой культуры, способствующих более успешной профессиональной адаптации к условиям современного рынка труда.

3. Организация и проведение ярмарки выпускников, конференций, выставок, презентаций, обзорных экскурсий на предприятия, семинаров, мероприятий в рамках содействия трудоустройству студентов, выпускников, и других лиц, обратившихся в отдел.

4. Сотрудничество с институтами, кафедрами, администрацией Университета, по вопросам деятельности отдела.

5. Осуществление постоянного взаимодействия с организациями, региональными и местными администрациями по вопросам качества подготовки, трудоустройства молодых специалистов и востребованности их на рынке труда.

6. Осуществление индивидуального мониторинга трудовой деятельности выпускника.

7. Формирование персонифицированного банка выпускников ЮУрГГПУ.

8. Анализ потребности рынка труда в выпускниках Университета.

9. Ведение информационной и рекламной деятельности, заключение договоров, соглашений о сотрудничестве с организациями, учреждениями на предоставление работ и услуг в соответствии с видами деятельности отдела.

Рассмотрев отчеты отдела трудоустройства и профессиональной социализации Университета, представленных на сайте можно сказать, что работа ведется по выпускникам Университета, а специалисты, получившие средне-специальное образование в колледже трудоустраиваются самостоятельно. Данное обстоятельство следует определить как проблему, так как на рынке профессионального образования присутствует высокая конкуренция, и многие колледжи уже давно практикуют не только подготовку специалистов, но и их дальнейшее трудоустройство.

На следующем этапе исследования был проведен анализ организации образовательного процесса колледжа.

Колледж Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета осуществляет подготовку по 8 образовательным программам:

- 38.02.01 - Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) (на базе основного общего образования);

- 38.02.01 - Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) (на базе среднего общего образования);

- 44.02.01 - Дошкольное образование (на базе основного общего образования);

- 44.02.01 - Дошкольное образование (на базе среднего общего образования);

- 44.02.02 - Преподавание в начальных классах (на базе основного общего образования);

- 44.02.02 - Преподавание в начальных классах (на базе среднего общего образования);

- 44.02.04 - Специальное дошкольное образование (на базе основного общего образования);

- 44.02.04 - Специальное дошкольное образование (на базе среднего общего образования).

Образовательный процесс в колледже предполагает разнообразную деятельность по формированию профессиональных и нравственно-этических качеств специалиста. Она предусматривает:

- организацию образовательного процесса на основе выполнения требований федеральных государственных образовательных стандартов;
- разработку и утверждение основных профессиональных образовательных программ, реализация которых обеспечивает качество подготовки обучающихся;
- разработку фонда оценочных средств, позволяющего измерить уровень сформированности компетенций (ФГОС) и трудовых действий (Профессиональный стандарт) как основных образовательных результатов;
- открытие новых профилей подготовки в соответствии с требованиями потребителей;
- реализацию компетентностного и системно-деятельностного подхода;
- укрепление материальной базы для учебной и научно-исследовательской деятельности;
- качественное учебно-методическое обеспечение образовательного процесса.

Система организации образовательного процесса в колледже Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета представлена на рисунке 4.

Данная система организации образовательного процесса в колледже Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета реализуется в представленной модели образовательного процесса (рис. 5).

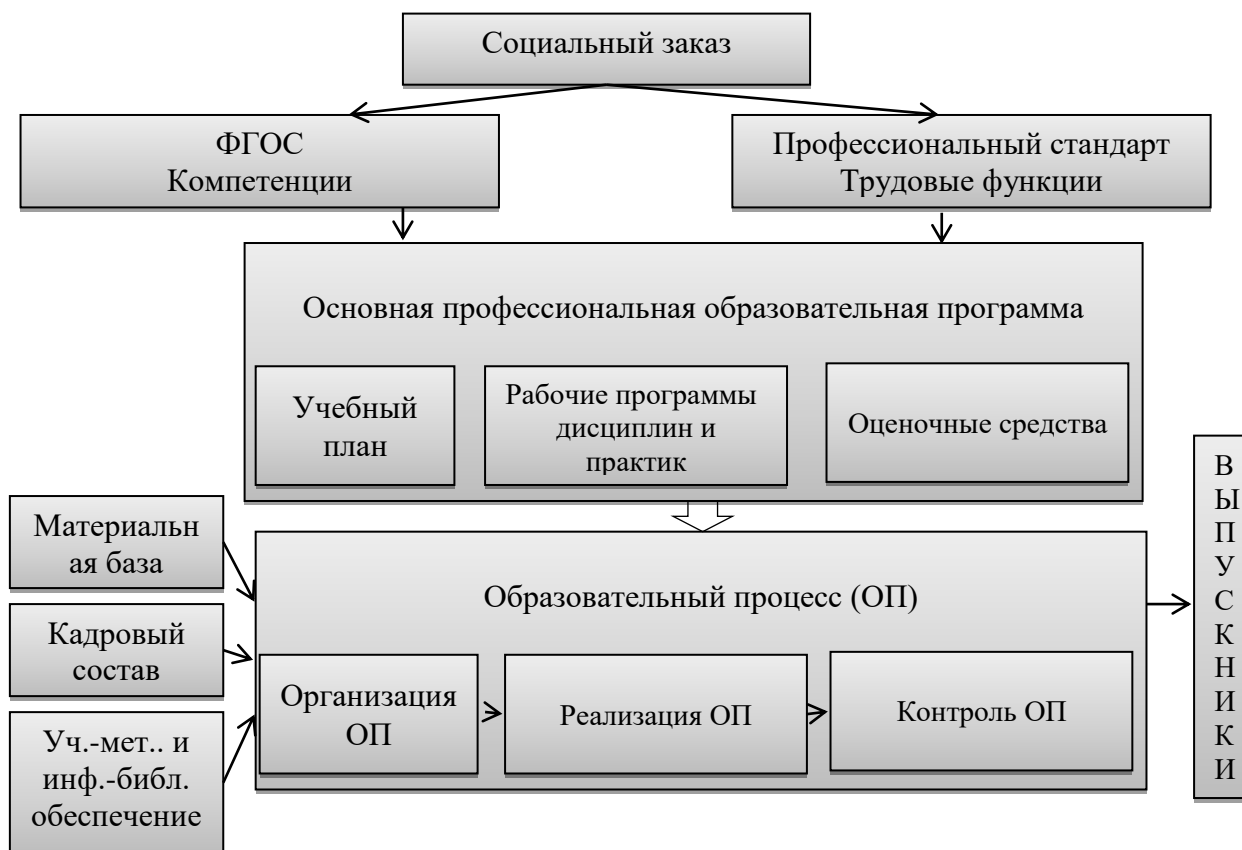


Рисунок 4 – Система организации образовательного процесса в колледже Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета



Рисунок 5 – Модель образовательного процесса в колледже Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета

Содержание и объем образования определяются образовательными стандартами, на основе которых разрабатываются основные профессиональные образовательные программы, включающие в себя учебный план, рабочие программы дисциплин и практик, оценочные средства, материалы государственной итоговой аттестации.

Образовательная деятельность регламентируется Положением об организации и осуществлении образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования в колледже Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета.

Переходом на Федеральные государственные образовательные стандарты третьего поколения и их актуализированные версии (ФГОС 3+) обусловлены существенные изменения в образовательном процессе. В разработке и экспертизе каждой новой образовательной программы непосредственное участие принимают работодатели: руководители муниципальных органов управления образованием, управления социальной защитой, руководители и ведущие специалисты образовательных организаций, представители бизнес-сообщества.

