



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

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ
И ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

ОПТИМИЗАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ С
ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ

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

Проверка на объем заимствований:
66,9 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
рекомендована/не рекомендована

« 20 » 06 2018 г.
зав. кафедрой ПППОиПМ
Корнеева Н.Ю.

Выполнила:
Студентка группы ОФ-209-174-1
Осипов Евгений Сергеевич

Научный руководитель:
Гнатышина Елена Александровна
Д.п.н., профессор

Челябинск
2018 год

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОБЛЕМЫ ОПТИМИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМОЙ	9
1.1. Проблема управления образовательной системой в теории и практике педагогике и менеджмента	9
1.2. Технологии оптимизации управления образовательной системой	28
1.3. Направления и методы оптимизации управления образовательной системой	37
Выводы по главе 1	49
ГЛАВА 2. ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ ОПТИМИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМОЙ НА ПРИМЕРЕ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ	54
2.1. Организация экспериментальной работы по оптимизации управления образовательной системой (на примере Челябинской области)	54
2.2. Реализация основных направлений и применение методов оптимизации управление образовательными системами	78
2.3. Анализ результатов экспериментальной работы	82
Выводы по главе 2	97
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	102
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	106

ВВЕДЕНИЕ

Разработка и внедрение механизмов оптимизации образовательными системами в настоящее время является одной из актуальных проблем. Однако, ключевые задачи решаются недостаточно быстро. В настоящее время требуется обоснование специального комплексного механизма, обеспечивающего согласование различных интересов, целей в соответствии с которыми запятая образовательная система будет реализовано наиболее эффективно. Особо остро стоит вопрос оптимизация управленческого процесса. Необходимо использовать технологии, позволяющие экономить издержки, при этом наиболее эффективно использовать ресурсы для более эффективной модернизации образовательной системы.

Задачи модернизации образовательной системы в России сегодня являются приоритетными в рамках государственной политики образования. Выделены определенные мероприятия, предусматривающие ряд мер по оптимизации образовательной системы.

Однако, ключевые задачи решаются недостаточно быстро. В настоящее время требуется обоснование специального комплексного механизма, обеспечивающего согласование различных интересов, целей в соответствии с которыми запятая образовательная система будет реализовано наиболее эффективно.

Особо остро стоит вопрос оптимизация управленческого процесса. Необходимо использовать технологии, позволяющие экономить издержки, при этом наиболее эффективно использовать ресурсы для более эффективной модернизации образовательной системы.

Важным и приоритетным вопросом является вопрос повышения производительности труда педагогических работников. При решении этого вопроса возникает необходимость оптимизировать их работу, модернизировать образовательные программы, технологии и институты. Одним из государственных

шагов в сторону решения этого вопроса является введение института эффективного контракта. Однако противоречий здесь больше, чем эффекта.

В настоящее время предпринято множество попыток совершенствования образовательной системы. Есть достаточно большой опыт управления образовательной системой, анализ которого позволит выявить как положительные черты, так и определить недостатки. Несмотря на то, что часть новых подходов к управлению образованием закреплена в действующих законодательных актах, актуальность их исследования в настоящий момент все еще очень высока. Мы все еще не достигли основной цели.

Из мировой практики известно, что инновации всегда развиваются снизу и, доказывая свою эффективность, утверждаются вверху. Поэтому любые реформы управления образовательной системой с точки зрения инновационности нельзя просто разработать и спустить директивно. В таком случае они не будут реализованы в должной мере. Вышестоящие звенья образовательной системы должны сформировать прежде всего конструктивное взаимодействие. Для реализации инновационности цель определяется самим субъектом, а в связи с этим возникает актуальный вопрос проектирования учебного процесса и дальнейшего управления им.

Во-первых, существует некоторый временной разрыв между необходимостью скорейшего решения определенных задач оптимизации управленческих систем и не разработанностью действенных механизмов управления процессами модернизации. Во-вторых, существует разрыв между наличием в ряде субъектов Российской Федерации достаточного опыта и возможностью описания этого опыта.

Общий процесс постановки вопроса управления и его решения на практике выглядит следующим образом.

На первом этапе происходит построение модели. Нам необходимо описать образовательную систему и построить ее модель с определением ее структуры, состава и функций каждого элемента.

Далее, на втором этапе проводится анализ модели, исследуются ее поведение при воздействии на систему различных внешних факторов.

Третий этап – это собственно решение прямой задачи управления – синтезирование допустимых управленческих воздействий с максимальной эффективностью воздействия. Кроме того выбранные управленческие воздействия должны быть такими, чтобы с наибольшей долей вероятности можно было достичь заданного желаемого результата.

Как правило при очевидной простоте данного этапа, именно он наиболее трудоемок. На данном этапе необходимо совместить теоретические и практические знания и обосновать их выбор.

На четвертом этапе необходимо провести исследование на устойчивость выбранного решения. Устойчивость предполагает, во-первых, оптимальность решения, а, во-вторых эффективность решения при воздействии на него внешних факторов. Нельзя забывать, что моделирование происходит в теоретических условиях, а функционирование системы будет происходить в условиях практических. Именно в этом случае могут возникнуть факторы, не предсказанные исследователем. Но даже при их наличии предложенное решение должно быть эффективным и оптимальным.

После четырех теоретических этапов построения системы управления образовательной системой необходимо перейти к этапу имитационного эксперимента. Именно на этом этапе удастся получить оценку решения. На этапе эксперимента можно проверить справедливость выдвинутых автором гипотез, что дополнительно позволяет практически засвидетельствовать устойчивость и эффективность модели.

В настоящее время одним из высших приоритетов развития страны является развитие образовательных систем. Современные экономические условия таковы, что только эффективное управление образовательной системой сформирует конкурентоспособные и качественные образовательные услуги. Высокий уровень образования позволит обеспечить высокие позиции на внутреннем и мировых рынках.

Одним из факторов эффективного управления образовательной системой является инновационность. Но не верно сводить инновационность только к использованию технологических инноваций. Более актуальным показателем является формирование основы получения инновационных методов обучения. К таким будем относить инновационный потенциал и инновационные ресурсы.

Таким образом, существующий уровень информационных технологий в образовательной системе позволяет повышать качество образования. Вместе с тем существует видимый потенциал использования информационных технологий в учебном процессе. Основным драйвером повышения качества образования служит скоординированная деятельность всей образовательной системы.

С точки зрения управления образовательной системой в динамике можно выделить две основных проблемы.

Во-первых, сама инновационная деятельность не укладывается в рамки процессной деятельности. Изменения должны преодолевать сложившуюся структуру образовательной системы, и сам инновационный переход вызывает затраты на адаптацию.

Во-вторых, внешние изменяющиеся условия диктуют высокий темп изменений, тогда как слишком частые изменения в системе образования деформируют ее, рискуя разрушить. Может возникнуть так называемый инновационный регресс, когда образовательная система не будет успевать осваивать инновации.

Все это и определило актуальность диссертационного исследования.

Объектом исследования является образовательная система, предметом являются направления и технология оптимизации системы управления образовательной системой Челябинской области.

Цель диссертационного исследования: выявление и реализация основных методов оптимизации управления образовательной системой.

Нами выдвинута гипотеза, что в настоящее время оптимизация образовательной системы должна осуществляться в рамках экономико-социальных требований и с учетом социально-экономического развития региона и

существующей в нем системы образования. Необходимо выделять неэффективные расходы.

В связи с поставленной целью решаются следующие задачи:

1. Рассмотреть проблему управления образовательной системой в теории и практике педагогики и менеджмента.
2. Выявить ключевые направления, технологии и методы оптимизации управления образовательной системы.
3. Организовать и провести экспериментальную работу по оптимизации управления образовательной системы (на примере Челябинской области).
4. Проанализировать результаты экспериментальной работы.

Методы исследования:

- анализ и систематизация литературы по проблематике диссертационного исследования;
- метод экспертных оценок;
- методы количественной и качественной обработки данных;
- интерпретационные методы.

Исследование проводилось в три этапа.

1 этап – теоретический. Мы проанализировали научную литературу по проблеме исследования. Нами осуществлялся анализ научной литературы по проблеме диссертационного исследования была определена тема исследования, поставлена цель, задачи, сформулирована гипотеза исследования. Мы выбрали методики позволяющие достичь заявленной цели. В этот период разрабатывались стратегия и тактика эксперимента.

2 этап – экспериментальный. На данном этапе мы провели организационную работу по оптимизации управления образовательной системы на примере Челябинской области

3 этап - обобщающий. Мы провели количественную и качественную обработку полученных данных проанализировал результаты экспериментальной работы и делал выводы

Экспериментальной базой исследования является Министерство образования и науки Челябинской области.

Теоретическая значимость работы обусловлена тем, что она представляет собой самостоятельное исследование актуальной проблемы, раскрывающей проблемы управления образовательной системой Челябинской области.

Практическая значимость работы заключается в

- проведении исследования оптимизации управления образовательной системы.

- обобщении и анализе основных направлений и методов оптимизации управления образовательными системами.

Во введении обосновывается актуальность темы определяется цель выдвигается гипотеза и определяются задачи исследования. Кроме того, определяется объект, предмет, методы исследования.

В первой главе «Теоретические основы проблемы оптимизации управления образовательной системой» описывается данная проблема с точки зрения теории и практики в педагогике и менеджмента. Кроме того, рассматриваются технологии оптимизации управления образовательной системой. На основе теоретического обобщения выделяются направления и методы оптимизации управления образовательной системой.

Во второй главе «Прикладные аспекты оптимизации управления образовательной системой Челябинской области» автор проводит экспериментальную работу. На основе результатов экспериментальной работы автор предлагает основные направления и применение методов оптимизации управления образовательными системами. Количественный и качественный анализ позволяет определить дальнейшие аспекты оптимизации управления образовательной системой.

В Заключении сделаны выводы.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРОБЛЕМЫ ОПТИМИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМОЙ

1.1. Проблема управления образовательной системой в теории и практике педагогики и менеджмента

В настоящее время предпринято множество попыток совершенствования образовательной системы. Есть достаточно большой опыт управления образовательной системой, анализ которого позволит выявить как положительные черты, так и определить недостатки. Несмотря на то, что часть новых подходов к управлению образованием закреплена в действующих законодательных актах, актуальность их исследования в настоящий момент все еще очень высока. Мы все еще не достигли основной цели.

Из мировой практики известно, что инновации всегда развиваются снизу и, доказывая свою эффективность, утверждаются сверху. Поэтому любые реформы управления образовательной системой с точки зрения инновационности нельзя просто разработать и спустить директивно. В таком случае они не будут реализованы в должной мере. Вышестоящие звенья образовательной системы должны сформировать прежде всего конструктивное взаимодействие. Для реализации инновационности цель определяется самим субъектом, а в связи с этим возникает актуальный вопрос проектирования учебного процесса и дальнейшего управления им.

Ученые имели достаточно время, чтоб разработать и экспериментально апробировать новые рекомендации. А у практических работников, таких как учителя, врачи, инженеры, было время, чтоб дождаться массового внедрения инноваций. Сейчас же такое ожидание просто невозможно, потому что внешняя ситуация меняется гораздо быстрее, чем проходит испытательный срок инноваций.

В настоящее время одним из высших приоритетов развития страны является развитие образовательных систем. Современные экономические условия таковы, что только эффективное управление образовательной системой сформирует

конкурентоспособные и качественные образовательные услуги. Высокий уровень образования позволит обеспечить высокие позиции на внутреннем и мировых рынках.

Одним из факторов эффективного управления образовательной системой является инновационность. Но не верно сводить инновационность только к использованию технологических инноваций. Более актуальным показателем является формирование основы получения инновационных методов обучения. К таким будем относить инновационный потенциал и инновационные ресурсы.

Таким образом, существующий уровень информационных технологий в образовательной системе позволяет повышать качество образования. Вместе с тем существует видимый потенциал использования информационных технологий в учебном процессе. Основным драйвером повышения качества образования служит скоординированная деятельность всей образовательной системы.

С точки зрения управления образовательной системой в динамике можно выделить две основных проблемы.

Во-первых, сама инновационная деятельность не укладывается в рамки процессной деятельности. Изменения должны преодолевать сложившуюся структуру образовательной системы, и сам инновационный переход вызывает затраты на адаптацию.

Во-вторых, внешние изменяющиеся условия диктуют высокий темп изменений, тогда как слишком частые изменения в системе образования деформируют ее, рискуя разрушить. Может возникнуть так называемый инновационный регресс, когда образовательная система не будет успевать осваивать инновации.

Исследовательские коллективы, занимающиеся проблемами управления образованием, выделяют различные группы основополагающих принципов. Среди них можно отметить наиболее распространенные.

Однако, ключевые задачи решаются недостаточно быстро. В настоящее время требуется обоснование специального комплексного механизма, обеспечивающего согласование различных интересов, целей в соответствии с

которыми запятая образовательная система будет реализовано наиболее эффективно. Особо остро стоит вопрос оптимизация управленческого процесса. Необходимо использовать технологии, позволяющие экономить издержки, при этом наиболее эффективно использовать ресурсы для более эффективной модернизации образовательной системы.

Принципы демократизации и гуманизации управления образованием являются ответной реакцией на происходящие изменения в обществе. Право на образование закреплено конституционно, конкретизировано с помощью нормативно-правовых актов и реализуется при непосредственном участии государства. Оно создает гарантии права на образование, реализует его через систему образовательных учреждений, функционирующих в соответствии с ФГОС, обеспечивает их методически и материально-технически. И вся система государственного управления сферой образования базируется на нескольких компонентах: гарантиях политических, социально-экономических, организационных, юридических и институциональных.

1. Принцип оптимального сочетания государственного и общественного начал органично сочетается с принципом демократизации. Он ориентирован на сбалансированный учет интересов личности, общества и государства в реализации образовательного процесса и управления им. Относительно низкий уровень материальной обеспеченности обучающихся в системе профессионального образования обуславливает необходимость их выделения в особую социальную категорию и подтверждает необходимость обеспечения гарантий общедоступности профессионального образования, закрепленных в Законе Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации». Это требует также особых мер материальной поддержки данной категории обучающихся, таких, как обеспечение их бесплатным питанием, стипендиями, а также возможностью бесплатного оздоровления и отдыха в каникулярный период.

2. Принцип научности предполагает учет в построении системы управления новейших данных управленческой науки, законов и закономерностей, которые независимо от субъекта проявляются и действуют в объектах управления.

Профессиональные образовательные организации способны оперативно реагировать на меняющийся рынок труда, на потребность в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров

3. Принцип системности и целостности в управлении предполагает взаимодействие и взаимосвязь всех управляющих функций, исключает односторонность в управлении. Отношение к педагогическому процессу как целостному и системному явлению создает реальные условия для эффективного управления им.

Таким образом, уровень инновационности является основополагающим в повышении эффективности управления образовательной системой. При этом сама инновационность не должна ставиться в качестве основной цели. Она всего лишь является одним из факторов, обеспечивающих адаптивность образовательной системы.

Анализируя разнообразные идеи и разработки в сфере управления, выделяют следующие основные подходы к управлению.

1) Системный подход к управлению.

Системный подход к управлению появился в начале 60-х годов, с одной стороны, под влиянием получившего в то время широкое распространение в науке системного движения, а с другой стороны, стремлением соединить достоинства рационалистического и поведенческого подходов и преодолеть их ограниченность. В него включаются финансовые, материальные, интеллектуальные, научно-технические, информационные ресурсы. Инновационные ресурсы предполагают совокупность средств, источников, отношений, формирующих инновации.

Ученые имели достаточное время, чтоб разработать и экспериментально апробировать новые рекомендации. А у практических работников, таких как учителя, врачи, инженеры, было время, чтоб дождаться массового внедрения инноваций. Сейчас же такое ожидание просто невозможно, потому что внешняя ситуация меняется гораздо быстрее, чем проходит испытательный срок инноваций.

П. И. Третьяков [89] утверждает, что анализ тенденций изменений и проблем управления развитием образования показывает наличие бессистемности, а порой и

стихийности в управлении развитием образовательных систем различного уровня. Относительно низкий уровень материальной обеспеченности обучающихся в системе профессионального образования обуславливает необходимость их выделения в особую социальную категорию и подтверждает необходимость обеспечения гарантий общедоступности профессионального образования, закрепленных в Законе Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации». Это требует также особых мер материальной поддержки данной категории обучающихся, таких, как обеспечение их бесплатным питанием, стипендиями, а также возможностью бесплатного оздоровления и отдыха в каникулярный период.

2) Функциональный подход к управлению.

Функциональный подход, который часто называют процессным, развивает идеи классической теории управления, обогащая их идеями поведенческого, системного и ситуационного подходов. Управление, с позиции данного подхода, рассматривается как целостный процесс реализации управленческих функций. Стабильная экономика гарантирует социально-экономические основы образования. Кроме того, при наличии социальной ответственности государства возникает возможность получить различные меры социальной поддержки, как, например, получение бесплатного образования, стипендии, места проживания в общежитии. Организационно государство формирует саму систему образования, включая все компоненты образовательной системы.

Система управления в рамках функционального подхода представлена как иерархическая структура взаимосвязанных процессов реализации функций управления. Стабильная экономика гарантирует социально-экономические основы образования. Кроме того, при наличии социальной ответственности государства возникает возможность получить различные меры социальной поддержки, как, например, получение бесплатного образования, стипендии, места проживания в общежитии. Организационно государство формирует саму систему образования, включая все компоненты образовательной системы.

В настоящее время одним из высших приоритетов развития страны является развитие образовательных систем. Современные экономические условия таковы, что только эффективное управление образовательной системой сформирует конкурентоспособные и качественные образовательные услуги. Высокий уровень образования позволит обеспечить высокие позиции на внутреннем и мировых рынках.

Одним из факторов эффективного управления образовательной системой является инновационность. Но не верно сводить инновационность только к использованию технологических инноваций. Более актуальным показателем является формирование основы получения инновационных методов обучения. К таким будем относить инновационный потенциал и инновационные ресурсы.

Механизмом управления, обеспечивающим процессы развития, выступает целостность трех основных элементов: осознание социального заказа; концептуирование как теоретическое оформление основополагающих идей, обеспечивающее процесс перехода от сложившегося к новому состоянию образования; многопозиционное программирование относительно выделенных концептуальных положений в целях поэтапной их реализации.

Профессиональные образовательные организации продолжают испытывать нехватку квалифицированных кадров преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения. Показатель обеспеченности мастерами производственного обучения составляет менее 50 % от штатной численности.

Это и профессиональные образовательные учреждения, и учреждения высшего образования, магистратура, аспирантура. Для реализации единой образовательной системы, поддерживающей преемственность профессионального и высшего образования на федеральном уровне созданы образовательные стандарты и федеральные государственные требования (ФГОС). И особое место в этой образовательной системе отводится лицам, осуществляющим деятельность в сфере образования.

3) Поведенческий подход к управлению.

Теперь учащиеся в результате обучения получают квалификационные разряды классы, категории по рабочей профессии или должности служащего без изменения образовательного уровня.

4) Синергетический подход к управлению.

Возможность понять процессы развития дает переход от изучения законов функционирования одной системы к множеству подсистем, различающихся, прежде всего, по своей структуре [67]. Именно поэтому систему управления образованием целесообразно рассматривать с позиций синергетического подхода, основной качественной характеристикой которого является «самоорганизация». Самоорганизация характерна для всех процессов развития. Основная особенность синергетических проявлений - упорядоченность, целенаправленность сложной системы при относительной неупорядоченности отдельных подсистем. Профессиональные образовательные организации остаются одним из важнейших институтов воспитания молодого поколения. Во многих из них в настоящее время предусмотрены структуры и должности педагогических работников, осуществляющих воспитательные функции, например, заместитель директора по воспитательной работе.

Синергетический подход предполагает учет естественной самоорганизации субъекта или объекта при взаимодействии управляющей и управляемой подсистем. Ведущая роль при этом отводится самоорганизации, саморазвитию образовательного учреждения и органов управления, которые позволят управленческо-педагогическому консультированию решать проблемы перевода системы в новое проектируемое состояние.

Таким образом, существующий уровень информационных технологий в образовательной системе Челябинской области позволяет повышать качество образования. Вместе с тем существует видимый потенциал использования информационных технологий в учебном процессе. Основным драйвером повышения качества образования служит скоординированная деятельность всей образовательной системы.

5) Деятельностный подход к управлению.

Формирование и развитие системы управления образованием можно рассматривать и с позиции деятельностного подхода. Деятельность в управлении образованием рассматривается как мотивационная, обладающая определенной целью, направленная на конкретный объект или субъект, осуществляемая совокупностью определенных способов (методов), средств и воздействий, приводящих к определенному запланированному результату.

Объединение начального профессионального образования и среднего профессионального образования трансформировало образовательную систему. Выделение такой формы обучения, как профессиональное, расширяет поле деятельности профессионально-педагогической образовательной деятельности. Теперь профессиональное обучение имеет целью сформировать профессиональные компетенции лицами различного возраста.

Общий процесс постановки вопроса управления и его решения на практике выглядит следующим образом.

На первом этапе происходит построение модели. Нам необходимо описать образовательную систему и построить ее модель с определением ее структуры, состава и функций каждого элемента.

Далее, на втором этапе проводится анализ модели, исследуются ее поведение при воздействии на систему различных внешних факторов.

Третий этап – это собственно решение прямой задачи управления – синтезирование допустимых управленческих воздействий с максимальной эффективностью воздействия. Кроме того выбранные управленческие воздействия должны быть такими, чтобы с наибольшей долей вероятности можно было достичь заданного желаемого результата.

Как правило при очевидной простоте данного этапа, именно он наиболее трудоемок. На данном этапе необходимо совместить теоретические и практические знания и обосновать их выбор.

На четвертом этапе необходимо провести исследование на устойчивость выбранного решения. Устойчивость предполагает, во-первых, оптимальность решения, а, во-вторых эффективность решения при воздействии на него внешних

факторов. Нельзя забывать, что моделирование происходит в теоретических условиях, а функционирование системы будет происходить в условиях практических. Именно в этом случае могут возникнуть факторы, не предсказанные исследователем. Но даже при их наличии предложенное решение должно быть эффективным и оптимальным.

После четырех теоретических этапов построения системы управления образовательной системой необходимо перейти к этапу имитационного эксперимента. Именно на этом этапе удастся получить оценку решения. На этапе эксперимента можно проверить справедливость выдвинутых автором гипотез, что дополнительно позволяет практически засвидетельствовать устойчивость и эффективность модели.

Ученые имели достаточное время, чтоб разработать и экспериментально апробировать новые рекомендации. А у практических работников, таких как учителя, врачи, инженеры, было время, чтоб дождаться массового внедрения инноваций. Сейчас же такое ожидание просто невозможно, потому что внешняя ситуация меняется гораздо быстрее, чем проходит испытательный срок инноваций. Орудие определяет деятельность, связывающую человека не только с миром вещей, но и с другими людьми. Благодаря этому его деятельность впитывает в себя опыт человечества. "...высшие специфические человеческие психические процессы, - писал Л.С. Выготский [19], - могут родиться только во взаимодействии человека с человеком... и лишь затем начинают выполняться индивидом самостоятельно". Им же были введены понятия орудия, орудийных операций, понятие цели, мотива.

Относительно низкий уровень материальной обеспеченности обучающихся в системе профессионального образования обуславливает необходимость их выделения в особую социальную категорию и подтверждает необходимость обеспечения гарантий общедоступности профессионального образования, закрепленных в Законе Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации». Это требует также особых мер материальной поддержки данной категории обучающихся, таких, как обеспечение их бесплатным питанием,

стипендиями, а также возможностью бесплатного оздоровления и отдыха в каникулярный период.

В связи с развитием демократических, гуманистических процессов в педагогических системах, основу которых, прежде всего, составляют люди (учащиеся, учителя, родители и т. д.), актуализируется задача реализации человеческого фактора. В новых условиях актуализация знаний, открытых исследованиями Л.С. Выготского и А.Н. Леонтьева, особенно важна как для развития теории, так и практики управления образовательными учреждениями.

Таким образом, существующий уровень информационных технологий в образовательной системе Челябинской области позволяет повышать качество образования. Вместе с тем существует видимый потенциал использования информационных технологий в учебном процессе. Основным драйвером повышения качества образования служит скоординированная деятельность всей образовательной системы.

б) Ситуационный подход к управлению.

Быстро меняющиеся особенности управленческой деятельности вызвали необходимость раскрытия еще одного методологического подхода - ситуационного. Понятие "ситуация" означает положение, сочетание условий и обстоятельств, создающих определенную обстановку, положение. В зарубежных разработках ситуационной теории представлены конкретные характеристики, описывающие ситуацию и организационную структуру, ее формы и технологические связи (Т. Бернс, П. Лоуренс, Дж. Лорш, Т. Питерс, Г. Сталкер, Р. Уотермен Ф. Фидлер) [20]. Это формирует проблему понимания подготовки и переподготовки преподавателей. Так, если преподаватель по одной из профессий проходит образовательную программу подготовки кадров высшей квалификации, то ему присваивается степень преподаватель-исследователь, преподаватель дисциплин в высшей школе. Но это не перекрывает систему подготовки преподавателей для всех профессий и для различных уровней профессионального образования.

Возможности ситуационного подхода в отечественной педагогической науке освещены в трудах Н.В. Кухарева, М.М. Поташника, В.С. Решетько, Г.В. Савельева, П.И. Третьякова и других. Реализация ситуационного подхода в управлении образованием предполагает:

1. Анализ образовательной ситуации с целью выделения значимых проблем;
2. Определение ценности полученных результатов в различных педагогических ситуациях;
3. Прогноз развития педагогических систем на основе конкретных образовательных ситуаций;

Ученые имели достаточное время, чтоб разработать и экспериментально апробировать новые рекомендации. А у практических работников, таких как учителя, врачи, инженеры, было время, чтоб дождаться массового внедрения инноваций. Сейчас же такое ожидание просто невозможно, потому что внешняя ситуация меняется гораздо быстрее, чем проходит испытательный срок инноваций.

Инструментарием определения образовательных ситуаций является диагностика педагогического исследования.

7) Рефлексивный подход к управлению.

Самоконтроль, самоанализ и оценка результатов управленческой деятельности бесспорно создают условия для обращения еще к одному методологическому подходу рефлексивному. Понятие "рефлексия" означает обращение назад; размышление, самонаблюдение, самопознание; форма теоретической деятельности человека, направленная на осмысление своих собственных действий и их законов. Проблемы рефлексивного управления рассматривались в работах Т.М. Давыденко [25], В.С. Лазарева [55], М.М. Поташника[76], П.И. Третьякова [89], Т.Н. Шамовой [96] и других.

Теперь учащиеся в результате обучения получают квалификационные разряды классы, категории по рабочей профессии или должности служащего без изменения образовательного уровня. Объединение начального профессионального образования и среднего профессионального образования трансформировало образовательную систему. Выделение такой формы обучения, как

профессиональное, расширяет поле деятельности профессионально-педагогической образовательной деятельности. Теперь профессиональное обучение имеет целью сформировать профессиональные компетенции лицами различного возраста.

Рефлексивный подход должен способствовать более полному раскрытию проблемы управления развитием образования с целью создания адаптивной образовательной среды при взаимодействии всех звеньев органов управления, методической службы с педагогами образовательных учреждений. И взаимодействия эти должны строиться на основах педагогического менеджмента, предполагающего человекоцентристский подход, направленный на уважение человека, доверие ему и создание каждому атмосферы успеха.

8) Национально-региональный подход к управлению.

В системе действий по управлению развитием образования в регионе национально-региональный подход имеет немаловажное значение. Этот подход актуализируется в условиях развития федеративного устройства, когда решения многих проблем перемещаются с центрального на региональный уровень. Право на образование закреплено конституционно, конкретизировано с помощью нормативно-правовых актов и реализуется при непосредственном участии государства. Оно создает гарантии права на образование, реализует его через систему образовательных учреждений, функционирующих в соответствии с ФГОС, обеспечивает их методически и материально-технически. И вся система государственного управления сферой образования базируется на нескольких компонентах: гарантиях политических, социально-экономических, организационных, юридических и институциональных.

В «Программе реформирования и развития системы образования Российской Федерации в условиях углубления социально-экономических реформ» (1992) было заявлено, что «политика регионализации... предусматривает создание условий для достаточно автономного функционирования и развития региональных образовательных систем в соответствии с социально-экономическими, культурными и образовательными потребностями регионов». Право на

образование закреплено конституционно, конкретизировано с помощью нормативно-правовых актов и реализуется при непосредственном участии государства. Оно создает гарантии права на образование, реализует его через систему образовательных учреждений, функционирующих в соответствии с ФГОС, обеспечивает их методически и материально-технически. И вся система государственного управления сферой образования базируется на нескольких компонентах: гарантиях политических, социально-экономических, организационных, юридических и институциональных.

Необходимость научного осмысления управления региональной системой образования доказывается исследованиями и работами В.Н. Аверкина [1], Ю.И. Калиновского, Л.П. Кезиной, Л.Е. Курнешовой, Н.Д. Малахова, В.М. Петровичева, Т.А. Полуниной и других [49]. Это формирует проблему понимания подготовки и переподготовки преподавателей. Так, если преподаватель по одной из профессий проходит образовательную программу подготовки кадров высшей квалификации, то ему присваивается степень преподаватель-исследователь, преподаватель дисциплин в высшей школе. Но это не перекрывает систему подготовки преподавателей для всех профессий и для различных уровней профессионального образования.

В частности А.М. Цирульников указывает: «при проектировании сельских образовательных систем необходимо учитывать: а) социокультурную ситуацию; б) административно-территориальный фактор; в) демографический фактор; г) социальную инфраструктуру; д) занятость и подвижность населения; е) уклад хозяйственно-экономической деятельности».

По мнению С.А. Гильманова и В.И. Загвязинского [33], историко-культурные, природно-географические, социально-демографические, социально-экономические, административно-политические и экономические особенности определяют специфику региона, но ни один из них в отдельности не должен стать единственной основой регионализации образования. На необходимость учета при построении национально-воспитательных систем народных традиций, соотношения общечеловеческих и национальных основ сознания и

жизнедеятельности, этнического подхода, указывается в работах А.А. Барболиной, Т.И. Березиной, А.Л. Бугаевой, Г.Н. Волкова, З.П. Тюменцевой и других. Это формирует проблему понимания подготовки и переподготовки преподавателей. Так, если преподаватель по одной из профессий проходит образовательную программу подготовки кадров высшей квалификации, то ему присваивается степень преподаватель-исследователь, преподаватель дисциплин в высшей школе. Но это не перекрывает систему подготовки преподавателей для всех профессий и для различных уровней профессионального образования.

Компоненты этнической культуры имеют определенный образовательный, воспитательный потенциал и развивающие возможности. Их выявление и органичное включение в процессы воспитания и развития личности позволяет приобщить к ней подрастающее поколение. Относительно низкий уровень материальной обеспеченности обучающихся в системе профессионального образования обуславливает необходимость их выделения в особую социальную категорию и подтверждает необходимость обеспечения гарантий общедоступности профессионального образования, закрепленных в Законе Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации». Это требует также особых мер материальной поддержки данной категории обучающихся, таких, как обеспечение их бесплатным питанием, стипендиями, а также возможностью бесплатного оздоровления и отдыха в каникулярный период.

Таким образом, существующий уровень информационных технологий в образовательной системе Челябинской области позволяет повышать качество образования. Вместе с тем существует видимый потенциал использования информационных технологий в учебном процессе. Основным драйвером повышения качества образования служит скоординированная деятельность всей образовательной системы.

9) Управление развитием образования по результатам.

Разработка нового подхода управления по результатам авторским коллективом под руководством П.И. Третьякова [89] обусловлена неудовлетворенностью системой управления образованием по целям. Первыми

разработчиками этого подхода являются финские управленцы. В результате анализа управления по целям, исследователи пришли к выводу о том, что оно в конечном итоге превращается в процесс выдвижения целей без учета реальных ресурсов и уже достигнутых результатов. К тому же, сами исполнители основного процесса порой слабо представляют поставленные перед ними цели.

И юридическое закрепление гарантий на право на образование завершает формирование системы государственного управления образованием. Однако именно институциональные гарантии образования позволяют реализовать формально-юридические.

Основная идея управления по результатам заключается в осознании того, что организация представляет собой упорядоченную форму, объединяющую индивидов или группы, для достижения конкретных результатов. Стабильная экономика гарантирует социально-экономические основы образования. Кроме того, при наличии социальной ответственности государства возникает возможность получить различные меры социальной поддержки, как, например, получение бесплатного образования, стипендии, места проживания в общежитии. Организационно государство формирует саму систему образования, включая все компоненты образовательной системы. Цели могут быть идеальными и реальными в зависимости от обеспеченности ресурсами. Цели, обеспеченные ресурсами, являются результативными целями.

С точки зрения управления образовательной системой в динамике можно выделить две основных проблемы.

Во-первых, сама инновационная деятельность не укладывается в рамки процессной деятельности. Изменения должны преодолевать сложившуюся структуру образовательной системы, и сам инновационный переход вызывает затраты на адаптацию.

Во-вторых, внешние изменяющиеся условия диктуют высокий темп изменений, тогда как слишком частые изменения в системе образования деформируют ее, рискуя разрушить. Может возникнуть так называемый

инновационный регресс, когда образовательная система не будет успевать осваивать инновации.

Таким образом, уровень инновационности является основополагающим в повышении эффективности управления образовательной системой. При этом сама инновационность не должна ставиться в качестве основной цели. Она всего лишь является одним из факторов, обеспечивающих адаптивность образовательной системы.