Все образовательные программы среднего профессионального образования разработаны на основе компетентностного подхода, содержание программ позволяет поэтапно формировать общекультурные, профессиональные компетенции, заданные федеральным стандартом, а также дополнительные (специальные) компетенции, отражающие профильную направленность каждой программы. В колледже разработана и внедрена собственная методика оценки сформированности компетенции, создан фонд оценочных средств для текущей, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся, позволяющий измерить коэффициент сформированности компетенции. В число результатов практической подготовки (практики) вместе с компетенциями включены трудовые функции, определенные Профессиональными стандартами.

Качество знаний студентов в колледже рассматривается как основной критерий эффективности работы профессорско-преподавательского состава.

Результаты промежуточных аттестаций демонстрируют стабильную успеваемость по всем направлениям подготовки (таблица 2).

Таблица 2

Итоги промежуточных аттестаций очной формы обучения в колледже Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета

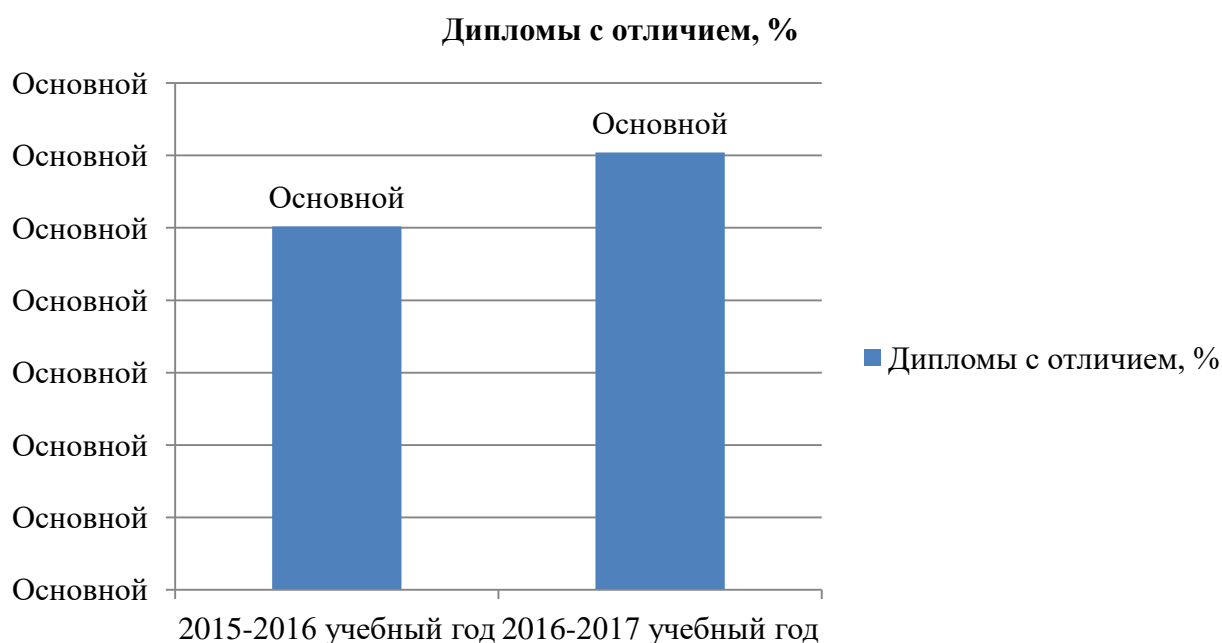
Направление подготовки	2015-2016 зимняя сессия		2015-2016 летняя сессия		2016-2017 зимняя сессия	
	Общая успеваемость	Качественная успеваемость	Общая успеваемость	Качественная успеваемость	Общая успеваемость	Качественная успеваемость
Дошкольное образование	78,3	43,5	81,0	66,6	82,1	57,1
Специальное дошкольное образование	90,9	86,4	100	100	97,4	86,8
Преподавание в начальных классах	91,8	82,7	94,7	86,3	93,7	80,3
Экономика и бухгалтерский учет	33,3	33,3	33,3	33,3	100	80,0
ИТОГО	88,4	76,7	92,3	84,5	92,9	78,3

Государственные аттестационные комиссии оценивают подготовку выпускников колледжа Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета в целом как хорошую, о чем свидетельствуют результаты защиты квалификационных работ за последние пять лет (таблица 3).

**Результаты государственной аттестации колледжа Южно-Уральского
государственного гуманитарно-педагогического университета**

Год выпуска	2015-2016 учебный год	2016-2017 учебный год
Дипломы с отличием, %	25,1	30,2
Защитили квалификационные работы на 5, %	63,5	63,8
Защитили квалификационные работы на 4, %	30,0	28,8
Общая успеваемость, %	98,2	99,8
Сдали государственные экзамены на 5, %	48,7	49,1
Сдали государственные экзамены на 4 и 5, %	39,1	37,2
Общая успеваемость, %	98,3	99,8

Анализ результатов государственной аттестации выпускников за последние три года свидетельствует о том, что общая и качественная успеваемость остается стабильной. По итогам Государственной аттестации в 2016 году дипломы с отличием получили 30,2% % выпускников (рисунок 6).



**Рисунок 4 - Динамика численности выпускников, получивших дипломы с
отличием (в %)**

Следует отметить, что в 2015-2016 учебном году общая успеваемость была 98,3 %, а в 2016-2017 годы она увеличилась до 99,8% (рисунок 5).

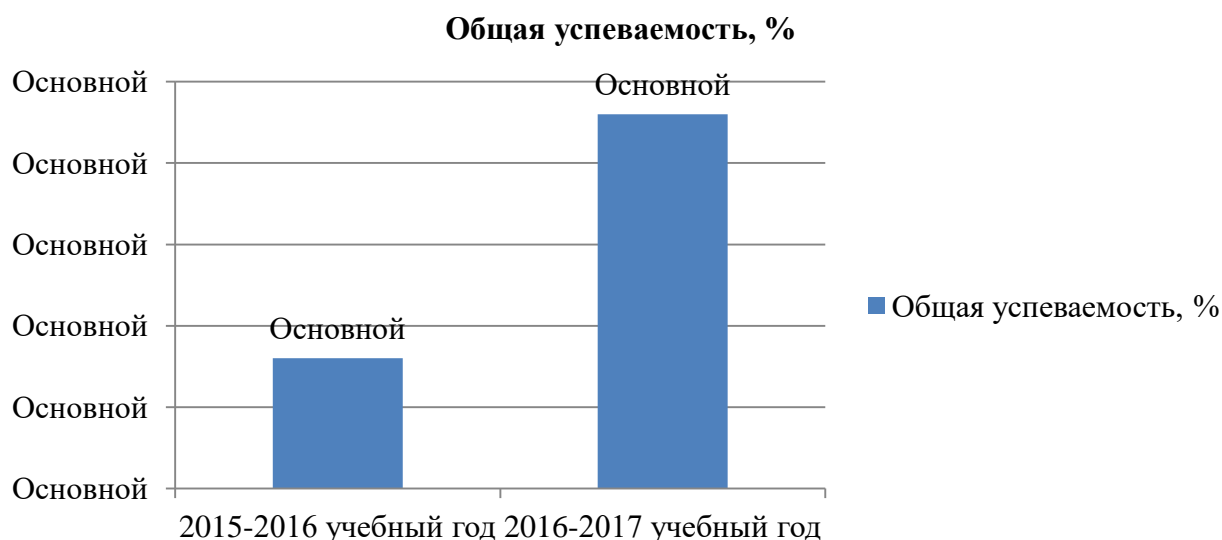


Рисунок 5 - Динамика общей успеваемости выпускников (в %)

В 2016-2017 учебном году успеваемость увеличилась до 99,8%. Следует отметить, что в 2016 году успеваемость не достигла 100% уровня.

В колледже функционирует внутренняя система оценки качества образования как элемент системы менеджмента качества (СМК) образовательной организации.

Комплекс мер по сбору, учету, анализу и оценке внешних и внутренних требований к качеству образовательной деятельности колледжа регламентируется Положением о внутренней системе мониторинга образовательного процесса и качества образования [48].

Внутренняя система оценки колледжа Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета включает:

- процедуры самообследования, целью которых являются анализ деятельности колледжа, выработка рекомендаций по устранению несоответствий процедур, процессов и содержания качества образования;
- внутренний аудит качества, организуемый с целью систематического и независимого анализа системы менеджмента качества и позволяющий

определить соответствие деятельности и результатов колледжа в области качества;

- рейтинговую оценку деятельности преподавательского состава, формируемую на основе информационной базы, всесторонне отражающей учебно-методическую и педагогическую деятельность преподавателей колледжа;

- рейтинговую оценку эффективности деятельности кафедр по реализации образовательных программ;

- входной контроль качества подготовки абитуриентов, целью которого является оценка уровня подготовленности абитуриентов, разработка системы, способствующей дополнительной подготовке первокурсников, ее совершенствование в соответствии с уровнем требований колледжа;

- промежуточную аттестацию и текущий контроль, целью которых является оценка уровня освоения студентами содержаний учебных курсов, включение студентов в самооценку своих учебных достижений, в процесс выявления затруднений и способов их преодоления;

- итоговую аттестацию, которая осуществляется с целью оценки уровня профессионально-личностной компетенции выпускника, его готовность к творческой и профессиональной деятельности, готовность к профессиональному росту;

- самооценку эффективности функционирования системы менеджмента качества;

- иные формы и виды контроля, проводимые в рамках мониторинга научной, воспитательной и других видов образовательной деятельности.

В колледже Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета разработаны локальные акты по каждому виду контроля качества образования. Текущий контроль регламентируется Положением о балльно-рейтинговой системе оценивания результатов освоения основных профессиональных образовательных программ [47]; промежуточная аттестация – Положением о формах, периодичности и

порядке промежуточной аттестации; итоговая аттестации – Положением о государственной итоговой аттестации [49].

Вопросы качества обучения, итоги успеваемости находятся в центре внимания ректората и кафедр. Два раза в семестр проводится учебная аттестация, итоги которой обсуждаются на заседаниях кафедр. Своевременно принимаются меры по ликвидации задолженностей по зачетам и экзаменам. Вопросы успеваемости и качества подготовки выносятся на заседания директора колледжа.

Результаты аудиторской сессии 2016 года показали стабильную положительную динамику в снижении количества отклонений (на 54%) и изменении их качества; увеличению улучшений (на 4%). Результаты показали, что реализуемая в колледже система менеджмента качества стабильно функционирует и развивается в соответствии с требованиями стандарта.

Самооценка эффективности функционирования системы менеджмента качества по модели ЛЭТИ в 2016 г. проводилась в форме электронного опроса. В процедуре самооценки приняли участие 116 человек, что на 20% больше в сравнении с 2015 г. Обобщенные данные результатов показали, что за последние 2 года (2015 и 2016) отмечается стабильная положительная динамика по всем критериям (таблица 4).

Таблица 4

Сравнительные результаты самооценки эффективности функционирования системы менеджмента качества колледжа Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета за период 2014-2016 гг.

Критерии		Уровень совершенства 2014	2015	Уровень совершенства 2015	2016	Уровень совершенства	
Возможно	1	Лидирующая роль руководства	4 тенденция к 5	8,9	4 тенденция к 5	8,7	4 тенденция к 5
	2	Политика и стратегия	4	8,1	4 тенденция к 5	8,2	4

Критерии		Уровень совершенства 2014	2015	Уровень совершенства 2015	2016	Уровень совершенства	
	3	Менеджмент персонала	4	8,2	4 тенденция к 5	7,9	4
	4	Ресурсы и партнеры	4	7,5	4	8,1	4 тенденция к 5
	5	Менеджмент процессов	4	7,9	4	8,2	4 тенденция к 5
Результаты	6	Удовлетворенность потребителей	4	7,9	4	8,2	4 тенденция к 5
	7	Удовлетворенность персонала	4	7,5	4	7,7	4
	8	Влияние ОУ на общество	4	7,7	4	7,9	4
	9	Результаты деятельности	4	8,3	4 тенденция к 5	8,1	4 тенденция к 5
Усредненные значения по годам			8,1		8,2		
Уровень совершенства			4		4		

В 2016 г. 100% (9) критериев стабильно занимают 4 уровень совершенства. В том числе, 67 % критериев (6) показывают тенденцию к 5 уровню: лидирующая роль руководства – 8,7 баллов; политика и стратегия, ресурсы и партнеры, менеджмент процессов, удовлетворенность потребителей – по 8,2 балла; результаты деятельности – 8,1 балла.

Результаты самооценки эффективности функционирования системы менеджмента качества колледжа Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета в 2016 г. свидетельствуют об ее стабильном функционировании, положительной динамике развития, перспективах улучшения показателей по всем критериям и стабильном продвижении к 5 уровню совершенства.

Оценка функционирования системы менеджмента качества со стороны внутренних потребителей проводилась посредством опросов (таблица 2).

Таблица 5

Результаты опросов по удовлетворенности внутренних и внешних потребителей в 2016 учебном году

№ п/п	Категории потребителей, заинтересованных сторон	Цель опроса	Кол-во, чел.	Результаты опроса	
				Индикативный показатель, %	Степень удовлетворенности
Обучающиеся колледжа ЮУрГГПУ					
1	Студенты 2-3 курсов	Качество реализации ОПОП	116	73,3	ЧУ
2	Студенты 1 курсов	Качество адаптации к обучению в вузе	85	76,5	ЧУ
3	Студенты 1 курсов	Ориентация на педагогическую профессию	79	79,4	ЧУ
Итого			280	76,4	ЧУ
Преподавательский состав и сотрудники колледжа					
1	Преподавательский состав, реализующий ОПОП	Качество реализации ОПОП	86	79,2	ЧУ
2	Руководители подразделений, уполномоченные по качеству	Удовлетворенность организацией и проведением аудиторской сессии	14	99	ПУ
3	Аудиторы	Удовлетворенность организацией и проведением аудиторской сессии	4	92	ПУ
Итого			104	90,0	ПУ
Внешние потребители, заинтересованные стороны					
1	Руководители образовательных организаций - работодатели	Качество профессиональной подготовки выпускников	56	75,3	ЧУ
2	Руководители и учителя образовательных организаций	Качество подготовки студентов-практикантов	83	83,1	ПУ
Итого			139	79,2	ЧУ

Оценочная шкала результатов опроса:

- неудовлетворенность – до 50%;

- частичная неудовлетворенность – от 50% до 65%;
- частичная удовлетворенность – от 65% до 80%;
- полная удовлетворенность – от 80% до 100%.

Основные цели опроса:

- 1) качество реализации основной профессиональной образовательной программа (ОПОП);
- 2) качество адаптации к обучению в вузе;
- 3) ориентация на педагогическую профессию;
- 4) удовлетворенность организацией и проведением аудиторской сессии;
- 5) качество профессиональной подготовки выпускников;
- б) качество подготовки студентов-практикантов.