Система образования включает в себя несколько компонентов, среди которых должна четко прослеживаться преемственность. Это и профессиональные образовательные учреждения, и учреждения высшего образования, магистратура, аспирантура. Для реализации единой образовательной системы, поддерживающей преемственность профессионального и высшего образования на федеральном уровне созданы образовательные стандарты и федеральные государственные требования (ФГОС). И особое место в этой образовательной системе отводится лицам, осуществляющим деятельность в сфере образования.

В первую очередь таким лицом является государство. Право на образование закреплено конституционно, конкретизировано с помощью нормативно-правовых актов и реализуется при непосредственном участии государства. Оно создает гарантии права на образование, реализует его через систему образовательных учреждений, функционирующих в соответствии с ФГОС, обеспечивает их методически и материально-технически. И вся система государственного управления сферой образования базируется на нескольких компонентах: гарантиях политических, социально-экономических, организационных, юридических и институциональных.

Политическими гарантиями выступают демократический характер власти и высокий уровень политической культуры. Стабильная экономика гарантирует социально-экономические основы образования. Кроме того, при наличии социальной ответственности государства возникает возможность получить различные меры социальной поддержки, как, например, получение бесплатного образования, стипендии, места проживания в общежитии. Организационно

государство формирует саму систему образования, включая все компоненты образовательной системы. И юридическое закрепление гарантий на право на образование завершает формирование системы государственного управления образованием. Однако именно институциональные гарантии образования позволяют реализовать формально-юридические.

В настоящее время исключительную роль в образовании играет применение информационных технологий. Именно они лежат в основе современных проблем развития системы образования.

Информационные технологии, лежащие в основе образовательной системы, должны соответствовать задачам управления образовательной системой, отвечать требованиям современности и быть достаточно гибкими, чтоб трансформироваться в соответствие с изменяющейся внешней средой.

С точки зрения управления образовательной системой в динамике можно выделить две основных проблемы.

Во-первых, сама инновационная деятельность не укладывается в рамки процессной деятельности. Изменения должны преодолевать сложившуюся структуру образовательной системы, и сам инновационный переход вызывает затраты на адаптацию.

Во-вторых, внешние изменяющиеся условия диктуют высокий темп изменений, тогда как слишком частые изменения в системе образования деформируют ее, рискуя разрушить. Может возникнуть так называемый инновационный регресс, когда образовательная система не будет успевать осваивать инновации.

Раньше такой проблемы не вставало, потому что еще несколько десятилетий назад мы жили в условиях относительной стабильности и предсказуемости. Ученые имели достаточно время, чтоб разработать и экспериментально апробировать новые рекомендации. А у практических работников, таких как учителя, врачи, инженеры, было время, чтоб дождаться массового внедрения инноваций. Сейчас же такое ожидание просто невозможно, потому что внешняя ситуация меняется гораздо быстрее, чем проходит испытательный срок инноваций.

Разработка и внедрение в образовательный процесс принципиально новой модели системы профессионально- педагогического образования представляется наиболее актуальной проблемой теории и методологии профессионального образования на современном этапе, поскольку от того, кто и как будет обучать сегодняшних и завтрашних студентов, будет зависеть будущее не только экономики нашей страны, но и будущее страны в целом.

Кроме того, важна и проблема создания такого профессионального стандарта как «педагог профессионального образования». Здесь необходимо зафиксировать требования к подготовке преподавателей с учетом особенностей современной образовательной системы.

Третья проблема, которую хотелось бы выделить, связана с принятием закона «Об образовании в Российской Федерации». Объединение начального профессионального образования и среднего профессионального образования трансформировало образовательную систему. Выделение такой формы обучения, как профессиональное, расширяет поле деятельности профессионально- педагогической образовательной деятельности. Теперь профессиональное обучение имеет целью сформировать профессиональные компетенции лицами различного возраста. Теперь учащиеся в результате обучения получают квалификационные разряды классы, категории по рабочей профессии или должности служащего без изменения образовательного уровня.

В Законе отсутствует понятие профессионально-педагогического образования. Это формирует проблему понимания подготовки и переподготовки преподавателей. Так, если преподаватель по одной из профессий проходит образовательную программу подготовки кадров высшей квалификации, то ему присваивается степень преподаватель-исследователь, преподаватель дисциплин в высшей школе. Но это не перекрывает систему подготовки преподавателей для всех профессий и для различных уровней профессионального образования.

Налицо явный дисбаланс между подготовкой педагогических кадров для школ и для профессиональных образовательных учреждений. И, к сожалению, на данный момент институционально и юридически эта проблема не решена.

Для педагогической системы характерна взаимообусловленная связь. Все структурно-функциональные компоненты и системообразующие факторы системы взаимосвязаны с компонентами педагогического менеджмента. Все это можно отразить в виде таблицы 1.1.

Таблица 1.1 - Компоненты педагогического менеджмента

Функциональные компоненты системы	Целевой	Коммуникативный	Содержательно-организационный	Аналитико-результативный
Структурные компоненты и системообразующие факторы	Цель деятельности	Субъект-объект деятельности или субъект-субъект	Содержание и способы деятельности	Результат деятельности
Компоненты менеджмента	Принятие решений (планирование)	Организация выполнения принятых решений и планов	Контроль (самоконтроль) за выполнением	

Образовательный процесс как система имеет конкретные цели и задачи, функции и свойства, которые существенно отличаются от целей, задач, функций и свойств составляющих его объектов, отношений и атрибутов.

Очень часто понятие образовательная или педагогическая система встречается с прилагательным «альтернативная» или «авторская». Это формирует проблему понимания подготовки и переподготовки преподавателей. Так, если преподаватель по одной из профессий проходит образовательную программу подготовки кадров высшей квалификации, то ему присваивается степень преподаватель-исследователь, преподаватель дисциплин в высшей школе. Но это не перекрывает систему подготовки преподавателей для всех профессий и для различных уровней профессионального образования.

Таким образом, под образовательной (педагогической) системой понимается совокупность взаимосвязанных структурных компонентов, направленных на достижение единой образовательной цели – формирование личности в целостном педагогическом процессе. При этом педагогическая система является более узким понятием, чем образовательная система, и ориентирована на непосредственную организацию взаимодействия педагогов с воспитанниками, на педагогический процесс. Компоненты образовательной системы в своей основе адекватны

компонентам педагогического процесса, который тоже рассматривается как система.

Профессиональные образовательные организации способны оперативно реагировать на меняющийся рынок труда, на потребность в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров. Профессиональные образовательные организации продолжают испытывать нехватку квалифицированных кадров преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения. Показатель обеспеченности мастерами производственного обучения составляет менее 50 % от штатной численности.

Все рассмотренные подходы не противоречат возможности рассмотрения технологии оптимизации управления образовательной системой.

1.2. Технологии оптимизации управления образовательной системой

Образовательная система, как и любая система в процессе своего функционирования сталкивается с рядом особенностей, модернизаций, проблем. Модернизация образования происходит с учетом изменений в государственно-политическом устройстве и социально-экономической жизни. Учитывая региональный аспект, система управления образованием требует коренного улучшения.

Таким образом, существующий уровень информационных технологий в образовательной системе Челябинской области позволяет повышать качество образования. Вместе с тем существует видимый потенциал использования информационных технологий в учебном процессе. Основным драйвером повышения качества образования служит скоординированная деятельность всей образовательной системы.

Особая роль в управлении модернизацией образования в территории рядом авторов (В.С. Лазарев [53], А.М. Моисеев [64], З.Г. Найденова [65]) отводится стратегическому инновационному управлению, которое рассматривается как управление, осуществляющее новые, адекватные современным рыночным

условиям и потребностям общества подходы к ценностно-ориентационным и содержательным аспектам развития территориальных образовательных систем.

В настоящее время одним из высших приоритетов развития страны является развитие образовательных систем. Современные экономические условия таковы, что только эффективное управление образовательной системой сформирует конкурентоспособные и качественные образовательные услуги. Высокий уровень образования позволит обеспечить высокие позиции на внутреннем и мировых рынках.

Одним из факторов эффективного управления образовательной системой является инновационность. Но не верно сводить инновационность только к использованию технологических инноваций. Более актуальным показателем является формирование основы получения инновационных методов обучения. К таким будем относить инновационный потенциал и инновационные ресурсы.

Под инновационным потенциалом будем понимать совокупность элементов инновационной ресурсной базы, обеспечивающих возможность получать инновационные ресурсы, которые будут применяться в инновационной деятельности. В него включаются финансовые, материальные, интеллектуальные, научно-технические, информационные ресурсы. Инновационные ресурсы предполагают совокупность средств, источников, отношений, формирующих инновации.

При этом нельзя забывать, что любое образовательное учреждение является самостоятельным образовательным элементом, который самостоятельно выбирает и реализует образовательные программы, распределяет и использует имеющиеся у него ресурсы, ставит различные цели образовательного процесса.

Обеспечение качественного функционирования образовательной системы возникает вне зависимости от целевой ориентации каждого элемента. Это повышает актуальность инновационного управления как совокупности мер по совершенствованию качества образования.

Общий процесс постановки вопроса управления и его решения на практике выглядит следующим образом.

На первом этапе происходит построение модели. Нам необходимо описать образовательную систему и построить ее модель с определением ее структуры, состава и функций каждого элемента.

Далее, на втором этапе проводится анализ модели, исследуются ее поведение при воздействии на систему различных внешних факторов.

Третий этап – это собственно решение прямой задачи управления – синтезирование допустимых управленческих воздействий с максимальной эффективностью воздействия. Кроме того выбранные управленческие воздействия должны быть такими, чтобы с наибольшей долей вероятности можно было достичь заданного желаемого результата.

Как правило при очевидной простоте данного этапа, именно он наиболее трудоемок. На данном этапе необходимо совместить теоретические и практические знания и обосновать их выбор.

На четвертом этапе необходимо провести исследование на устойчивость выбранного решения. Устойчивость предполагает, во-первых, оптимальность решения, а, во-вторых эффективность решения при воздействии на него внешних факторов. Нельзя забывать, что моделирование происходит в теоретических условиях, а функционирование системы будет происходить в условиях практических. Именно в этом случае могут возникнуть факторы, не предсказанные исследователем. Но даже при их наличии предложенное решение должно быть эффективным и оптимальным.

После четырех теоретических этапов построения системы управления образовательной системой необходимо перейти к этапу имитационного эксперимента. Именно на этом этапе удастся получить оценку решения. На этапе эксперимента можно проверить справедливость выдвинутых автором гипотез, что дополнительно позволяет практически засвидетельствовать устойчивость и эффективность модели.

Из мировой практики известно, что инновации всегда развиваются снизу и, доказывая свою эффективность, утверждаются вверху. Поэтому любые реформы управления образовательной системой с точки зрения инновационности нельзя

просто разработать и спустить директивно. В таком случае они не будут реализованы в должной мере. Вышестоящие звенья образовательной системы должны сформировать прежде всего конструктивное взаимодействие. Для реализации инновационности цель определяется самим субъектом, а в связи с этим возникает актуальный вопрос проектирования учебного процесса и дальнейшего управления им.

С точки зрения управления образовательной системой в динамике можно выделить две основных проблемы.

Во-первых, сама инновационная деятельность не укладывается в рамки процессной деятельности. Изменения должны преодолевать сложившуюся структуру образовательной системы, и сам инновационный переход вызывает затраты на адаптацию.

Во-вторых, внешние изменяющиеся условия диктуют высокий темп изменений, тогда как слишком частые изменения в системе образования деформируют ее, рискуя разрушить. Может возникнуть так называемый инновационный регресс, когда образовательная система не будет успевать осваивать инновации.

Профессиональные образовательные организации способны оперативно реагировать на меняющийся рынок труда, на потребность в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров

Раньше такой проблемы не вставало, потому что еще несколько десятилетий назад мы жили в условиях относительной стабильности и предсказуемости. Ученые имели достаточное время, чтоб разработать и экспериментально апробировать новые рекомендации. А у практических работников, таких как учителя, врачи, инженеры, было время, чтоб дождаться массового внедрения инноваций. Сейчас же такое ожидание просто невозможно, потому что внешняя ситуация меняется гораздо быстрее, чем проходит испытательный срок инноваций.

Поэтому инновационные модели управления образовательной системой стали жизненно необходимы и вместе с тем высокорискованны. Любые инновации

в образовательной системе становятся экспериментом, проводимом на учениках и имеющих рискованный отложенный эффект.

Возникает необходимость отбирать только наиболее эффективные инновации, которые соответствуют современности и способны адаптироваться для будущего. Слишком большое количество инноваций совершенно не гарантирует их качество.

Современные экономические условия таковы, что только эффективное управление образовательной системой сформирует конкурентоспособные и качественные образовательные услуги. Высокий уровень образования позволит обеспечить высокие позиции на внутреннем и мировых рынках.

Таким образом, уровень инновационности является основополагающим в повышении эффективности управления образовательной системой. При этом сама инновационность не должна ставиться в качестве основной цели. Она всего лишь является одним из факторов, обеспечивающих адаптивность образовательной системы.

Особую важность приобретает внедрение технологий, обеспечивающих не только экономию времени и затрат, но развитие у людей способности к самоорганизации. Последнее из названных направлений соответствует синергетическому подходу в управлении.

За последние несколько лет мы можем наблюдать существенные положительные изменения в управлении региональной образовательной системой. Так, например, наблюдаются соответствия полномочий субъектов РФ и органов местного самоуправления федеративному устройству. Наблюдается формирование базы академической самостоятельности образовательных учреждений. Также мы можем отметить и закрепление в законодательстве новых подходов к управлению образовательными системами.

Профессиональные образовательные организации продолжают испытывать нехватку квалифицированных кадров преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения. Показатель обеспеченности мастерами производственного обучения составляет менее 50 % от штатной численности.

Это формирует проблему понимания подготовки и переподготовки преподавателей. Так, если преподаватель по одной из профессий проходит образовательную программу подготовки кадров высшей квалификации, то ему присваивается степень преподаватель-исследователь, преподаватель дисциплин в высшей школе. Но это не перекрывает систему подготовки преподавателей для всех профессий и для различных уровней профессионального образования.

Стабильная экономика гарантирует социально-экономические основы образования. Кроме того, при наличии социальной ответственности государства возникает возможность получить различные меры социальной поддержки, как, например, получение бесплатного образования, стипендии, места проживания в общежитии. Организационно государство формирует саму систему образования, включая все компоненты образовательной системы.

Однако, ключевые задачи решаются недостаточно быстро. В настоящее время требуется обоснование специального комплексного механизма, обеспечивающего согласование различных интересов, целей в соответствии с которыми запятая образовательная система будет реализовано наиболее эффективно. Особо остро стоит вопрос оптимизация управленческого процесса. Необходимо использовать технологии, позволяющие экономить издержки, при этом наиболее эффективно использовать ресурсы для более эффективной модернизации образовательной системы.

Таким образом, существующий уровень информационных технологий в образовательной системе Челябинской области позволяет повышать качество образования. Вместе с тем существует видимый потенциал использования информационных технологий в учебном процессе. Основным драйвером повышения качества образования служит скоординированная деятельность всей образовательной системы.

Но нельзя не выделить и ключевые недостатки региональных образовательных систем.

Во-первых, существует отрицательная традиция решать работниками органов управления несвойственных им задач. Исторически сложилось не

правильное представление, что сотрудники системы образования должны отвечать все вопросы связанные или косвенно связанные с образованием. Так, например, специалисты управления образования проводят работу по контролю соответствия компьютерных классов санитарным нормам. Но ведь для этого есть органы санитарного надзора. Или составляют никому не нужные отчеты о вакансиях, о проведении семинаров и т.п. По мнению автора, некоторая степень автономии позволила бы высвободить огромное количество времени, которое тратится на выполнение несвойственных функций и направить его в сторону повышения эффективности функционирования образовательной системы.

Во-вторых, существует неразграниченность основных и вспомогательных функций управления. Вспомогательные функции следовало бы отнести к группе необязательных для исполнения и не контролировать их выполнение. Иначе в настоящее время складывается ситуация, когда вспомогательные функции контролируются более жестко, чем основные. Гораздо важнее оказывается заполнить отчет, чем дать реальные знания ученикам.

В-третьих, для развития региональной образовательной системы губительна привычная позиция вышестоящей инстанции, спускающей "планы мероприятий" на места.

Общий процесс постановки вопроса управления и его решения на практике выглядит следующим образом.

На первом этапе происходит построение модели. Нам необходимо описать образовательную систему и построить ее модель с определением ее структуры, состава и функций каждого элемента.

Далее, на втором этапе проводится анализ модели, исследуются ее поведение при воздействии на систему различных внешних факторов.

Третий этап – это собственно решение прямой задачи управления – синтезирование допустимых управленческих воздействий с максимальной эффективностью воздействия. Кроме того выбранные управленческие воздействия должны быть такими, чтобы с наибольшей долей вероятности можно было достичь заданного желаемого результата.

Как правило при очевидной простоте данного этапа, именно он наиболее трудоемок. На данном этапе необходимо совместить теоретические и практические знания и обосновать их выбор.

На четвертом этапе необходимо провести исследование на устойчивость выбранного решения. Устойчивость предполагает, во-первых, оптимальность решения, а, во-вторых, эффективность решения при воздействии на него внешних факторов. Нельзя забывать, что моделирование происходит в теоретических условиях, а функционирование системы будет происходить в условиях практических. Именно в этом случае могут возникнуть факторы, не предсказанные исследователем. Но даже при их наличии предложенное решение должно быть эффективным и оптимальным.

После четырех теоретических этапов построения системы управления образовательной системой необходимо перейти к этапу имитационного эксперимента. Именно на этом этапе удастся получить оценку решения. На этапе эксперимента можно проверить справедливость выдвинутых автором гипотез, что дополнительно позволяет практически засвидетельствовать устойчивость и эффективность модели.

И, наконец, нельзя не отметить недостаточную компетенцию ряда органов управления образовательными системами. Очень страшно, когда работники органов управления не различают функции, механизмы, задачи и виды управления. По мнению автора, необходимо отслеживать наличие специальной подготовки управленческих кадров. Необходимо привить традицию использовать новые направления в развитии функций управления, использовать методы стратегического анализа и планирования. Нельзя забывать и о разграничении компетенций и ответственности. Опять же общественность должна активно включаться в разработку и принятие управленческих решений в области регионального образования.

Кроме того, необходимо продолжить реформирование региональной системы образования с учетом расширения автономии учреждений образования и лиц, участвующих в образовательной деятельности. Для этого необходимо

уточнить компетенции региональных и федеральных элементов образовательных систем.

По мнению автора, недопустимо распределительное и директивное регулирование региональных образовательных систем. Тоталитарный контроль в образовательной системе делает деструктивной, неспособной отвечать на современные вызовы. Полезным для региональной образовательной системы будет развитие общественных форм управления образованием.

Профессиональные образовательные организации продолжают испытывать нехватку квалифицированных кадров преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения. Показатель обеспеченности мастерами производственного обучения составляет менее 50 % от штатной численности.

Объединение начального профессионального образования и среднего профессионального образования трансформировало образовательную систему. Выделение такой формы обучения, как профессиональное, расширяет поле деятельности профессионально-педагогической образовательной деятельности. Теперь профессиональное обучение имеет целью сформировать профессиональные компетенции лицами различного возраста.

Это формирует проблему понимания подготовки и переподготовки преподавателей. Так, если преподаватель по одной из профессий проходит образовательную программу подготовки кадров высшей квалификации, то ему присваивается степень преподаватель-исследователь, преподаватель дисциплин в высшей школе. Но это не перекрывает систему подготовки преподавателей для всех профессий и для различных уровней профессионального образования.

Таким образом, существующий уровень информационных технологий в образовательной системе Челябинской области позволяет повышать качество образования. Вместе с тем существует видимый потенциал использования информационных технологий в учебном процессе. Основным драйвером повышения качества образования служит скоординированная деятельность всей образовательной системы.

Право на образование закреплено конституционно, конкретизировано с помощью нормативно-правовых актов и реализуется при непосредственном участии государства. Оно создает гарантии права на образование, реализует его через систему образовательных учреждений, функционирующих в соответствии с ФГОС, обеспечивает их методически и материально-технически. И вся система государственного управления сферой образования базируется на нескольких компонентах: гарантиях политических, социально-экономических, организационных, юридических и институциональных.

Современные экономические условия таковы, что только эффективное управление образовательной системой сформирует конкурентоспособные и качественные образовательные услуги. Высокий уровень образования позволит обеспечить высокие позиции на внутреннем и мировых рынках.

Автономию региональных образовательных систем можно обеспечить за счет разработки и внедрения эффективных нормативно-правовых и экономических механизмов обеспечения самостоятельности. Но вместе с тем автономность не должна означать вседозволенность и для этого деятельность руководителей и органов самоуправления образовательных учреждений должна контролироваться со стороны общественности. Будущие работодатели должны быть наделены максимальными функциями контроля и разработки направлений развития образовательных систем. Только тогда региональные образовательные системы будут способны готовить кадры, востребованные на рынке труда.

Для того, чтобы иметь возможность достичь поставленных задач, необходимо пересмотреть принципы и сложившиеся методы управления региональными образовательными системами.

1.3. Направления и методы оптимизации управления образовательной системой

Для выработки эффективных управляющих воздействий управляющему органу необходимо обладать достаточной информацией о поведении управляемых

субъектов, в частности – относительно результатов их деятельности. В сложных системах (многоэлементных, многоуровневых, деятельность которых описывается многими критериями) в силу ограниченности возможностей управляющего органа по переработке информации или в силу отсутствия детальной информации целесообразно использование механизмов комплексного оценивания, которые позволяют осуществлять свертку показателей, то есть агрегировать информацию о результатах деятельности отдельных элементов системы [43, 63].

Общий процесс постановки вопроса управления и его решения на практике выглядит следующим образом.

На первом этапе происходит построение модели. Нам необходимо описать образовательную систему и построить ее модель с определением ее структуры, состава и функций каждого элемента.

Далее, на втором этапе проводится анализ модели, исследуются ее поведение при воздействии на систему различных внешних факторов.

Третий этап – это собственно решение прямой задачи управления – синтезирование допустимых управленческих воздействий с максимальной эффективностью воздействия. Кроме того выбранные управленческие воздействия должны быть такими, чтобы с наибольшей долей вероятности можно было достичь заданного желаемого результата.

Как правило при очевидной простоте данного этапа, именно он наиболее трудоемок. На данном этапе необходимо совместить теоретические и практические знания и обосновать их выбор.

На четвертом этапе необходимо провести исследование на устойчивость выбранного решения. Устойчивость предполагает, во-первых, оптимальность решения, а, во-вторых эффективность решения при воздействии на него внешних факторов. Нельзя забывать, что моделирование происходит в теоретических условиях, а функционирование системы будет происходить в условиях практических. Именно в этом случае могут возникнуть факторы, не предсказанные исследователем. Но даже при их наличии предложенное решение должно быть эффективным и оптимальным.

После четырех теоретических этапов построения системы управления образовательной системой необходимо перейти к этапу имитационного эксперимента. Именно на этом этапе удастся получить оценку решения. На этапе эксперимента можно проверить справедливость выдвинутых автором гипотез, что дополнительно позволяет практически засвидетельствовать устойчивость и эффективность модели.

Профессиональные образовательные организации способны оперативно реагировать на меняющийся рынок труда, на потребность в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров. Профессиональные образовательные организации продолжают испытывать нехватку квалифицированных кадров преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения. Показатель обеспеченности мастерами производственного обучения составляет менее 50 % от штатной численности.



Рис. 1.1. Дерево целей оценки образовательной системы

Таким образом, мы описали функционирование образовательной системы в виде дерева целей. Для определения оценки на некотором уровне необходимо знать правила ее получения из оценок более низкого уровня; оценки самого нижнего уровня определяются экспертно или в соответствии с некоторой заранее

установленной процедурой «перевода» имеющейся количественной или качественной информации.

Таким образом, существующий уровень информационных технологий в образовательной системе Челябинской области позволяет повышать качество образования. Вместе с тем существует видимый потенциал использования информационных технологий в учебном процессе. Основным драйвером повышения качества образования служит скоординированная деятельность всей образовательной системы.

Рассмотрим последовательно эти две задачи.

1. *Комплексное оценивание.* Введем для каждого из критериев (для каждой из вершин дерева целей) дискретную (порядковую) шкалу [92] («в баллах»). Каждому из значений этой порядковой шкалы поставим в соответствие числа 1, 2, Емкость шкалы (количество «баллов») априори ничем не ограничена, и число различных оценок-градаций может выбираться, во-первых, с учетом специфики образовательной системы и показателя, а, во-вторых, с учетом того, что с ростом емкости шкалы растет вычислительная сложность оптимизационных задач. Для рассматриваемого примера возьмем шкалу, состоящую из четырех возможных значений оценок – плохо (1), удовлетворительно (2), хорошо (3) и отлично (4).

Профессиональные образовательные организации продолжают испытывать нехватку квалифицированных кадров преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения. Показатель обеспеченности мастерами производственного обучения составляет менее 50 % от штатной численности.

Профессиональные образовательные организации способны оперативно реагировать на меняющийся рынок труда, на потребность в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров

Теперь определим процедуру агрегирования оценок. Пусть оценка по некоторому обобщенному (агрегированному) критерию зависит от оценок по двум (агрегируемым) критериям нижнего уровня. Введем матрицу свертки $A = \|a(i, j)\|$, где $a(i, j)$ – оценка по агрегированному критерию при оценках i и j по агрегируемым

критериям. Размерность матрицы и число ее попарно различных элементов определяются соответствующими шкалами.

Современные экономические условия таковы, что только эффективное управление образовательной системой сформирует конкурентоспособные и качественные образовательные услуги. Высокий уровень образования позволит обеспечить высокие позиции на внутреннем и мировых рынках.

Теперь учащиеся в результате обучения получают квалификационные разряды классы, категории по рабочей профессии или должности служащего без изменения образовательного уровня. Это и профессиональные образовательные учреждения, и учреждения высшего образования, магистратура, аспирантура. Для реализации единой образовательной системы, поддерживающей преемственность профессионального и высшего образования на федеральном уровне созданы образовательные стандарты и федеральные государственные требования (ФГОС). И особое место в этой образовательной системе отводится лицам, осуществляющим деятельность в сфере образования.

Объединение начального профессионального образования и среднего профессионального образования трансформировало образовательную систему. Выделение такой формы обучения, как профессиональное, расширяет поле деятельности профессионально-педагогической образовательной деятельности. Теперь профессиональное обучение имеет целью сформировать профессиональные компетенции лицами различного возраста.

2. *Анализ затрат.* Следующим этапом будет формирование дерева оценок. Имея дерево целей и набор логических матриц, для каждой из возможных итоговых оценок определим приводящие к ним наборы оценок для элементов нижнего уровня. Для этого, спускаясь по дереву целей сверху вниз, определяем на каждом уровне, какими комбинациями оценок нижнего уровня может быть получена данная оценка. Для рассматриваемого примера значение $K = 4$ может быть получено следующими комбинациями оценок по критериям (K_1, K_2, K_3): (4;4;4); (3;4;4); (4;1;4); (4;2;4); (4;3;4); (3;3;4); (2;3;4); (2;4;4). Такие же деревья

строятся и для всех других значений оценок по агрегированному критерию К (итоговых оценок).

Исследованию формальных моделей получения и обработки экспертной информации посвящено значительное число работ [89, 90]. Под механизмом экспертизы понимается следующее. Ученые имели достаточное время, чтоб разработать и экспериментально апробировать новые рекомендации. А у практических работников, таких как учителя, врачи, инженеры, было время, чтоб дождаться массового внедрения инноваций. Сейчас же такое ожидание просто невозможно, потому что внешняя ситуация меняется гораздо быстрее, чем проходит испытательный срок инноваций.

Общий процесс постановки вопроса управления и его решения на практике выглядит следующим образом.

На первом этапе происходит построение модели. Нам необходимо описать образовательную систему и построить ее модель с определением ее структуры, состава и функций каждого элемента.

Далее, на втором этапе проводится анализ модели, исследуются ее поведение при воздействии на систему различных внешних факторов.

Третий этап – это собственно решение прямой задачи управления – синтезирование допустимых управленческих воздействий с максимальной эффективностью воздействия. Кроме того выбранные управленческие воздействия должны быть такими, чтобы с наибольшей долей вероятности можно было достичь заданного желаемого результата.

Как правило при очевидной простоте данного этапа, именно он наиболее трудоемок. На данном этапе необходимо совместить теоретические и практические знания и обосновать их выбор.

На четвертом этапе необходимо провести исследование на устойчивость выбранного решения. Устойчивость предполагает, во-первых, оптимальность решения, а, во-вторых эффективность решения при воздействии на него внешних факторов. Нельзя забывать, что моделирование происходит в теоретических условиях, а функционирование системы будет происходить в условиях

практических. Именно в этом случае могут возникнуть факторы, не предсказанные исследователем. Но даже при их наличии предложенное решение должно быть эффективным и оптимальным.

После четырех теоретических этапов построения системы управления образовательной системой необходимо перейти к этапу имитационного эксперимента. Именно на этом этапе удастся получить оценку решения. На этапе эксперимента можно проверить справедливость выдвинутых автором гипотез, что дополнительно позволяет практически засвидетельствовать устойчивость и эффективность модели.

Это и профессиональные образовательные учреждения, и учреждения высшего образования, магистратура, аспирантура. Для реализации единой образовательной системы, поддерживающей преемственность профессионального и высшего образования на федеральном уровне созданы образовательные стандарты и федеральные государственные требования (ФГОС). И особое место в этой образовательной системе отводится лицам, осуществляющим деятельность в сфере образования. [92].

Если предположить, что каждый из экспертов заинтересован в том, чтобы результат экспертизы – коллективное решение (итоговое мнение) – был максимально близок к его собственному (истинному с его точки зрения) мнению, то в общем случае он может сообщать недостоверную информацию, стремясь повлиять на результат в желательную с его точки зрения сторону. Следовательно, возникает проблема манипулируемости механизма экспертизы, то есть проблема сознательного искажения информации экспертами.

Таким образом, существующий уровень информационных технологий в образовательной системе Челябинской области позволяет повышать качество образования. Вместе с тем существует видимый потенциал использования информационных технологий в учебном процессе. Основным драйвером повышения качества образования служит скоординированная деятельность всей образовательной системы.

Стабильная экономика гарантирует социально-экономические основы образования. Кроме того, при наличии социальной ответственности государства возникает возможность получить различные меры социальной поддержки, как, например, получение бесплатного образования, стипендии, места проживания в общежитии. Организационно государство формирует саму систему образования, включая все компоненты образовательной системы.

В работах [50, 93] показано, что для любого механизма экспертизы существует эквивалентный (то есть приводящий к той же итоговой оценке) неманипулируемый механизм (то есть механизм, в котором экспертам выгодно сообщать достоверную информацию), и описаны методы его построения.

Подкласс механизмов экспертизы составляют механизмы согласия, которые также могут рассматриваться как разновидность механизмов распределения ресурса [26]. Ученые имели достаточно время, чтоб разработать и экспериментально апробировать новые рекомендации. А у практических работников, таких как учителя, врачи, инженеры, было время, чтоб дождаться массового внедрения инноваций. Сейчас же такое ожидание просто невозможно, потому что внешняя ситуация меняется гораздо быстрее, чем проходит испытательный срок инноваций. Доказана [26] возможность выделения одного базового показателя из трех, следовательно при организации экспертизы с использованием механизмов согласия возможно разбиение экспертов по тройкам, обеспечивающее неманипулируемость механизма в предположении, что каждый эксперт в той или иной степени заинтересован в определенных итоговых значениях всех показателей (нет показателей, к значениям которых он абсолютно безразличен).

Однако, ключевые задачи решаются недостаточно быстро. В настоящее время требуется обоснование специального комплексного механизма, обеспечивающего согласование различных интересов, целей в соответствии с которыми запятая образовательная система будет реализовано наиболее эффективно. Особо остро стоит вопрос оптимизация управленческого процесса. Необходимо использовать технологии, позволяющие экономить издержки, при

этом наиболее эффективно использовать ресурсы для более эффективной модернизации образовательной системы.

Поэтому любые реформы управления образовательной системой с точки зрения инновационности нельзя просто разработать и спустить директивно. В таком случае они не будут реализованы в должной мере. Вышестоящие звенья образовательной системы должны сформировать прежде всего конструктивное взаимодействие. Для реализации инновационности цель определяется самим субъектом, а в связи с этим возникает актуальный вопрос проектирования учебного процесса и дальнейшего управления им.

Возможность обеспечения достоверности сообщаемой экспертами информации появляется также при применении многоканальных механизмов экспертизы [22, 26]. Это формирует проблему понимания подготовки и переподготовки преподавателей. Так, если преподаватель по одной из профессий проходит образовательную программу подготовки кадров высшей квалификации, то ему присваивается степень преподаватель-исследователь, преподаватель дисциплин в высшей школе. Но это не перекрывает систему подготовки преподавателей для всех профессий и для различных уровней профессионального образования. В частности, при использовании модели управляемой системы управляющий орган имеет возможность оценить, какова была бы эффективность управления при реальном использовании предложений каждого из экспертов. Использование системы стимулирования экспертов, зависящей от этой оценки и реальной эффективности управления, позволяет добиться неманипулируемости механизма.

Та же идея используется и в автономных механизмах экспертизы [26], что формирует проблему понимания подготовки и переподготовки преподавателей. Так, если преподаватель по одной из профессий проходит образовательную программу подготовки кадров высшей квалификации, то ему присваивается степень преподаватель-исследователь, преподаватель дисциплин в высшей школе. Но это не перекрывает систему подготовки преподавателей для всех профессий и для различных уровней профессионального образования.

Использование поощрения экспертов, пропорционального эффективности этого коллективного решения также в ряде случаев дает возможность обеспечить неманипулируемость автономных механизмов экспертизы.