В течение 2016 г. было проведено 8 опросов, в т.ч. 3 опроса обучающихся (общая численность участников – 280 человек) и 3 опроса сотрудников (общая численность участников – 104 чел.). Полученные данные выявили индикативный показатель удовлетворенности обучающихся – 76,4%, что соответствует частичной удовлетворенности. Индикативный показатель по сотрудникам – 90%, что соответствует полной удовлетворенности внутренних потребителей.

Оценка удовлетворенности качеством подготовки со стороны внешних потребителей проводилась посредством опросов руководителей образовательных организаций; педагогов, осуществляющих руководство педагогической практикой студентов в образовательной организации и составила 79,2% (полная удовлетворенность). В том числе, частичная удовлетворенность качеством подготовки выпускников - 75,3%; полная удовлетворенность качеством подготовки студентов-практикантов – 83,1%.

Анализируя систему управления колледжем необходимо оценить кадровое обеспечение колледжа. Кадровое обеспечение определено работниками колледжа.

К работникам колледжа относятся руководящие и педагогические работники. К педагогической деятельности в колледже допускаются лица, имеющие высшее профессиональное образование, которое подтверждается документами государственного образца о соответствующем уровне образования и (или) квалификации.

Работники колледжа имеют право:

- на участие в управлении колледжем в порядке определенном Положением о колледже;

- на избрание в выборные органы, участие в обсуждении и решении вопросов деятельности колледжа, в том числе через общественные организации и органы управления;

- на защиту своей чести, достоинства и деловой репутации;

- на обжалование приказов и распоряжений администрации колледжа в установленном законодательством Российской Федерации порядке;

- на получение необходимого организационного, учебно-методического и материально-технического обеспечения своей профессиональной деятельности, бесплатное пользование библиотеками, информационными ресурсами, услугами учебных, учебно-методических и других подразделений Университета в соответствии с Положением о колледже. Педагогические работники имеют право выбирать методы и средства обучения, обеспечивающие высокое качество образовательного процесса. Не допускается использование антипедагогических методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью обучающегося, а также антигуманных и опасных для жизни или здоровья обучающихся методов обучения.

Работники колледжа обязаны:

- соблюдать положение о колледже, Правила внутреннего распорядка и иные локальные акты колледжа;

- строго следовать профессиональной этике;

- качественно выполнять возложенные на них функциональные обязанности;

- нести моральную и материальную ответственность за результаты своего труда;

- вести воспитательную работу, развивать у студентов самостоятельность, инициативу, нравственность, проявлять заботу об их культурном и физическом развитии;

- участвовать в научно-методической и исследовательской работе. Педагогические работники обязаны обеспечивать высокую эффективность образовательного процесса, систематически заниматься повышением своей квалификации.

В условиях интенсивных изменений, происходящих в системе современного профессионального образования возрастают требования к кадровому обеспечению учебно-воспитательного процесса. В настоящее время педагогические кадры являются ценным ресурсом, который нельзя создать в один момент, требуется кропотливая работа по развитию профессионального мастерства педагога. В колледже укомплектованность штата педагогическими работниками с высшим базовым образованием составляет 100%.

Таблица 6 – Кадровое обеспечение колледжа

№ п/п	Категория работников согласно штатному расписанию на 1.04.2017 г.	Количество работников	
		штатных	внештатных
1	Руководящие работники	11	
2	Педагогические работники – всего, из них:	58	
2.1	- преподаватели	48	
2.2	- прочие работники	10	
3	Внешние совместители	-	18
	Итого	67	18
4	Учебно-вспомогательный персонал	9	
5	Обслуживающий персонал	32	
	Итого	41	
	Всего	110	18

В настоящее время 76 % педагогических работников колледжа имеют квалификационные категории. По квалификационным категориям педагогический коллектив колледжа подразделяется следующим образом (таблица 6).

Таблица 6 – Квалификационные категории педагогического коллектива колледжа

Категории	2015-2016 учебный год	2016-2017 учебный год
Общее количество штатных педагогических работников	67 чел.	68 чел.
Имеют высшую квалификационную категорию	39 чел.	39 чел.
Имеют первую квалификационную категорию	11 чел.	11 чел.
Подтвердили соответствие занимаемой должности	6 чел.	6 чел.
Без квалификационной категории	11 чел.	12 чел.

Динамика квалификационных категорий педагогического коллектива колледжа приведена на рисунке 6.

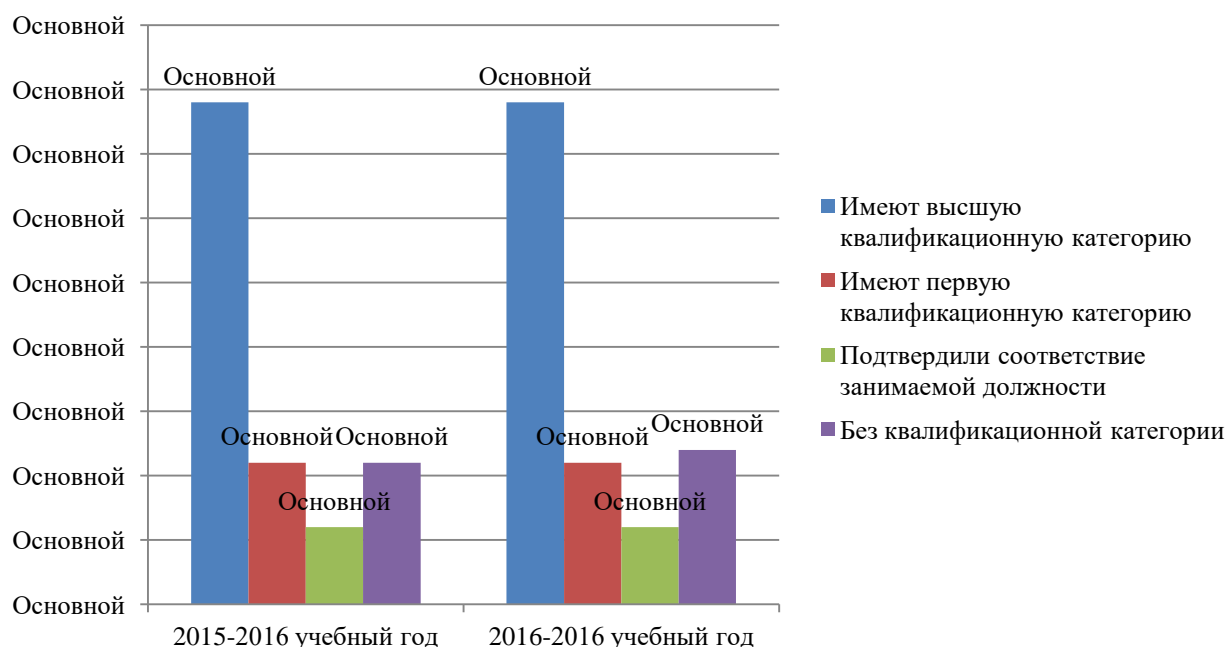


Рисунок 6 – Динамика квалификационных категорий педагогического коллектива колледжа

В 2016-2017 учебном году увеличилось количество педагогических работников без квалификационной категории на 1 человека.

В соответствии с требованиями ФЗ №273 «Об образовании в Российской Федерации» все педагоги колледжа проходят курсы повышения квалификации один раз в три года. В 2015-2016 учебном году в соответствии с планом прохождения курсовой подготовки 13 педагогов (19%) прошли курсы повышения квалификации; в 2016-2017 учебном году 30 педагогов (44%) прошли курсы повышения квалификации по дополнительным образовательным программам. Таким образом, план повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогов в 2016, 2017 гг. выполнен на 100%.

Развитию профессиональных компетенций педагогов способствует участие в интеллектуальных и профессиональных конкурсах. Более 25% преподавателей колледжа приняли результативное участие в разноуровневых конкурсах. Педагогические работники принимают активное участие в научно – исследовательской деятельности как важной составляющей процесса самообразования. В 2016-2017 учебном году 72% педагогов приняли участие в международных и всероссийских научных конференциях.

Проведенное исследование кадрового состава колледжа показало соответствие предъявляемым требованиям. Реализация подготовки специальностей колледжа обеспечена педагогическими кадрами, имеющими высшее базовое образование, соответствующее профилю преподаваемым учебным дисциплинам (профессиональным модулям). Требования к прохождению процедуры аттестации педагогических работников, курсов повышения квалификации (не реже 1 раза в 3 года) и прохождению педагогической стажировки (1 раз в год) соблюдаются на 100%.

Таким образом, проведенный анализ системы управления организацией профессионального образования позволил выявить проблемы:

- во-первых, действующая структура управления колледжем является бюрократической и не отвечает требованиям современного управления организациями профессионального образования;

- во-вторых, наблюдается отсутствие в структуре колледжа специалиста по содействию в трудоустройстве. Данная проблема актуальна так, так основное конкурентное преимущество современных организаций профессионального образования состоит в ориентации на рынок труда и востребованность выпускников;

- в-третьих, результаты опросов по удовлетворенности внутренних и внешних потребителей в 2016 учебном году показал частичную удовлетворенность образовательным процессом учащихся и внешних потребителей и заинтересованных сторон (руководителей и учителей образовательных организаций). Частичная удовлетворенность проявляется в: качестве профессиональной подготовки выпускников; качестве реализации ОПОП; качестве адаптации к обучению в вузе; ориентации на педагогическую профессию;

- в-четвертых, наблюдается рост педагогов, не имеющих квалификационной категории. Следует отметить, что в 2016-2017 учебном году квалификационный уровень персонала остался на уровне 2015-2016 учебного года.

Данные проблемы определяют необходимость в разработке путей оптимизации сложившейся в колледже системе управления.

2.3. Разработка направлений оптимизации системы управления организацией профессионального образования

Проблемы оптимизации управления системы управления организацией профессионального образования остаются актуальными на протяжении многих лет. В последние годы они приобрели особое значение в условиях развертывания процессов реформирования и модернизации образования.

Оптимизация управления – это процесс поиска и принятия оптимальных решений.

Основная цель оптимизации системы управления колледжа Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета – повышение эффективности деятельности организации и получение большего результата.

Основными направлениями оптимизации системы управления колледжа Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета являются:

- 1) оптимизация структуры управления;
- 2) разработка программы повышения квалификации персонала.

Рассмотрим эти направления подробнее.

Первое направление оптимизации системы управления колледжа Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета – оптимизация структуры управления.

Предлагается переход существующей структуры управления к матричной. Также в структуре предлагается предусмотреть должность специалиста по трудоустройству.

Оптимизированная структура управления колледжем приведена на рисунке 7.

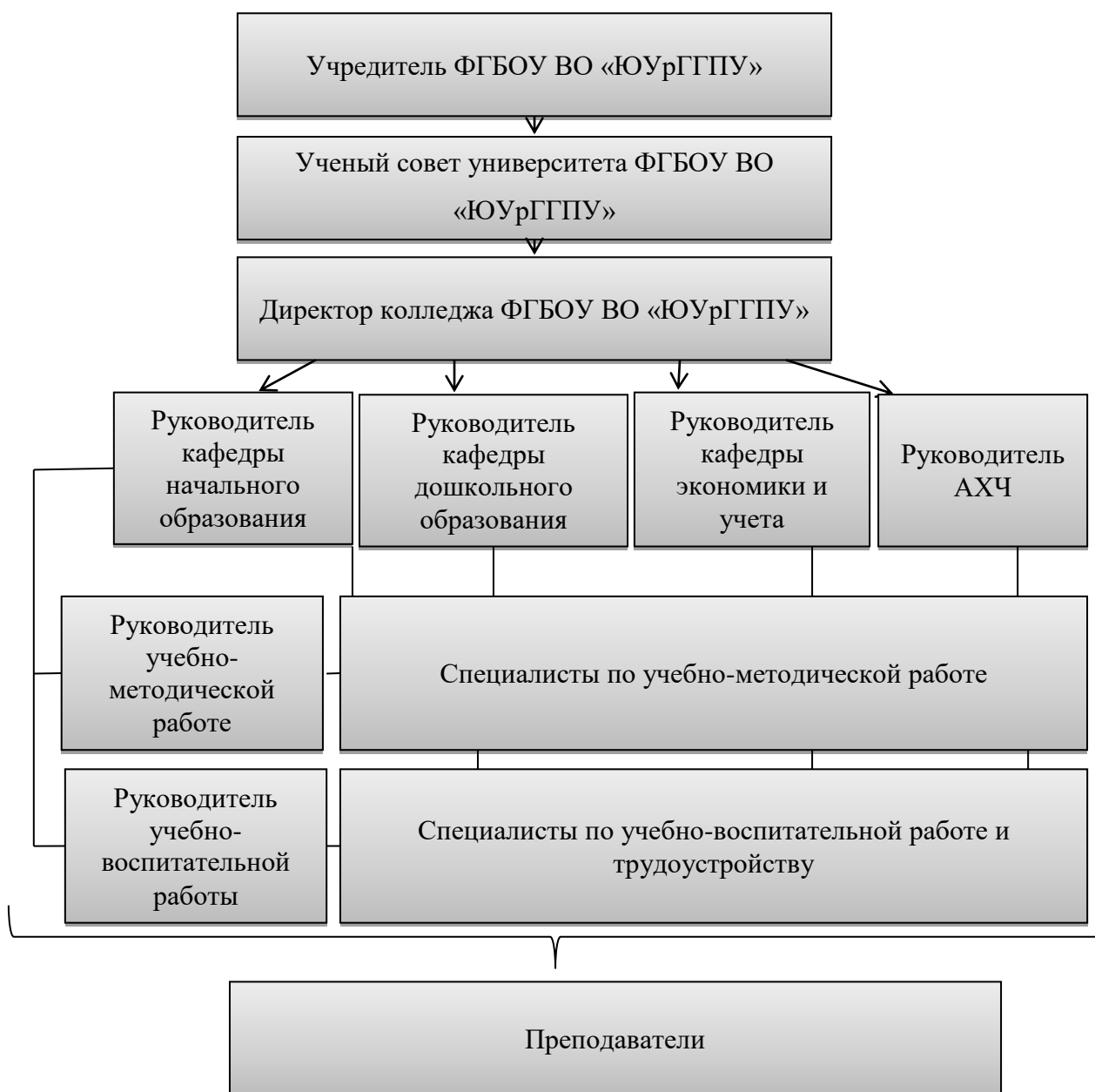


Рисунок 7 – Оптимизированная структура управления колледжем Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета

Оптимизированная структура управления колледжем Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета ориентирована на управление кафедрами. В каждом направлении выделены руководители, отвечающие за определенные направления. Также в структуре выделены специалисты по учебно-воспитательной работе и трудоустройству. Таким образом, представленная система позволит:

- повысить гибкость реакции, когда изменяется спрос на образование;

- повысить качество образовательного процесса, что увеличивает конкурентоспособность колледжа на рынке;

- сократить нагрузку на руководителей высшего звена за счет делегирования полномочий.