Право на образование закреплено конституционно, конкретизировано с помощью нормативно-правовых актов и реализуется при непосредственном участии государства. Оно создает гарантии права на образование, реализует его через систему образовательных учреждений, функционирующих в соответствии с ФГОС, обеспечивает их методически и материально-технически. И вся система государственного управления сферой образования базируется на нескольких компонентах: гарантиях политических, социально-экономических, организационных, юридических и институциональных.

Общий процесс постановки вопроса управления и его решения на практике выглядит следующим образом.

На первом этапе происходит построение модели. Нам необходимо описать образовательную систему и построить ее модель с определением ее структуры, состава и функций каждого элемента.

Далее, на втором этапе проводится анализ модели, исследуются ее поведение при воздействии на систему различных внешних факторов.

Третий этап – это собственно решение прямой задачи управления – синтезирование допустимых управленческих воздействий с максимальной эффективностью воздействия. Кроме того выбранные управленческие воздействия должны быть такими, чтобы с наибольшей долей вероятности можно было достичь заданного желаемого результата.

Как правило при очевидной простоте данного этапа, именно он наиболее трудоемок. На данном этапе необходимо совместить теоретические и практические знания и обосновать их выбор.

На четвертом этапе необходимо провести исследование на устойчивость выбранного решения. Устойчивость предполагает, во-первых, оптимальность решения, а, во-вторых, эффективность решения при воздействии на него внешних факторов. Нельзя забывать, что моделирование происходит в теоретических

условиях, а функционирование системы будет происходить в условиях практических. Именно в этом случае могут возникнуть факторы, не предсказанные исследователем. Но даже при их наличии предложенное решение должно быть эффективным и оптимальным.

Профессиональные образовательные организации продолжают испытывать нехватку квалифицированных кадров преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения. Показатель обеспеченности мастерами производственного обучения составляет менее 50 % от штатной численности.

После четырех теоретических этапов построения системы управления образовательной системой необходимо перейти к этапу имитационного эксперимента. Именно на этом этапе удастся получить оценку решения. На этапе эксперимента можно проверить справедливость выдвинутых автором гипотез, что дополнительно позволяет практически засвидетельствовать устойчивость и эффективность модели.

Относительно низкий уровень материальной обеспеченности обучающихся в системе профессионального образования обуславливает необходимость их выделения в особую социальную категорию и подтверждает необходимость обеспечения гарантий общедоступности профессионального образования, закрепленных в Законе Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации». Это требует также особых мер материальной поддержки данной категории обучающихся, таких, как обеспечение их бесплатным питанием, стипендиями, а также возможностью бесплатного оздоровления и отдыха в каникулярный период.

Вторая задача специфична для моделирования. Она заключается в теоретическом исследовании адекватности модели реальной системе, которое, в частности, подразумевает изучение эффективности решений, оптимальных в модели, которые при их использовании в реальных системах могут в силу ошибок моделирования отличаться от модели.

В него включаются финансовые, материальные, интеллектуальные, научно-технические, информационные ресурсы. Инновационные ресурсы предполагают совокупность средств, источников, отношений, формирующих инновации.

Это формирует проблему понимания подготовки и переподготовки преподавателей. Так, если преподаватель по одной из профессий проходит образовательную программу подготовки кадров высшей квалификации, то ему присваивается степень преподаватель-исследователь, преподаватель дисциплин в высшей школе. Но это не перекрывает систему подготовки преподавателей для всех профессий и для различных уровней профессионального образования.

Итак, перечисленные четыре этапа заключаются в теоретическом изучении модели образовательной системы. Относительно низкий уровень материальной обеспеченности обучающихся в системе профессионального образования обуславливает необходимость их выделения в особую социальную категорию и подтверждает необходимость обеспечения гарантий общедоступности профессионального образования, закрепленных в Законе Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации». Это требует также особых мер материальной поддержки данной категории обучающихся, таких, как обеспечение их бесплатным питанием, стипендиями, а также возможностью бесплатного оздоровления и отдыха в каникулярный период.

Этап имитационного моделирования во многих случаях необходим по нескольким причинам.

Во-первых, далеко не всегда удастся получить в явном виде аналитическое решение задачи синтеза оптимального управления и исследовать его зависимость от параметров модели. При этом имитационное моделирование может служить инструментом получения и оценки решений.

Во-вторых, имитационное моделирование позволяет проверить справедливость гипотез, принятых при построении и анализе модели, то есть дает дополнительную информацию об адекватности модели без проведения натурального эксперимента. И, наконец, в-третьих, использование деловых игр и имитационных

моделей в учебных целях позволяет участникам системы освоить и апробировать те или иные механизмы управления.

Завершающим является седьмой этап – этап внедрения, на котором производится обучение сотрудников и руководителей образовательной системы, внедрение результатов в реальной системе с последующей оценкой эффективности их практического использования и т.д.

Выводы по главе 1

Анализ исследований по проблеме управления территориальной образовательной системой и ее модернизацией позволил сформулировать ряд положений, которые раскрывают концептуальные основы проектирования механизмов оптимизации этого управления и оценки эффективности их внедрения в практику.

С учетом современного контекста образовательной политики особую значимость при разработке механизмов управления ее реализацией в той или иной территории приобретает выбор таких методологических подходов, которые позволят оптимизировать это управление, повысить его эффективность. В условиях модернизации образования требуется переход от «классического» административного управления, ориентированного на обеспечение четкости и своевременности выполнения директив, к «инновационному административному», от структурных оргноваций к учету самоорганизации, от управления по вертикали к горизонтальным схемам. Предполагается создание нового организационно-экономического механизма (внедрение гибкой системы заработной платы педагогов, развитие конкуренции образовательных организаций за получение бюджетных и внебюджетных средств), изменение принципов управления (обеспечение участия в нем общественности, ее регулярное информирование о деятельности образовательных организаций, введение эффективных контрактов с руководителями и педагогами), обеспечение доступа граждан ко всем образовательным ресурсам.

Ведущими характеристиками территориальной сферы образования, позволяющими ей стать приоритетной, являются: самоопределение социально-педагогического сообщества в реализации образовательной политики, самоопределение и самоорганизация в решении ключевых задач этой политики, проектно-коммуникативные технологии управления.

В числе важнейших задач модернизации образовательной системы Челябинской области выдвинута задача повышения его эффективности (экономической, управленческо-организационной, педагогической и социальной), как результирующей характеристики, которая отражает меру достижения поставленных целей управления, рациональность использования материально-финансовых, человеческих, информационных и других видов ресурсов, продуктивность технологий управления.

Применительно к управлению образовательной системой Челябинской области эта эффективность отражается в таких показателях как: достижение намеченных целей в запланированные сроки; цена ресурсов, затраченных на достижение цели; степень удовлетворения интересов тех, кто связан с образовательной деятельностью (учредителей, управленцев, педагогов, родителей и др.).

При разработке, применении и развитии технологий оценки могут использоваться идеи: согласованности по срокам и задачам различных оценочных процедур; стандартизации процедур и оценочных критериев; использования различных источников получения информации об эффективности (статистических данных, мониторинговых исследований, публикаций в СМИ, экспертных оценок); информационной открытости оценочных процедур и доступности информации для широкого круга пользователей, включения оценки эффективности территориальных образовательных систем в процедуры государственного надзора за образовательной деятельностью, а показателей эффективности - в программы различных конкурсов.

В качестве оснований моделирования общей стратегии и конкретных механизмов повышения эффективности управления модернизацией образования в

территории и его оптимизации могут быть использованы стратегический, оптимизационный, комплексный и синергетический подходы. Стратегический подход предполагает опору управления на адекватные изменяющимся социально-экономическим условиям и общественным потребностям механизмы реализации нововведений (интенсификацию, интеграцию, комплексирование, сокращение и т.д.), обеспечивающие приведение образования в соответствие с общей стратегией развития территории.

При его реализации интегрируются ресурсы, опыт, методы и инструменты, необходимые для достижения четко определенных планируемых результатов, сокращаются сроки их достижения благодаря концентрации ресурсов и рациональной организации деятельности; приоритетной является ориентация на повышение эффективности управления финансовыми и материальными ресурсами, обеспечивающими достижение наиболее значимых результатов, и на снижение себестоимости за счет оптимизации затрат.

Сущность оптимизационного подхода заключается в выборе или конструировании мер, обеспечивающих достижение максимально возможных результатов при рациональных затратах ресурсов. Основными способами оптимизации являются генерализация, ресурсосбережение и комплексирование.

Генерализация означает приведение управляемых объектов к общим правилам. Ресурсосбережение связано с сокращением затрат посредством более рационального использования ресурсов, в частности, активизацией внутреннего потенциала.

Комплексирование предусматривает учет экономических, организационных, социальных и других аспектов управления в их взаимосвязи, интеграцию и рационализацию использования ресурсов. Комплексный подход означает полноту, системность и взаимосвязанность анализа, планирования, ресурсного обеспечения и оценки воздействий, учет важнейших связей в системе, а также факторов внешней и внутренней среды, оказывающих на нее влияние, опирается на данные расчетов. В комплекс механизмов управления входят экономический (финансирование, государственное регулирование, поддержка, инвестирование в

развитие системы и конкуренция), правовой (создание норм и институтов права, на базе которых формируются правоотношения) и организационный (построение эффективной организационной структуры, комплексное планирование и информационное обеспечение деятельности) механизмы, каждый из которых формируется с учетом определенных целей, критериев, факторов, методов и ресурсов управления.

Выделены основные способы оптимизации управления реализацией образовательной политикой в территории, обеспечивающие достижение максимально возможных результатов при рациональных затратах ресурсов. К ним отнесены: генерализация управления (разработка и осуществление мотивационной стратегии), комплексирование конкретных механизмов реализации мотивационной стратегии (экономического, правового, организационного, социального), ресурсосбережение (активация внутреннего субъектного потенциала территориальной образовательной системы, стимулирование и поддержка самоорганизации субъектов в достижении максимально возможных результатов). Интегративной основой генерализации, комплексирования и ресурсосбережения выступает мотивационная функция в управлении и внедрение технологий, обеспечивающих развитие у субъектов способности к самоорганизации, что соответствует синергетическому подходу.

Акцент переносится на привлечение исполнителей и общественности к самому формированию политики, на их самоорганизацию и со организацию в ее реализации, на нормативное закрепление их прав и ответственности, а также на предоставление финансовой и хозяйственной самостоятельности при выполнении управленческих решений в рамках установленных полномочий.

Наиболее важными задачами управления самоорганизацией являются формирование единого культурного поля, делегирование полномочий, развитие горизонтальных связей и субъектного потенциала. К основным принципам этой оптимизации можно отнести:

принцип контекстного стратегического целеполагания (рассмотрение образовательной системы территории в более широком культурно-

образовательном контексте; преемственность новых механизмов организации образования в территории с теми, которые выработаны и доказали свою эффективность в историческом опыте;

определение цели оптимизации в контексте общей стратегической цели современной российской образовательной политики);

принцип комплексности (учет экономических, организационных, социальных и других аспектов управления в их взаимосвязи; полнота научно-методических, информационных, кадровых, финансово-экономических, управленческих ресурсов;

интеграция ресурсов разных субъектов территориальной образовательной сферы при решении задач образовательной политики; использование комплекса механизмов оптимизации (правового, экономического, организационного, социального);

комплексность оценки оптимизационного эффекта (показателей, процедур, методов);

принцип мотивационно-синергетического взаимодействия (создание условий для инициативного заинтересованного взаимодействия разных субъектов территориальной сферы образования при реализации планируемых оптимизационных мер;

многоуровневая система рефлексивного управления, обеспечивающего субъектную позицию и развитие самоорганизационной компетентности).

ГЛАВА 2. ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ ОПТИМИЗАЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМОЙ НА ПРИМЕРЕ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

2.1. Организация экспериментальной работы по оптимизации управления образовательной системой (на примере Челябинской области)

По состоянию на 1 января 2016 года в Челябинской области функционируют 49 областных государственных бюджетных и автономных учреждений – профессиональных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляются Министерством образования и науки Челябинской области.

Министерство образования и науки Челябинской области является органом исполнительной власти Челябинской области.

Местонахождение Министерства образования и науки Челябинской области: 454048, город Челябинск, пл. Революции 4.

Адрес официального сайта Министерства: minobr74.ru.

Цели деятельности Министерства определены в соответствии с Основными направлениями деятельности Правительства Российской Федерации, Посланиями Президента Российской Федерации Федеральному Собранию Российской Федерации, отдельными поручениями Президента Российской Федерации, полномочного представителя Президента Российской Федерации в Уральском федеральном округе, Губернатора Челябинской области.

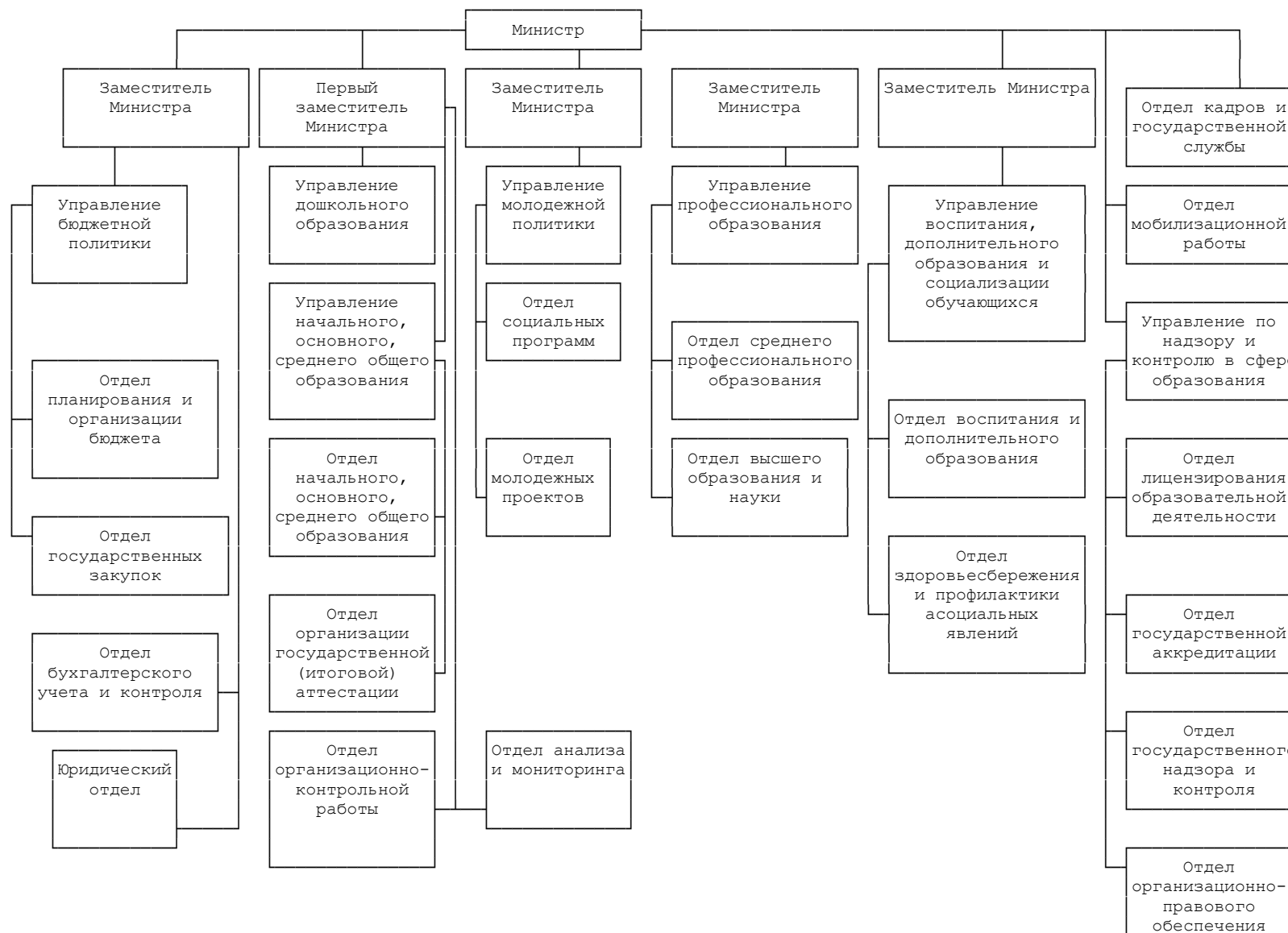
Организационная структура Министерства показана на рис. 2.1.

Приоритетными задачами Министерства образования и науки является:

– реализация мероприятий государственных программ Челябинской области в сфере образования, плана мероприятий (дорожной карты), «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки в Челябинской области»»

– обеспечение доступного и качественного образования, формирование современной образовательной среды;

Рисунок. 2.1 – Организационная структура Министерства образования и науки



– создание эффективной системы социализации детей и молодежи.