Наличие в структуре колледжа специалистов по учебно-воспитательной работе и трудоустройству позволит вести работу с выпускниками целенаправленно с учетом всей специфики образования и с ориентацией на конкретную личность и его желания.

Второе направление оптимизации системы управления колледжа Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета – оптимизация программы повышения квалификации кадров колледжа.

Реализация этого направления будет реализована поэтапно:

- 1) Анализ квалификационного уровня персонала колледжа.
- 2) Определение основных потребностей в повышении квалификации.
- 3) Разработка программы повышения квалификации и ее утверждение.
- 4) Анализ полученных результатов реализации программы.

Основными задачами являются:

- расширение и углубление общепедагогических и психологических знаний преподавателей;

- оказание методической помощи в планировании и организации педагогической деятельности, в освоении и внедрении активных методов обучения, инновационных технологий, позволяющих добиваться прочных умений и навыков студентов, развивать ключевые компетенции будущих специалистов, повышать эффективность учебно-воспитательного процесса.

Можно наметить два пути повышения квалификации: вне образовательного учреждения и внутри колледжа. Большое внимание при разработке представленной системы следует уделить второму пути повышения квалификации преподавателей – внутри колледжа.

Ожидаемые результаты разработки и реализации программы повышения квалификации преподавателей:

1. Повышение профессионально-педагогической компетентности преподавателей.

2. Повышение эффективности учебно-воспитательного процесса: совершенствование содержания обучения: внедрение современных форм, методов обучения, инновационных технологий, способствующих развитию способностей студентов, повышению их образовательного уровня; совершенствование форм, методов контроля и оценки знаний, умений, навыков студентов; организация управляемой и контролируемой самостоятельной работы студентов на протяжении всех лет обучения, создание климата, благоприятного для обучения и воспитания студентов.

Выводы по 2 главе

1. Колледж самое молодое подразделение Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета Он начал свою работу в сентябре 2013 года. Преподавание в колледже ведётся по лицензированным основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования: «Дошкольное образование», «Специальное дошкольное образование», «Преподавание в начальных классах», Экономика бухгалтерский учёт (по отраслям)». Основная часть обучающихся проживает в Челябинской области и в г. Челябинске, также учатся студенты из Казахстана, Ханты-Мансийского автономного округа, Якутии, Башкирии и Курганской области.
2. Проведенный анализ системы управления организацией профессионального образования позволил выявить проблемы:
 - во-первых, действующая структура управления колледжем является бюрократической и не отвечает требованиям современного управления организациями профессионального образования;
 - во-вторых, наблюдается отсутствие в структуре колледжа специалиста по содействию в трудоустройстве. Данная проблема актуальна так, так основное конкурентное преимущество современных организаций профессионального образования состоит в ориентации на рынок труда и востребованность выпускников;
 - в-третьих, результаты опросов по удовлетворенности внутренних и внешних потребителей в 2016 учебном году показал частичную удовлетворенность образовательным процессом учащихся и внешних потребителей и заинтересованных сторон (руководителей и учителей образовательных организаций). Частичная удовлетворенность проявляется в: качестве профессиональной подготовки выпускников; качестве реализации ОПОП; качестве адаптации к обучению в вузе; ориентации на педагогическую профессию;

- в-четвертых, наблюдается рост педагогов, не имеющих квалификационной категории. Следует отметить, что в 2016-2017 учебном году квалификационный уровень персонала остался на уровне 2015-2016 учебного года.

Данные проблемы определяют необходимость в разработке путей оптимизации сложившейся в колледже системе управления.

3. Ожидаемые результаты разработки и реализации программы повышения квалификации преподавателей:

-Повышение профессионально-педагогической компетентности преподавателей.

-Повышение эффективности учебно-воспитательного процесса: совершенствование содержания обучения: внедрение современных форм, методов обучения, инновационных технологий, способствующих развитию способностей студентов, повышению их образовательного уровня; совершенствование форм, методов контроля и оценки знаний, умений, навыков студентов; организация управляемой и контролируемой самостоятельной работы студентов на протяжении всех лет обучения, создание климата, благоприятного для обучения и воспитания студентов.

Заключение

Историко-педагогический анализ проблемы управления организациями профессионального образования позволил выявить основные этапы ее развития в международной и российской практике: «зарождение» (первая треть XX века); «застоя» (с середины 30-х до середины 60-х гг. XX века); «возрождения» (середина 60-х – конец 80-х гг. XX века); «реформирования» (конец 80-х - середина 90-х гг. XX века); «развития» (с середины 90-х гг. XX века до настоящего времени).

Результатом исследования сущности и структуры управления организациями профессионального образования стало формирование базовых определений управления и управления организацией профессионального образования. Под управлением предлагается рассматривать совокупность действий, направленных на совместное функционирование частей целого с целью достижения определённого результата в установленный промежуток времени. В свою очередь управление организацией профессионального образования – это целенаправленная деятельность субъектов управления направленная на стабильное функционирование и развитие организации во внешней среде.

Полученные при исследовании сущности и структуры управления организацией профессионального образования результаты дали возможность определить ряд особенностей:

- 1) в условиях совершенствования всей системы образования необходимо выстраивать новую управленческую структуру, которая способствовала бы повышению конкурентоспособности организации профессионального образования на рынке. На смену линейно-функциональной структуре должна прийти матричная структура управления, которая позволит из автономной, закрытой, непрозрачной управленческой системы иерархического типа, сформировать систему отдельных служб, выстроенных в рамках горизонтальных функциональных связей «матрицы»;

2) матричная структура управлений позволит получить агрегированных эффект от сетевого взаимодействия сформированных служб, что даст возможность эффективнее использовать ресурсы и время организации профессионального образования;

3) «матрица» позволит в полной мере реализовать «эффект масштаба» организации профессионального образования за счет оперативности, скорости принятия управленческих решений.

Исследование управления профессиональными образовательными организациями в условиях общественных трансформаций дало возможность сформулировать ориентацию, направленную на:

- оптимизацию структуры управления организацией профессионального образования с помощью ухода от бюрократических структур к адхократическому типу, а также ориентации на потребности трудоустройства выпускников;

- оптимизацию кадрового обеспечения в области повышения квалификации педагогических кадров профессиональной образовательной организации.

Базой исследования в работе выступала система управления организацией профессионального образования – колледжа Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета. Колледж самое молодое подразделение Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета Он начал свою работу в сентябре 2013 года на базе факультета подготовки учителей начальных классов. С сентября 2014 г. стал структурным подразделением факультета социального образования. С апреля 2015 стал самостоятельным структурным подразделением.

Преподавание в колледже ведется по лицензированным основным профессиональным образовательным программам среднего профессионального образования: «Дошкольное образование», «Специальное дошкольное образование», «Преподавание в начальных классах», Экономика

бухгалтерский учёт (по отраслям)». Основная часть обучающихся проживает в Челябинской области и в г. Челябинске, также учатся студенты из Казахстана, Ханты-Мансийского автономного округа, Якутии, Башкирии и Курганской области. Среди преподавателей колледжа кандидаты и доктора наук, авторы учебных пособий, педагоги-практики.

В 2016 году состоялся первый выпуск. Дипломированными специалистами стали 13 человек. Среди них – пятеро отличников, трое выпускников вошли в сотню лучших выпускников вуза, а также победитель конкурса на получение стипендии студентами очной формы обучения, обучающимися по договору об оказании платных услуг за достижения в учебной, научно-исследовательской, спортивной, общественной, социально значимой и творческой деятельности по итогам 2015 года. Второй выпуск-2017 составил уже 30 специалистов.

Проведенный анализ системы управления организацией профессионального образования в колледже позволил выделить проблемы наиболее актуально стоящие перед организацией.

Первая проблема заключается в том, что действующая структура управления колледжем является бюрократической и не отвечает требованиям современного управления организациями профессионального образования.

Вторая проблема проявляется в отсутствии в структуре колледжа специалиста по содействию в трудоустройстве. Данная проблема актуальна так, так основное конкурентное преимущество современных организаций профессионального образования состоит в ориентации на рынок труда и востребованность выпускников.

Третья проблема охарактеризована результатами опросов по удовлетворенности внутренних и внешних потребителей в 2016 учебном году, которые показали частичную удовлетворенность образовательным процессом учащихся и внешних потребителей и заинтересованных сторон (руководителей и учителей образовательных организаций). Частичная удовлетворенность проявляется в: качестве профессиональной подготовки

выпускников; качестве реализации ОПОП; качестве адаптации к обучению в вузе; ориентации на педагогическую профессию;

Четвертая проблема определена ростом педагогов, не имеющих квалификационной категории. Следует отметить, что в 2016-2017 учебном году квалификационный уровень персонала остался на уровне 2015-2016 учебного года.

Данные проблемы определили необходимость в разработке путей оптимизации сложившейся в колледже системе управления. Основной целью оптимизации системы управления колледжем Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета стало повышение эффективности деятельности организации и получение большего результата. Были выделены основные направления оптимизации системы управления колледжем.

Первое направление оптимизации системы управления колледжем заключается в переходе существующей структуры управления к матричной. Также в структуре предложено предусмотреть должность специалиста по трудоустройству.

Второе направление оптимизации системы управления колледжем заключается в оптимизации программы повышения квалификации кадров колледжа. Реализация последнего направления включает этапы: анализ квалификационного уровня персонала колледжа; определение основных потребностей в повышении квалификации; разработка программы повышения квалификации и ее утверждение; анализ полученных результатов реализации программы.

Результатом представленных направлений оптимизации системы управления колледжем Южно-Уральского государственного гуманитарно-педагогического университета в итоге станет повышение гибкости структуры управления, рост квалификации персонала, а также повышение конкурентоспособности колледжа во внешней среде.

Таким образом, цель исследования достигнута, задачи решены, гипотеза доказана.

Список использованной литературы

1. Алехина, О.И. Выбор оптимальной организационной структуры: рыночная, иерархическая структуры и гибридные формы / О.И. Алехина // Стратегический менеджмент. – 2012. – № 3. – С. 212–220.
2. Андрущенко, Г. П. Государственно-общественный характер управления образованием / Г.П. Андрущенко // Высшее образование РФ. - 2016.– № 3.– С. 5-8.
3. Баева, О.А. Государственно-общественные принципы управления высшим образованием США в контексте опыта для ВУЗОВ / О.А. Баева // Образование и управление. – 2016.– № 1.– С. 143-149.
4. Базарова, Т.В. Формирование педагогического коллектива в условиях программно-целевого управления профшколой / Т.В. Базарова, А.Т. Глазунова // Вестник Тамбовского государственного технического университета. – 2007. - № 14. – С. 93-99.
5. Бакунович, М.Ф. Технологии управления организацией в образовании / М.Ф. Бакунович. – М.: МГПУ, 2013. – 73 с.
6. Берека, В.Е. Теоретико-методические основы профессиональной подготовки магистров менеджмента образования: дис....докт. мэд.наук: 13.00.04 / В.Е. Берека. – М.: МГУ, 2008. – 598 с.
7. Бондарь, В. Управление развитием конкурентоспособности учителя в процессе профессиональной подготовки / В. Бондарь // Образование и управление. – 2016.– № 3-4. – С. 44-52.
8. Валеева Л. И. Проблемы кадрового обеспечения СПО (на примере Оренбургской области) // Молодой ученый. – 2016. – №20. – С. 280-284.
9. Васильев Ю.В. Внутришкольное управление: Вопросы теории и практики / Под ред. Г.И. Шаповой. – М.: Педагогика, 1991. – 395 с.
10. Векслер, Е.М. Менеджмент качества: учеб. пособие / Е.М. Векслер. - М.: Професионал, 2013. - 320 с.

11. Власова, Т.А. Профессиональное торговое образование в России: история и традиции / Т.А. Власова // Научный вестник Крыма. – 2017. - № 2. – С. 8-12.
12. Гаврилов, Н.А. Адхократические организации – инновационный механизм развития образования / Н.А. Гаврилов, В.Р. Имакаев // Вестник дополнительного образования. – 2010. – № 1. – С. 5–13.
13. Гнатышина, Е.В. Инновационный адхократический подход в управлении профессиональной образовательной организацией / Е.В. Гнатышина // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2017. - № 4. – С. 18-23.
14. Гнатышина, Е.А. Компетентностно-ориентированное управление подготовкой педагогов профессионального обучения: монография / Е. А. Гнатышина. – СПб.: Книжный Дом, 2008. – 424 с.
15. Гончаров, М.А. Основы менеджмента в образовании: учебное пособие / М.А. Гончаров. – М.: КНОРУС, 2016. – 476 с.
16. Горбань, В. А. Управление взаимодействием учебных заведений разного уровня в учебно-воспитательном комплексе / В.А. Горбань // Образование и управление. - 2016 –. № 2-3. – С. 64-69.
17. Горинов П. Е. Подходы к изучению эффективности менеджмента предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.prodiplom.com.ua/content/view/5670/75/>
18. Горобец, Д.В. Менеджмент образовательных инноваций как основа управления развитием педагогического колледжа / Д.В. Горобец // Наука и образование. - 2016.- № 7.- С. 64-67.
19. ГОСТ Р ИСО 704-2010. Терминологическая работа. Принципы и методы. Утвержден и введен в действие Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 21 декабря 2010 г. № 879-ст. М.: Стандартиформ, 2012. – 51 с.
20. Дафт, Р.Л. Уроки лидерства / Г.Л. Дафт. – М.: Эксмо, 2013. – 480 с.

21. Драгунов, И. Управление формированием профессиональной компетентности будущих преподавателей высшей школы в условиях инновационного развития общества / И.И. Драгунов // Инновационное развитие общества в условиях кросс-культурных взаимодействий: сборник наук. трудов участников V Международной научно-практической конференции, 26-28 апреля 2015 г. – Саратов: Субъект издательского дела Панасенко И.М., 2015. – С.329-332.
22. Друкер, П. Задачи менеджмента в XXI веке / Друкер П. – М.: Изд. Вильямс, 2013. – 426 с.
23. Ельникова, Г.В. Управление вертикальное и горизонтальное / Г.В. Ельникова // Управление образованием. – 2016 . – № 13-14 . – С. 10-12.
24. Занятость, безработица. Служба занятости. Толковый словарь терминов и понятий. – М.: Нива России, 2012. – 288 с.
25. Калашникова, С.А. Теоретико-методологические основы профессиональной подготовки управленцев-лидеров в условиях общественных трансформаций: дис....докт. мэд.наук : 13.00.06 / Светлана Андреевна Калашникова. – М., 2006. – 462 с.
26. Калинина, Л. Автоматизированная система управления —школа: моделирование и технология использования // Образование и управление. – 2016.– № 1.– С. 61-70.
27. Кови, С.Г. Лидерство, основанное на принципах / С. Г. Кови. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2014. – 302 с.
28. Костенко, Е.П. История менеджмента: Учеб. пос. / Е.П. Костенко, Е.В. Михалкина. – Ростов-на-Дону: Изд-во Южного федерального ун-та, 2014. - 606 с.
29. Кравченко, А.И. История менеджмента: Учеб. пос. для вузов / А.И. Кравченко. – М.: Академический Проект: Трикста, 2005. - 560 с.
30. Кремень, В.Г. Философия управления: учебн. пособие для / В.Г. Кремень, С.М. Пазиничев, А.С. Пономарев. – М.: Знание, 2014. – 360 с.