Основной задачей Министерства является реализация в Челябинской области единой государственной политики в сфере образования, науки, научно-технической деятельности, молодежной политики с учетом социально-экономических, демографических, национальных, экологических, культурных и других особенностей Челябинской области

С проникновением информационных технологий в образовательный процесс существенно трансформировался сам этот процесс, изменилась интенсификация труда учителей, появилась необходимость опыта информатизации у педагогов.

Под информатизацией образования автор предлагает понимать совокупность методов, приемов, подходов, позволяющих внедрить инновационные информационные технологии в образовательный процесс.

Для определения состояния образовательной системы Челябинской области, сложившейся под воздействием информационно-коммуникативных технологий, проведем анализ сложившейся ситуации.

В Челябинской области по итогам 2016 года – охват выпускников общеобразовательных организаций, охваченных образовательными программами среднего профессионального образования составляет 44,1 %.

По итогам 2016 года в рамках реализации Государственной программы Челябинской области «Развитие профессионального образования в Челябинской области» на 2015-2017 годы было:

- создано 5 многофункциональных центров прикладных квалификаций на базе ГБПОУ «Аргаяшский аграрный техникум», ГБПОУ «Златоустовский индустриальный колледж им. П.П. Аносова», ГБПОУ «Челябинский механико-технологический техникум», ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж», ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж»;

- сохранено количество учреждений профессионального образования, внедривших новые программы и модели профессионального образования,

разработанные в рамках Федеральной целевой программы, в общем количестве учреждений профессионального образования в субъекте Российской Федерации до 100;

- увеличено количество занятых в экономике, прошедших за отчетный год обучение по образовательным программам, обеспечивающим непрерывное образование в областных государственных бюджетных и автономных учреждениях – профессиональных образовательных организациях, в общей численности занятых в экономике до 1,25%;

- трудоустроено 67,1 % выпускников областных государственных бюджетных и автономных учреждений – профессиональных образовательных организаций очной формы обучения, в течение одного года после окончания обучения, в общей их численности;

- увеличена доля педагогических работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений – профессиональных образовательных организаций, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей их численности до 27,9 %.

В 2015 – 2017 годы Министерство образования и науки осуществляло реализацию Государственной программы Челябинской области «Развитие профессионального образования в Челябинской области».

Профессиональные образовательные организации способны оперативно реагировать на меняющийся рынок труда, на потребность в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров Челябинской области. Только в многофункциональных и ресурсных центрах реализуются 980 программ профессиональной подготовки, 965 программ переподготовки и 954 программы повышения квалификации. Ежегодно по краткосрочным программам обучается около 13 тысяч человек.

В целях оснащения областных государственных бюджетных и автономных учреждений – профессиональных образовательных организаций современным учебным оборудованием в Челябинской области реализуются ведомственная целевая программа «Развитие профессионального образования

в Челябинской области» на 2016-2017 годы и государственная программа Челябинской области «Развитие профессионального образования в Челябинской области» на 2015-2017 годы.

Челябинская область вошла в состав победителей конкурсного отбора региональных программ развития профессионального образования в целях предоставлении бюджетам субъектов Российской Федерации субсидий на поддержку реализации мероприятий ФЦПРО на 2011-2016 годы по направлению «совершенствование комплексных программ развития профессионального образования, с учетом опыта их реализации». Победа в конкурсном отборе привлекла в 2016 году из федерального бюджета в бюджет Челябинской области более 41 900,0 тысяч рублей, в 2015 году – 36 499,2 тысячи рублей.

Таким образом, существующий уровень информационных технологий в образовательной системе Челябинской области позволяет повышать качество образования. Вместе с тем существует видимый потенциал использования информационных технологий в учебном процессе. Основным драйвером повышения качества образования служит скоординированная деятельность всей образовательной системы.

Образовательный, научный потенциалы Челябинской области определяются разнообразием и масштабами системы профессионального образования.

Ежегодно до 45 процентов выпускников 9 классов общеобразовательных организаций поступают в областные государственные бюджетные и автономные учреждения - профессиональные образовательные организации Челябинской области.

Анализ контингента обучающихся показывает, что в профессиональных образовательных организациях, как правило, обучаются дети из малообеспеченных семей. Среди них значительна доля детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Около 30 процентов обучающихся в профессиональных образовательных организациях - дети из неполных семей,

не способных оплатить образование в образовательных организациях высшего образования.

В целях реализации прав детей на образование в профессиональных образовательных организациях осуществляется обучение детей с ограниченными возможностями здоровья и ведется профессиональная подготовка лиц, не имеющих основного общего образования, и получающих основное общее образование в вечерних (сменных) общеобразовательных организациях.

В профессиональных образовательных организациях ведется подготовка, переподготовка и повышение квалификации взрослого населения за счет средств работодателей, органов по труду и занятости населения, а также собственных средств граждан.

Обучение в профессиональных образовательных организациях обеспечивается комплексом мер социальной поддержки, в том числе: выплаты стипендий, предоставление общежитий нуждающимся студентам, обеспечение горячим питанием студентов, обучающихся по программам среднего профессионального образования (программы подготовки квалифицированных рабочих и служащих).

В настоящее время обостряется проблема обеспечения реальных потребностей областной инфраструктуры и рынка труда в рабочих кадрах и специалистах среднего звена.

В Челябинской области по итогам 2016 осуществлялась реализация следующих программ:

- Государственная программа Челябинской области «Развитие профессионального образования в Челябинской области» на 2015-2017 годы
- Областная целевая Программа развития профессионального образования в Челябинской области на 2011-2016 годы, в рамках которой разработана методика формирования прогнозов потребностей рынка труда в квалифицированных кадрах для формирования государственного заказа образовательным учреждениям на подготовку кадров в Челябинской области;

- Ведомственная целевая программа «Развитие профессионального образования в Челябинской области» на 2016-2017 годы.

Проанализируем положение Челябинской области на фоне УрФО по уровню обеспеченности профессиональным образованием.

Для анализа деятельности Министерства образования и науки Челябинской области в реализации государственных программ необходимо обратиться к стратегическому планированию – модели БКГ, согласно которой выделяют четыре группы рынков товаров (работ, услуг), соответствующие различным приоритетным стратегическим целям и финансовым потребностям. Для проведения БКГ анализа разделим регионы УрФО на четыре группы – «развивающиеся», «лидеры», «отстающие» и «развитые» в управлении профессиональным образованием – рис. 2.2.

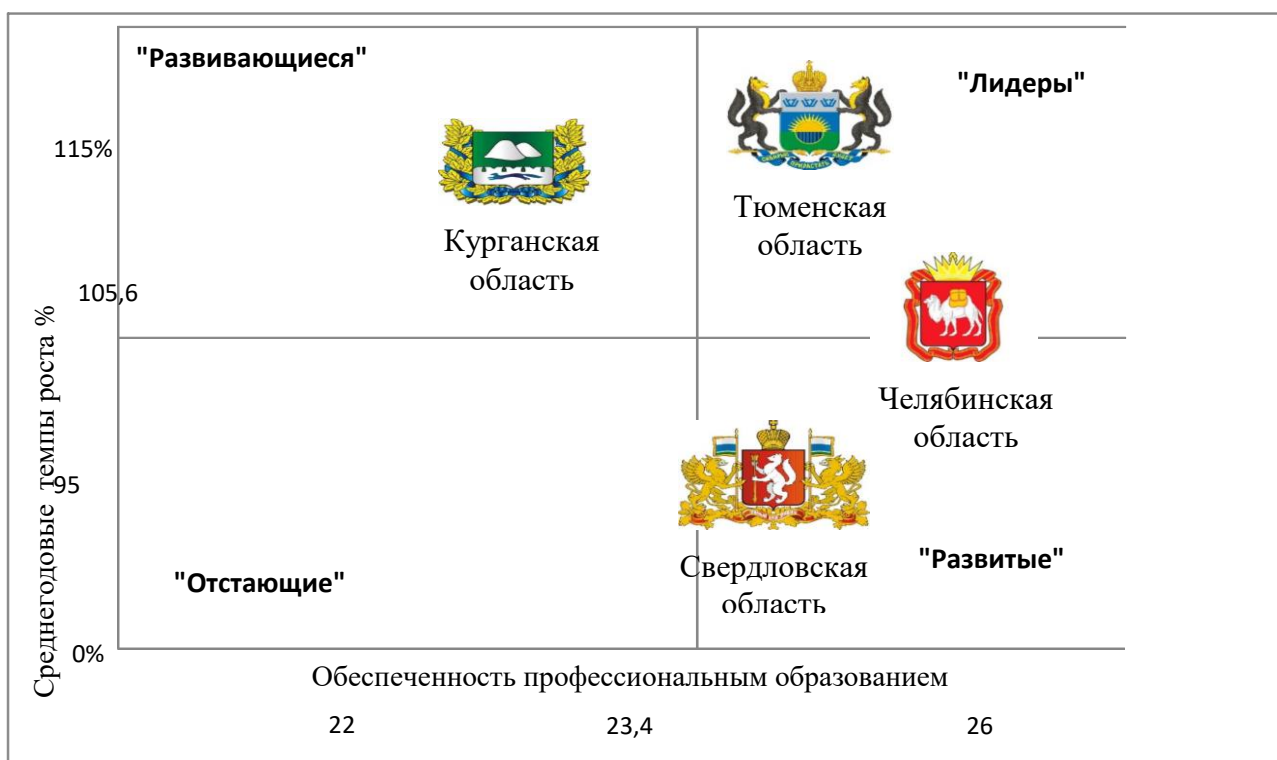


Рисунок 2.2 – Позиционирование Челябинской области в УрФО по уровню обеспеченности профессиональным образованием

Данные матрицы позиционирования показывают, что Челябинская область среди других регионов УрФО занимает вторую позицию. В Челябинской области по итогам 2016 года – охват выпускников

общеобразовательных организаций, охваченных образовательными программами среднего профессионального образования составляет 44,1 %.

По итогам 2016 года в рамках реализации Государственной программы Челябинской области «Развитие профессионального образования в Челябинской области» на 2015-2017 годы было:

- создано 5 многофункциональных центров прикладных квалификаций на базе ГБПОУ «Аргаяшский аграрный техникум», ГБПОУ «Златоустовский индустриальный колледж им. П.П. Аносова», ГБПОУ «Челябинский механико-технологический техникум», ГБПОУ «Южно-Уральский многопрофильный колледж», ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж»;

- сохранено количество учреждений профессионального образования, внедривших новые программы и модели профессионального образования, разработанные в рамках Федеральной целевой программы, в общем количестве учреждений профессионального образования в субъекте Российской Федерации до 100;

- увеличено количество занятых в экономике, прошедших за отчетный год обучение по образовательным программам, обеспечивающим непрерывное образование в областных государственных бюджетных и автономных учреждениях – профессиональных образовательных организациях, в общей численности занятых в экономике до 1,25%;

- трудоустроено 67,1 % выпускников областных государственных бюджетных и автономных учреждений – профессиональных образовательных организаций очной формы обучения, в течение одного года после окончания обучения, в общей их численности;

- увеличена доля педагогических работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений – профессиональных образовательных организаций, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей их численности до 27,9 %.

Таблица 2.2 – Эффективность использования бюджетных средств

Целевые индикаторы и показатели, предусмотренные ГП. Формула расчета	Плановое значение 2016 года, (%)	Фактическое значение в 2016 году	Расчет	Степень достижения планового значения показателя (индикатора)
$СД_{п/ппз} = ЗП_{п/пп} / ЗП_{п/пф}$	44,1	44,1	44,1/44,1	1,0
$СД_{п/ппз} = ЗП_{п/пп} / ЗП_{п/пф}$	65,5	67,1	67,1/65,5	1,02
$СД_{п/ппз} = ЗП_{п/пп} / ЗП_{п/пф}$	22,8	27,9	27,9/22,8	1,22
$СД_{п/ппз} = ЗП_{п/пп} / ЗП_{п/пф}$	10,0	10,0	10,0/10,0	1,0
$СД_{п/ппз} = ЗП_{п/пп} / ЗП_{п/пф}$	1,25	1,25	1,25/1,25	1,0
$СД_{п/ппз} = ЗП_{п/пп} / ЗП_{п/пф}$	80,0	100	100,0/80,0	1,25
$СД_{п/ппз} = ЗП_{п/пп} / ЗП_{п/пф}$	8	8	8/8	1,0
$СД_{п/ппз} = ЗП_{п/пп} / ЗП_{п/пф} = 100/100$	100	100	100/100	1,0
$СД_{п/ппз} = ЗП_{п/пп} / ЗП_{п/пф}$	2	2	2/2	1,0
ИТОГО				1,05

Оценка эффективности использования бюджетных средств на реализацию государственной программы

В 2015 – 2017 годы Министерство образования и науки осуществляло реализацию Государственной программы Челябинской области «Развитие профессионального образования в Челябинской области». Целями программы являются:

- обеспечение необходимых условий и механизмов для модернизации системы профессионального образования;
- повышение эффективности профессионального образования для обеспечения социально-экономической сферы Челябинской области трудовыми ресурсами;
- обеспечение доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного социально ориентированного развития Челябинской области.

В рамках реализации Программы обеспечивается решение программных задач:

1. Приведение структуры профессий и специальностей, по которым осуществляется подготовка, в соответствии с прогнозом потребностей экономики Челябинской области в квалифицированных кадрах.

2. Развитие перспективных форм сотрудничества профессиональных образовательных организаций и предприятий – социальных партнеров, включающих создание условий для повышения инвестиционной привлекательности профессиональных образовательных организаций.

3. Формирование системы непрерывного профессионального образования.

4. Оснащение областных государственных бюджетных и автономных учреждений – профессиональных образовательных организаций современным учебным оборудованием.

5. Обеспечение системы профессионального образования высококвалифицированными педагогическими кадрами.

1. Приведение структуры профессий и специальностей, по которым осуществляется подготовка, в соответствии с прогнозом потребностей экономики Челябинской области в квалифицированных кадрах.

Структура отраслевой подготовки рабочих и специалистов в подведомственных ПОО соотносится со структурой занятости населения Челябинской области по видам экономической деятельности, при этом реализуемые направления подготовки включают 76% из пятидесяти наиболее востребованных на рынке труда новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования, перечень которых утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 02.11.2016г. № 831.

В целях формирования государственного заказа и государственного задания на основе оценки потребности регионального рынка труда в кадрах и квалификациях в области реализуется Порядок определения объема и

структуры приема граждан для обучения за счет средств областного бюджета в областные государственные образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования Челябинской области, утвержденный постановлением Правительства Челябинской области от 19.02.2015 г. № 15-П.

В соответствии с установленным Порядком в феврале 2016 года утверждены контрольные цифры приема (КЦП) в подведомственные ПОО, общий объем которых составил 15062 человек, что на 2938 чел. меньше КЦП 2015 года, однако соответствует прогнозным потребностям региона, проектным расчетам подведомственных ПОО, а также связано с количеством выпускников общеобразовательных организаций, составившим в 2016 году 41 330 человек.

В результате проведенных мероприятий план приема подведомственных ПОО выполнен практически на 100 % - на первый курс принято 14 805 человек. При этом наиболее востребованными по итогам приемной кампании стали такие направления подготовки, как «транспортные средства», «металлургия, машиностроение, материал обработка», «технология продукции и организация общественного питания», «сфера обслуживания».

2. Развитие перспективных форм сотрудничества профессиональных образовательных организаций и предприятий – социальных партнеров, включающих создание условий для повышения инвестиционной привлекательности профессиональных образовательных организаций.

В целях развития перспективных форм сотрудничества профессиональных образовательных организаций, расположенных на территории Челябинской области, и предприятий – социальных партнеров Министерство поддерживает сложившиеся и стремится к развитию новых механизмов государственно-частного партнерства и государственно-общественного управления в профессиональном образовании:

1) осуществляется совместная с работодателями Челябинской области деятельность подведомственных ПОО в рамках 625 заключенных в

2015 году долгосрочных договоров с предприятиями на подготовку рабочих кадров и специалистов среднего звена, а также 21 трехстороннего Соглашение о сотрудничестве между Правительством Челябинской области, предприятием и образовательным учреждением.

2) созданы и успешно функционируют такие органы государственно-общественного управления как Совет по кадровой политике, Совет директоров профессиональных образовательных организаций, Совет ректоров вузов области, Ассоциация ПОО Челябинской области, Совет ветеранов работников профессионального образования, Совет ректоров вузов Челябинской, Совет молодых ученых и специалистов Челябинской области, Совет по внеучебной и воспитательной работе вузов Челябинской области, Совета по русскому языку и российской словесности.

Данные органы активно сотрудничают с Челябинским региональным объединением работодателей Российского Союза промышленников и предпринимателей (РСПП), Южно-Уральской торгово-промышленной палатой, налаживается взаимодействие с союзом работодателей малого и среднего бизнеса «Опора России», отраслевыми объединениями.

В июне 2016 года подписано Соглашение о взаимодействии между Министерством, РСПП, Советом ректоров вузов и Челябинским региональным агентством развития квалификаций, в рамках которого выстраивается совместная работа по независимой оценке качества подготовки выпускников ПОО, сертификации квалификаций на соответствие профессиональным стандартам.

Совет создан в целях повышения эффективности научной, научно-технической и инновационной деятельности Челябинской области, обобщения и распространения положительного опыта организации научно-исследовательской работы и ее практического применения, усиления воздействия высшей школы на социально-экономическое, культурное и инновационное развитие региона.

3) в соответствии с требованиями Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (статья 95.2) Общественным советом при Министерстве в 2016 году организована независимая оценка качества образовательной деятельности всех областных государственных ПОО, в отношении которых Министерством исполняются функции и полномочия учредителя. Оператором, ответственным за сбор и обработку информации в соответствии с приказом Министерства от 15.06.2016 №01/1689 в отношении ПОО в выступал ГБОУ ДПО ЧИРПО, результаты проведенной оценки в виде рейтинга ПОО представлены на сайте Министерства.

3. Формирование системы непрерывного профессионального образования.

В целях формирования системы непрерывного профессионального образования и профессиональной подготовки в Челябинской области:

1) во исполнение указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки» формируется сеть многофункциональных центров прикладных квалификаций на базе ПОО по профилю: железнодорожный транспорт, строительство, мехатроника, металлургия, сельское хозяйство, информационные технологии. За период с 2014 по 2016 годы создано 4 многофункциональных центра прикладных квалификаций на базе: ГАОУ СПО (ССУЗ) ЧО «Политехнический колледж», ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж», ГБПОУ «Озерский технический колледж», ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж».

2) в сотрудничестве с предприятиями и объединениями работодателей продолжили работу ресурсные центры на базе учреждений профессионального образования области. Их профиль определен на основании потребностей регионального рынка труда: машиностроение, сфера обслуживания, строительные, монтажные и ремонтно-строительные работы, общественное питание, торговля, дорожно-строительные работы, автотранспорт, жилищно-коммунальное хозяйство, сельское хозяйство.

Профессиональные образовательные организации способны оперативно реагировать на меняющийся рынок труда, на потребность в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров Челябинской области. Только в многофункциональных и ресурсных центрах реализуются 980 программ профессиональной подготовки, 965 программ переподготовки и 954 программы повышения квалификации. Ежегодно по краткосрочным программам обучается около 13 тысяч человек.

3) Во исполнение Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. №599 (абзац 4 подпункта «в» пункта 1») Министерством образования и науки Челябинской области предусмотрены меры, направленные на реализацию дополнительных профессиональных образовательных программ с использованием дистанционных образовательных технологий и электронного обучения; определены 30 площадок образовательных организаций среднего профессионального и высшего образования, осуществляющих подготовку по укрупненной группе специальностей «Информатика и вычислительная техника». Из них 27 площадок – ПОО и 3 ООВО (ЮУрГУ, ЧелГУ, МГТУ), которые имеют опыт реализации программ с использованием дистанционных образовательных технологий.

4. Оснащение областных государственных бюджетных и автономных учреждений – профессиональных образовательных организаций современным учебным оборудованием.

В целях оснащения областных государственных бюджетных и автономных учреждений – профессиональных образовательных организаций современным учебным оборудованием в Челябинской области реализуются ведомственная целевая программа «Развитие профессионального образования в Челябинской области» на 2016-2017 годы и государственная программа Челябинской области «Развитие профессионального образования в Челябинской области» на 2015-2017 годы.

Челябинская область вошла в состав победителей конкурсного отбора региональных программ развития профессионального образования в целях

предоставлению бюджетам субъектов Российской Федерации субсидий на поддержку реализации мероприятий ФЦПРО на 2011-2016 годы по направлению «совершенствование комплексных программ развития профессионального образования, с учетом опыта их реализации». Победа в конкурсном отборе привлекла в 2016 году из федерального бюджета в бюджет Челябинской области более 41 900,0 тысяч рублей, в 2015 году – 36 499,2 тысячи рублей.

В рамках данной программы в 2016 году перечислены субсидии:

– 10 ПОО - на иные цели для приобретения учебного оборудования и учебной литературы по специальным дисциплинам на сумму 24 136,2 тыс. рублей;

– 1 ПОО - на иные цели для оснащения многофункциональных центров прикладных квалификаций, созданных на базе государственных бюджетных и автономных учреждений – профессиональных образовательных организаций, учебным оборудованием и учебной литературой на сумму 10 000,0 тыс. рублей;

– 1 организации дополнительного образования на иные цели для оснащения центра профориентации в системе профессионального образования Челябинской области, созданного на базе областного государственного бюджетного (автономного) учреждения – организации дополнительного образования, учебным и демонстрационным оборудованием на сумму 10 000,0 тыс. рублей;

– 6 ПОО на иные цели для организации и проведения областных конкурсов профессионального мастерства студентов и мастеров производственного обучения областных государственных бюджетных и автономных учреждений – профессиональных образовательных организаций на сумму 703,8 тыс. рублей.

– 6 ПОО, осуществляющим подготовку специалистов укрупненной группы по направлению подготовки «Машиностроение», на иные цели для

приобретения учебного оборудования (в рамках реализации ФЦПРО) на сумму 41 917,9 тыс. рублей.

5. Обеспечение системы профессионального образования высококвалифицированными педагогическими кадрами.

В целях формирования высококвалифицированного кадрового потенциала системы профессионального образования, обеспечивающего ее успешное развитие, проводится комплекс мероприятий, направленных на повышение квалификации как педагогических, так и руководящих работников системы:

1) реализация на базе ГБОУ ДПО ЧИРПО программ дополнительного профессионального образования:

– программы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) в объеме 72 часов направлены на внедрение ФГОС, профстандартов: овладение современными педагогическими технологиями, проведение профилактической деятельности с обучающимися (в том числе профилактика наркозависимости, терроризма и экстремизма в подростковой среде), организации работы с одаренными обучающимися, изучение вопросов законодательства в сфере профобразования, оценке качества, профориентации, разработке научно-методических материалов, овладение новыми ИКТ и т.д.

Реализованы дополнительные профессиональные программы ГБОУ ДПО ЧИРПО по 80 программам в 2016 году, обучено 2498 человек;

– программы профессиональной переподготовки «Менеджмент в образовании» и «Методика профессионального обучения», «Методика обучения информатике и ИКТ» направленные на получение компетенции, необходимой для выполнения нового вида профессиональной деятельности, приобретение новой квалификации, в 2016 году осваивали 50 работников системы профобразования;

– для мастеров производственного обучения по профилю «Парикмахерское искусство», преподавателей – организаторов ОБЖ по

программе «Оказание первой медицинской помощи» организованы стажировки, в целях овладения современными технологиями и оборудованием. По результатам выполненных зачетных работ и итогового экзамена 39 участникам стажировки в 2016 году были выданы удостоверения о подтверждении или повышении квалификации. Для руководителей организована стажировка по изучению опыта подготовки рабочих кадров в рамках мирового чемпионата WS в г. Сан-Паул (Бразилия);

– проведение спецкурсов и семинаров по конкретным проблемам (например, по подготовке организаторов и экспертов WSR регионального уровня, по независимой оценке качества образовательной деятельности, по продвижению электронных образовательных ресурсов в образовательный процесс, и др.), в течение 2016 года в которых участвовали более 700 человек.

Реализация программ дополнительного профессионального образования осуществлялась в формах как очного, так и очно-заочного обучения, все более востребованной формой обучения становится электронное обучение в режиме on-line. Институтом за 2016 год было проведено 826 часов on-line трансляций.

2) Важным направлением повышения профессионального уровня руководящих и педагогических работников системы профобразования является методическая и инновационная деятельность в ПОО. Созданные в 2016 году 21 методическое объединение, позволили повысить эффективность методической работы и осуществлять эффективный обмен опытом среди профессиональных образовательных организаций. Кроме этого, создан Областной Совет по научно-методической и инновационной деятельности обеспечивает координацию деятельности региональных инновационных площадок, созданных на базе ПОО, которых в 2016 году функционировало 16.

3) в целях выявления и поддержки лучшего опыта профессиональной деятельности, поощрение талантливых работников системы профессионального образования, мотивации к поиску новых форм и методов творческой профессиональной деятельности, а также создания условий для самореализации и раскрытия творческого потенциала работников системы

профессионального образования Челябинской области в соответствии с постановлениями Губернатора от 30 июля 2016 г. №210, №211 и приказом Министерства от 11 декабря 2015 года №03/3552 в 2016 году проведены областные конкурсы профессионального мастерства- «Мастер года», «Директор года», «Педагогический дебют»;

4) взаимодействие в рамках Межрегионального совета по профессиональному образованию Уральского федерального округа, возглавляемому Министерством, представителей власти, образовательных организаций и бизнес-сообщества по вопросам обеспечения экономики конкурентоспособными рабочими кадрами является площадкой открытого диалога всех заинтересованных сторон, конструктивного обмена научными идеями и практическим опытом по актуальным проблемам профессионального образования. В 2016 году Министерство:

- проводило заседание межрегионального Совета УрФО в г. Челябинске по проблеме: «Конкурсы профессионального мастерства как механизм управления качеством профессионального образования»,

- принимало участие в заседании Координационного совета по профессиональному образованию межрегионального совета Сибирского Федерального округа «Сибирское соглашение» по проблеме «Движение WorldskillsRussia в системе профессионального образования»

- принимало делегацию Межрегионального совета профессионального образования Приволжского федерального округа в Челябинскую область по проблеме «Государственно-частное партнерство как инструмент консолидации ресурсов бизнеса, государства и образовательных организаций в подготовке квалифицированных кадров

Успешный обмен опытом по вопросам профессионального образования на межрегиональном в 2016 году получил свое продолжение и на международном – делегация от системы профессионального образования Челябинской области в рамках визита официальной и деловой делегации Челябинской области во главе с Губернатором Челябинской области в апреле

2016 года посетила Республику Беларусь, итогом чего стало подписание Договора о сотрудничестве между Министерством и Республиканским институтом профессионального образования с целью развития и расширение научных, культурных и образовательных контактов между Челябинской областью и Республикой Беларусь в сфере профессионального образования.

По итогам реализации государственной программы:

- проведение всех мероприятий, запланированных на 2016 год, обеспечено в полном объеме;
- использование средств областного и федерального бюджетов, предусмотренных государственной программой (с учетом всех изменений государственной программы в 2016 году) обеспечено в полном объеме;
- индикаторы государственной программы достигнуты в полном объеме

Учитывая сроки реализации государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2014-2020 годы, Министерство образования и науки Челябинской области предлагает продлить сроки реализации действующей государственной программы Челябинской области «Развитие профессионального образования в Челябинской области» на 2015-2017 годы до 2020 года включительно.

Таким образом, управление профессиональным образованием осуществляется Министерством образования и науки Челябинской области, муниципальными образованиями и общественными организациями. Это формирует внутреннюю среду. Внешней средой являются население области и учреждения профессионального образования.

Проанализируем основные показатели в системе профессионального образования и молодежной политики возрастной категории.

1. Анализ показателей трудовой занятости молодежи – выпускников средних профессиональных образовательных учреждений (по данным Главного управления социальной защиты населения (ГУ СЗН))

а) Показатель уровня занятости:

$$УЗ = Ч_3 / Т * 100\%, \quad (2.1)$$

где УЗ – уровень занятости молодежи,

Ч₃– численность занятого населения в возрасте 14-20 лет,

Т- общая численность молодежи.

Динамика данного показателя в Челябинской области представлена в табл. 2.3.

Таблица 2.3 – Динамика показателя уровня занятости

Территория	2014	2015	2016	Динамика роста в %	
				2015/2014	2016/2015
Челябинская область	61,3	68,5	72,1	-5	+11

Уровень занятости снизился на 10,8% в 2016 году к 2015. Это связано с разразившимся экономическим кризисом, сокращением рабочих мест на производственных и других крупных предприятиях города.

б) Уровень безработицы определяется как удельный вес численности безработных к численности экономически активного населения:

$$Уб = Ч_6 / Т * 100\%, \quad (2.2)$$

где Уб- уровень безработицы населения в возрасте 14-20 лет,

Ч₆- численность безработных в возрасте 14-20 лет.

Таблица 2.4 – Динамика уровня безработицы

Территория	2014	2015	2016	Динамика роста в %	
				2015/2014	2016/2015
Челябинская область	38,8	31,5	27,9	+12	-19

Уровень безработицы молодежи по СГО в 2015 году вырос более чем на 10%, в 2016 – снизился на 7,3%. Статистический анализ количественных характеристик формирования трудовых ресурсов осуществляется с помощью следующих показателей:

в) Абсолютный прирост трудовых ресурсов населения в возрасте 14-30 лет рассчитывается как разность численностей трудовых ресурсов на конец и начало года:

$$АП_{тр} = T_{п} - T_{о}, \quad (2.3)$$

где $АП_{тр}$ - абсолютный прирост трудовых ресурсов в возрасте 14-20 лет,

$T_{п}$ - численность трудовых ресурсов в возрасте 14-20 лет на конец года,

$T_{о}$ - численность трудовых ресурсов на начало года.

г) Темп роста (K_p) рассчитывается как отношение абсолютных величин численности трудовых ресурсов на конец и начало года.

$$K_p = T_{п} / T_{о}, \quad (2.4)$$

где K_p - коэффициент роста трудовых ресурсов в возрасте 14-20 лет.

д) Темп роста трудовых ресурсов равен коэффициенту роста, умноженному на 100%:

$$T_p = K_p * 100\%, \quad (2.5)$$

е) Темп прироста трудовых ресурсов в возрасте 14-20 лет равен темпу роста минус 100%:

$$T_{пр} = T_p - 100\%, \quad (2.6)$$

где $T_{пр}$ - темп прироста трудовых ресурсов.

Таблица 2.5 – Абсолютный прирост трудовых ресурсов

Показатель	2014	2015	2016
$T_{о}$	23294	26030	27361
$T_{п}$	26030	28412	23294
$АП_{тр}$	2736	2382	-4067
K_p	1,12	1,09	0,85
T_p	111,75	109,15	85,14

T _{пр}	11,75	9,15	-14,86
-----------------	-------	------	--------

Далее проведем анализ динамики вакансий центра занятости для молодежи. Наиболее популярные профессии представим в табл. 2.6.

Общее количество вакансий для молодежи в 2015 году сократилось на 23%, но в 2016 году произошел рост 30%. Причиной этому послужило открытие новых предприятий в Челябинской области. Вакансий стало больше, но их недостаточно, чтобы обеспечить безработную молодежь рабочими местами. Наибольшее предложение наблюдается по вакансии «подсобный рабочий», но она имеет ограничения по состоянию здоровья.

Таблица 2.6 – Динамика вакансий для молодежи

Должность	Основные требования	Средняя зарплата, тыс. руб.	Количество вакансий (по данным Центра занятости)		
			2014	2015	2016
Продавец-консультант	без опыта работы, желательно молодые люди	9-10	36	23	27
Менеджер по продажам	Опыт работы от 1 года	12-14	2	1	2
Подсобный рабочий	Без в/п	5-7	32	18	29
Промоутер - консультант	с 16 лет. График работы: постоянная работа с заключением договора	100-150 руб за выход + %	6	-	4
Кассиры	Рекомендации с прежних мест работы и опыт работы на ККМ приветствуется	8-9	18	24	19
Инженер по ремонту принтеров и копировальной техники	опыт работы	12-14	6	3	8
Продавцы для работы в торговых киосках	Для работы нужна медкнижка	6-8	15	13	17
Официант	Приятная внешность, 18-25 лет	10-12	15	13	22
Итого			147	114	148

Далее проведем анализ состояния здоровья молодежи Челябинской области, который включает:

- а) динамику здорового населения,

б) динамику молодежи имеющей небольшие отклонения в физическом и психическом состоянии,

в) динамику молодежи имеющей серьезные отклонения в физическом и психическом состоянии,

г) динамику молодежи состоящей на диспансерном учете.

Данные показатели представим в виде сводной таблицы:

Таблица 2.7 – Показатели состояния здоровья молодежи

Показатель	2014	2015	2016
здоровое население	11 898	14 007	17 132
имеют небольшие отклонения в физическом и психическом состоянии	19 052	18664	17 809
имеют серьезные отклонения в физическом и психическом состоянии	3118	2765	2418
состоят на диспансерном учете	932	756	641

Анализ показывает увеличение доли здорового населения.

Важным направлением представляется - анализ уровня преступности среди молодежи Челябинской области, который предусматривает:

а) изучение динамики лиц в возрасте 14-20 лет, совершивших преступление,

б) изучение динамики лиц в возрасте 14-20 лет, повторно совершивших преступление,

в) динамика молодежи, задержанной в состоянии алкогольного опьянения.

Данные таблицы свидетельствуют о том, что ситуация с молодежной преступностью неблагоприятная. В Челябинске по 2016 году данный показатель составил 7% от общего числа молодежи. Наиболее высокой отметки данный показатель достиг в 2014 году и составил он 9% от общего количества молодежи.