31. Кульбитова, П.Р. Национальная доктрина развития образования / П.Р. Кульбитова // Образование. – 2016. – №26. – С. 28-36.
32. Кухнеев, А.Л. Относительно специфики преподавания менеджмент-дисциплин / А.Л. Кухнеев // Новая педагогическая мысль. – 2016. – № 3. – С. 28-31.
33. Лавриненко, Т.Д. Как можно управлять образовательной системой / Т.Д. Лавриненко, Н.Ю. Стоюшко. – Владивосток: Дальневосточный федеральный университет, 2015. – 239 с.
34. Латфуллин Г. Р., Никитин А. С., Серебренников С. С. Теория менеджмента: Учебник для вузов. 2-е изд. Стандарт третьего поколения. – Спб.: Питер, 2016. – 464 с.
35. Майкова, С.Э. Моделирование организационной структуры управления объединенным университетом / С. Э. Майкова, Д. В. Окунев, Т. А. Салимова, Е.В. Солдатова // Интеграция образования. – 2017. – № 3. – С. 421–440.
36. Мальцева Т.И. Система управления персоналом образовательного учреждения //Пермь: Меркурий, 2012. – С. 43–44.
37. Маркин В.А. Кадровое обеспечение предприятия: практика, проблемы и пути их решения // Молодой ученый. – 2015. – № 11. – С. 909–912.
38. Масленникова Н.П., Желтенков А.В. Менеджмент в инновационной сфере. – Москва: ИДФБК-ПРЕСС, 2005. – 536 с.
39. Мерзликин А. Ю. Матричная структура управления как основа системы инновационного управления образовательной организацией // Молодой ученый. — 2016. — №12. — С. 1355-1359.
40. Минцберг, Г. Структура в кулаке: создание эффективной организации / Г. Минцберг. – СПб.: Питер, 2004. – 512 с.
41. Моисеев, Н. Н. Человек, среда, общество / Моисеев Н. Н. – М.: Наука, 1982. – 240 с.

42. Новоточина, Л.В. Анализ научных подходов в исследовании проблемы управления общеобразовательными учреждениями / Л.В. Новоточина // Педагогика. – 2016. - № 8. – С. 52-59.
43. Основы социального управления / под ред. В. Н. Иванова. – М.: Высшая школа, 2011. – 271 с.
44. Пачиков, Л.П. Управление образовательными учреждениями / Л.П. Пачиков. – М.: МФПУ, 2017. – 290 с.
45. Переход российских вузов на уровневую систему подготовки кадров в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами: нормативно-методические аспекты / под ред. В.А. Богословского, Е.В. Караваевой, Е.Н. Ковтуна. – М.: Университетская книга, 2010. – 249 с.
46. Пикельнова, В.С. Управление школой / В.С. Пикельнова. – Хабаровск: Основа, 2014. – 112 с.
47. Положение о балльно-рейтинговой системе оценивания результатов освоения основных профессиональных образовательных программ // <http://www.cspu.ru/sveden/document/>
48. Положение о внутренней системе мониторинга образовательного процесса и качества образования // <http://www.cspu.ru/sveden/document/>
49. Положение о государственной итоговой аттестации // <http://www.cspu.ru/sveden/document/>
50. Положение «О колледже Федерального государственного бюджетного учреждения высшего образования «Южно-уральский государственный гуманитарно-педагогический университет» (колледж ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)» // ftp://ftp.cspu.ru/upload/sveden/struct/Pologenie_o_kolledzh_23.12.16.pdf
51. Поташник, М.М. Управление развитием профессиональной школы / М.М. Поташник, А.М. Моисеев. – М.: Юрайт, 2014. – 180 с.

52. Потуданская В. Ф., Мамонтов С. А., Литвинова О. И. Современные подходы к развитию организационных структур управления вузом // Российское предпринимательство. – 2012. – № 16. – С. 88–92.

53. Приказ Министерства образования и науки РФ от 10 декабря 2013 года № 1324 «Об утверждении показателей деятельности образовательной организации, подлежащей самообследованию» // <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc;base=PNPA;n=27140#0>

54. Приказ Минобрнауки России от 14.06.2013 № 462 «Об утверждении Порядка проведения самообследования образовательной организацией» // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_148628/

55. Прокопенко, Р.А. Эволюция управленческой мысли в XX- начале XXI в.: философско-педагогический аспект / Образование и педагогические науки. – 2017. - № 3. – С. 168 – 174.

56. Прокопчук Л.О. Стратегический менеджмент: Учебник для вузов. СПб.: Издво Михайлова В.А., 2004. – 511 с.

57. Профессиональная педагогика: Учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям. - М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 1997. - 512 с.

58. Профессиональная педагогика: Учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям / под ред. С.Я. Батышева, А.М. Новикова. – М.: Из-во ЭГВЕС, 2009. – 456 с.

59. Пурин, В.Д. Педагогика среднего профессионального образования. – Ростов н/Д.: Феникс, 2006. – 256 с.

60. Румянцева Е.Е. Новая экономическая энциклопедия. 3-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 826 с.

61. Семенов А.К. Теория менеджмента: Учебник / А.К. Семенов, В.И. Набоков. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2017. – 492 с.

62. Сенькин, В.В. Информационная система управления колледжем / В.В. Сенькин // Вестник ЮУрГУ. – 2012. - № 26. – С. 48-52.

63. Скоробогатов, А.В. История становления и развития профессионального образования в России (XVIII-XX вв.) / А.В. Скоробогатов, Е.А. Иуков // История образования. – 2017. - № 2. С. 181-186.
64. Сорочан, Т.М. Профессиональное управление современной школой: учеб.пособ. / Т.М. Сорочан. – Липецк: Знания, 2013. – 108 с.
65. Столяренко Л.Д. Педагогика среднего профессионального образования. - М.: Норма, 2003. – 179 с.
66. Тебекин, А.В. Управление персоналом: учебник / А.В. Тебекин. – Москва: КНОРУС, 2017. – 624 с.
67. Теория управления социалистическим производством / под ред. А. В. Козловой. – М.: Экономика, 1993. – 432 с.
68. Тубер, И.И. Профессиональный стандарт педагога профобразования – основа для пересмотра системы повышения квалификации в профессиональной образовательной организации / И.И. Тубер, Т.Ю. Крашакова, Е.В. Гнатышина // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2016. - № 5. – С. 100-106.
69. Управление развитием школы / Под ред. М.М.Поташника и В.С.Лазарева.- М.: Просвящение,1995. – 300 с.
70. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / под ред. В.И. Еремина. – М.:ИНФРА-М, 2016. – 272 с.
71. Четвериков В. С. Управление: основные понятия, система управления, ее признаки, принципы организации деятельности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bestreferat.ru/referat- 98406.html>
72. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 29.07.2017) «Об образовании в Российской Федерации» // http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/
73. Шакуров, Р.Х. Социально-психологические основы управления: руководитель и педагогический коллектив / Р.Х. Шакуров. – М.: Просвещение, 1990. – 208 с.

74. Шамова Т.И. Управление образовательными системами: учеб. пособ. / под ред. Т.И. Шаповой. – М.: Академия, 2014. – 384 с.