Таблица 2.8 - Молодежь, совершившая уголовные преступления, в % к общему числу молодежи

Челябинская область	%
2014	9,0
2015	4,0
2016	7,0

Наиболее «популярными» преступлениями среди молодежи являются кражи (мобильные телефоны) и телесные повреждения различной степени тяжести. Более 50% молодых людей, совершивших преступления уже имеют в своей биографии судимость. Большинство преступлений в состоянии алкогольного опьянения. В среднем около 30% на момент задержания управляют транспортным средством в нетрезвом виде.

Динамика объемов финансирования и перечень реализуемых программ представлена в табл. 2.9.

Таблица 2.9 – Объемы финансирования молодежных программ

Наименование программы / подпрограммы	2014	2015	2016
1.Военно-патриотическое, гражданское, нравственное воспитание молодежи	52586,27	382976,11	96306,67
2.Приобщение молодежи к труду, содействие в ее трудоустройстве и занятости	21670,52	45050,78	75108,45
3.Формирование среди молодежи здорового образа жизни	26442,97	19000	31151,85
4.Обеспечение прав и свобод молодежи города; профилактика правонарушений.	22857,91	25571,4	29668,62
5.Развитие системы социальных служб и клубов для молодежи	20320,69	30296,58	37721,78
6. Поддержка молодежного творчества. Досуг молодежи.	77353,71	61600	162906,11
7.Развитие системы работы с молодежью. Информационное обеспечение молодежной политики.	40767,93	31881,24	53136,52
ИТОГО	292000	596376,11	486000,0

Из табл. 2.9 видно, что больше всего средств выделяется на финансирование таких программ как «Поддержка молодежного творчества. Досуг молодежи» и «Гражданско-патриотическое воспитание».

В целом на финансирование молодежных программ за три года было израсходовано около 1,5 млн. рублей. Рост составил 23%. Наиболее низкие инвестиции наблюдались в 2014.

2.2. Реализация основных направлений и применение методов оптимизации управление образовательными системами

Чтобы выявить проблемы реализации молодежных программ было проведено анкетирование молодежи ЧО. В опросе приняли участие 125 респондентов (рис. 2.3).

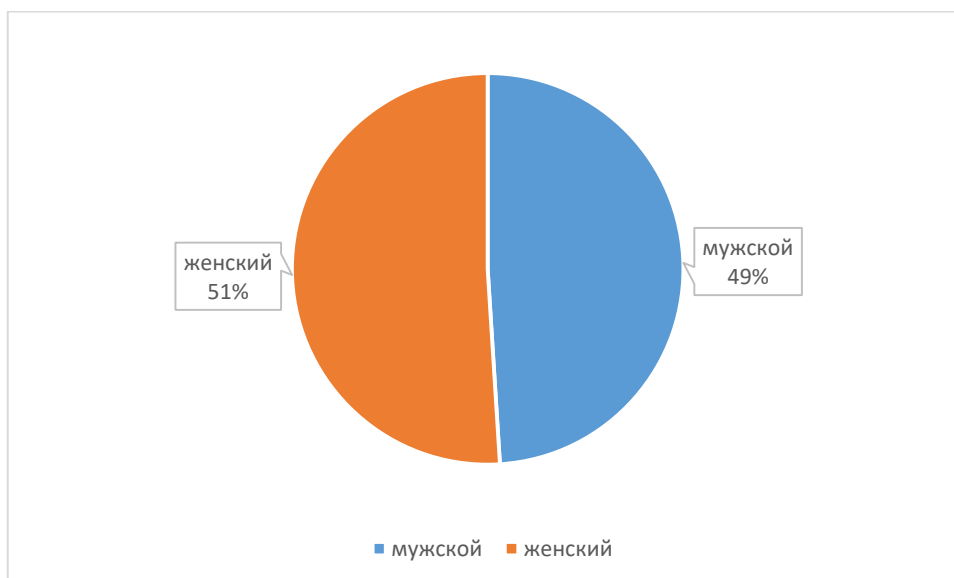


Рисунок. 2.3 – Распределение респондентов по полу

Для решения этой проблемы было разработано много программ за рубежом, например, во Франции - программа «Новые услуги, новые рабочие места», целью которой было предоставление постоянных рабочих мест молодым людям без трудового опыта. Закон «О равенстве шансов» обязывал компании всех форм собственности ежегодно принимать на работу пропорционально численности штатов сотрудников моложе 25 лет, даже если последние не имели опыта работы по специальности.

Таблица 2.10 – SWOT-анализ молодежной политики и системы профессионального образования в Челябинской области

Факторы	Влияние фактора на развитие молодежной политики	
	Позитивное (сильные позиции)	Негативное (слабые позиции)
Обеспечение жильем	Принятие программы "Молодым семьям - доступное жилье" Частичное обеспечение вузами проживания в общежитиях студентов на время их обучения.	Высокие цены на первичное и вторичное жилье. Отсутствие строительства социального жилья и доступного найма жилья.
Обеспеченность населения объектами культуры и отдыха	Наличие в Челябинской области развитой инфраструктуры: Дома культуры, кинотеатры, клубы по интересам, театры, концертные площадки. Возможность самореализации молодежи в творческих клубах. Рост массовой культуры (фестиваль "студенческая весна", клубы при учебных заведениях).	отсутствием возможности реализоваться творческой молодежи
Образование и молодежь	Высокий уровень образованности молодежи. Наличие большого количества вузов, среднеспециальных и начальных профессиональных уч. заведений, широкий выбор образовательных услуг.	Не согласованность между количеством и качеством подготавливаемых в проф. обр. учреждениях специалистов и требованием рынка труда. Недостаточная мотивация молодежи на приобретение рабочих
Занятость молодежи	Перспективным направлением применения трудовых ресурсов молодежи является развитие современной, мирового уровня и значения туристско-рекреационной зоны. Развитая система торговли и услуг в ЧО, где востребованы молодые работники. Большой выбор вакансий рабочих специальностей.	На данный момент уровень безработицы молодежи остается высоким. Перепроизводство специалистов отдельных профессий: экономист, юрист, программист, психолог и т.п.
Обеспеченность спортивно-оздоровительными сооружениями	Большой выбор спортивных секций, тренажерных залов, фитнес-клубов, спортивных площадок.	В основном коммерческие проекты. Недостаточное количество спортивных площадок общего пользования (дворовые площад-

Продолжение таблицы 2.10

Факторы	Влияние фактора на развитие молодежной политики	
	Позитивное (сильные позиции)	Негативное (слабые позиции)
Уровень преступности		Рост уличной преступности, в том числе подростковой и особо тяжких преступлений.
Уровень наркотизации	Стабилизация ситуации с наркозависимыми, связанная с активной пропагандой здорового образа жизни, предоставлением альтернативных форм занятости и развлечений.	Недостаточная работа по профилактике с "группой риска", отсутствие работы с лицами, вышедшими из заключения, слабое пресечение незаконного оборота наркотиков
Уровень охвата профессиональным образованием	Качество образования оценивается большинством респондентов выше среднего (51%)	Низкий уровень охвата средним профессиональным образованием – 44,1 %
Миграция молодежи	Челябинская область вызывает интерес у молодежи как культурный, образовательный, научный центр. Большой приток молодежи. Например, реализация проекта агломерации Миасс-Челябинск - Екатеринбург серьезно могла бы повысить шансы Челябинской области в конкуренции за человеческие ресурсы со стороны других городов и регионов Российской Федерации.	Большой отток молодежи по завершению обучения, особенно талантливой за пределы области. В том числе из-за недостаточно развитой промышленности, что приводит к оттоку студентов с техническими специальностями. А также в связи с отсутствием возможности реализоваться творческой молодежи
Правовое обеспечение деятельности отдела МП	Наличие в регионе и Челябинской области развитой нормативно-правовой базы государственной молодежной политики.	Отсутствие на федеральном уровне нормативно-правовой базы, регламентирующей государственную молодежную политику.
Организационная структура отдела МП	Наличие в структуре администрации города отдела по молодежной политике.	Орган молодежной политики в данный момент является основным заказчиком и исполнителем молодежных мероприятий, не выполняя роли межведомственного координатора и генератора идей.

Окончание таблицы 2.10

Факторы	Влияние фактора на развитие молодежной политики	
	Позитивное (сильные позиции)	Негативное (слабые позиции)
Механизм управления развитием МП	Есть концепция молодежной политики в Челябинской области, ежегодно принимаемая программа "Молодежь г. Челябинска", есть средства в бюджете.	Недостаточный высокий организационно-управленческий статус отдела по делам молодежи, на протяжении ряда лет не увеличивающееся финансирование из бюджета, отсутствие организационных систем влияния на молодежную среду (проведения мониторингов, создание и работа общественных советов с участием молодежи и т.п.)
Наличие молодежных объединений	В Челябинской области существует стабильное число детских и молодежных объединений, с 5-10 летним опытом работы. Создан студенческий совет при мэре Челябинской области	Новых молодежных объединений создается мало, отсутствуют помещения для их размещения, слабая финансовая поддержка их проектов из бюджета, отсутствие программ подготовки кадров для этих объединений. Охват молодежи работой ДМОО не более 5-10% от общей численности молодежи.

Анализ показал, что в Челябинской области нет единого и непротиворечивого взгляда на необходимость формирования и реализации государственной политики управления профессиональным образованием, а также на ее приоритетные направления, в настоящее время не сложилось ни в системе органов власти (в том числе в Министерстве образования и науки), ни в самом обществе.

Таким образом, в настоящее время обостряется проблема обеспечения реальных потребностей областной инфраструктуры и рынка труда в рабочих кадрах и специалистах среднего звена.

2.3. Анализ результатов экспериментальной работы

По результатам экспериментальной работы можем предложить основные мероприятия по совершенствованию управления системой профессионального образования.

На данный момент в Челябинской области нет единого и непротиворечивого взгляда на необходимость формирования и реализации государственной политики управления профессиональным образованием, а также на ее приоритетные направления, в настоящее время не сложилось ни в системе органов власти (в том числе в Министерстве образования и науки), ни в самом обществе.

В настоящее время обостряется проблема обеспечения реальных потребностей областной инфраструктуры и рынка труда в рабочих кадрах и специалистах среднего звена.

Автором предлагается провести следующие основные мероприятия по совершенствованию управления системой профессионального образования.

Во-первых, необходимо провести меры по модернизации нормативно-правовой базы системы профессионального образования:

1. Совершенствование нормативно-правовой базы в сфере профессионального образования:

- разработка проекта и принятие закона «О минимальных социальных нормативах в системе профессионального образования».
- разработка проекта и принятие Постановления «О формах и видах услуг, оказываемых молодежи Челябинской области, учреждениями профессионального образования».
- разработка предложений по совершенствованию законодательства, регулирующего предоставление жилищных субсидий молодым семьям.
- разработка и принятие Постановления «О молодежной правотворческой инициативе», в котором будет отражена процедура легитимации молодежных инициатив как нормативно-правовых актов

местного самоуправления.

2. Определение системы показателей, отражающих практику формирования и реализации профессионального образования:

Перспективные направления совершенствования ведомственных программ в системе профессионального образования в Челябинской области следующие:

1. Совершенствование нормативно-правовой базы.

1. Организационное укрепление системы профессионального образования.

3. Информационно-аналитическое сопровождение формирования и реализации программ профессионального образования.

4. Определение системы показателей, отражающих практику формирования и реализации ведомственных программ профессионального образования.

5. Разработка критериев эффективности политики профессионального образования.

Также предлагаю к реализации в деятельности Министерства образования и науки Челябинской области Ведомственную целевую программу «Развитие профессионального образования в Челябинской области» на 2016 - 2017 годы

Кроме того, предлагается рассмотреть следующие основные направления работы:

1. Мониторинг состояния системы профессионального образования

2. Предоставление социальных услуг (медицинских, юридических, образовательных, профориентационных, культурно-досуговых, спортивных и др.), а также услуг системы профессионального образования

3. Стимулирование и поддержка молодежных инициатив, как активной деятельности молодежи на благо жителей и развитие области.

Участники: Молодежь области, органы местного самоуправления, бизнес-

структуры, НКО. Молодежь в данном случае выступает как субъект и объект отношений.

4. Система мероприятий по организации взаимодействия власти и молодежи: система консультативно-совещательных органов, система процедур, по которым происходит взаимодействия.

Разработка конкретных мероприятий по работе с молодежью и их наиболее эффективных форм (подготовка положений, смет расходов, определение исполнителей, сроков проведения, ожидаемый эффект от реализации и др.) осуществляется исходя из приоритетов городского развития и установленных временных рамок по заказу городских властей.

Реализация мероприятий ведомственной программы позволит:

1) увеличить долю выпускников общеобразовательных организаций, поступивших на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, до 45 процентов;

2) увеличить долю педагогических работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений - профессиональных образовательных организаций, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей их численности до 22,9 процента;

3) увеличить долю обучающихся и студентов профессиональных образовательных организаций, организаций дополнительного образования, участвующих в мероприятиях профессионально-технической, спортивной и художественно-эстетической направленностей до 20,5 процентов;

4) увеличить долю профессиональных образовательных организаций, организаций дополнительного образования, реализующих программы, направленные на дополнительное образование обучающихся и студентов до 75,0 процентов. Эффективность реализации ведомственной программы определяется соотношением позитивных изменений в системе профессионального образования.

Основными целевыми индикативными показателями реализации ведомственной программы избраны показатели, позволяющие адекватно

оценить процессы достижения результатов, измерить на основе отобранных критериев результаты развития процессов в динамике, осуществить мониторинг реализации запланированных программных мероприятий на областном уровне, оптимизировать финансовые расходы. В ведомственной программе предусматривается реализация мероприятий по трем основным направлениям:

1) создание условий для повышения качества среднего профессионального образования;

2) создание условий для поддержки и продвижения талантливой молодежи;

3) создание условий успешной социализации и самореализации обучающихся.

Профессиональные образовательные организации продолжают испытывать нехватку квалифицированных кадров преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения. Показатель обеспеченности мастерами производственного обучения составляет менее 50 % от штатной численности.

Профессиональные образовательные организации остаются одним из важнейших институтов воспитания молодого поколения. Во многих из них в настоящее время предусмотрены структуры и должности педагогических работников, осуществляющих воспитательные функции, например, заместитель директора по воспитательной работе.

Относительно низкий уровень материальной обеспеченности обучающихся в системе профессионального образования обуславливает необходимость их выделения в особую социальную категорию и подтверждает необходимость обеспечения гарантий общедоступности профессионального образования, закрепленных в Законе Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации». Это требует также особых мер материальной поддержки данной категории обучающихся, таких,

как обеспечение их бесплатным питанием, стипендиями, а также возможностью бесплатного оздоровления и отдыха в каникулярный период.

На основании вышеизложенного предлагаю рассмотреть следующие меры по модернизации нормативно-правовой базы системы профессионального образования:

1. Совершенствование нормативно-правовой базы в сфере профессионального образования:

- разработка проекта и принятие закона «О минимальных социальных нормативах в системе профессионального образования».

- разработка проекта и принятие Постановления «О формах и видах услуг, оказываемых молодежи Челябинской области, учреждениями профессионального образования».

- разработка предложений по совершенствованию законодательства, регулирующего предоставление жилищных субсидий молодым семьям.

- разработка и принятие Постановления «О молодежной правотворческой инициативе», в котором будет отражена процедура легитимации молодежных инициатив как нормативно-правовых актов местного самоуправления.

2. Определение системы показателей, отражающих практику формирования и реализации профессионального образования:

Перспективные направления совершенствования ведомственных программ в системе профессионального образования в Челябинской области следующие:

2. Совершенствование нормативно-правовой базы.

2. Организационное укрепление системы профессионального образования.

3. Информационно-аналитическое сопровождение формирования и реализации программ профессионального образования.

4. Определение системы показателей, отражающих практику формирования и реализации ведомственных программ профессионального образования.

5. Разработка критериев эффективности политики профессионального образования.

Также предлагаю к реализации в деятельности Министерства образования и науки Челябинской области Ведомственную целевую программу «Развитие профессионального образования в Челябинской области» на 2016 - 2017 годы. Задачи и соответствующие им механизмы решения приведены в Табл. 2.11.

Так, предлагается рассмотреть следующие основные направления работы:

1. Мониторинг состояния системы профессионального образования

2. Предоставление социальных услуг (медицинских, юридических, образовательных, профориентационных, культурно-досуговых, спортивных и др.), а также услуг системы профессионального образования

3. Стимулирование и поддержка молодежных инициатив, как активной деятельности молодежи на благо жителей и развитие области. Участники: Молодежь области, органы местного самоуправления, бизнес-структуры, НКО. Молодежь в данном случае выступает как субъект и объект отношений.

4. Система мероприятий по организации взаимодействия власти и молодежи: система консультативно-совещательных органов, система процедур, по которым происходит взаимодействия.

Разработка конкретных мероприятий по работе с молодежью и их наиболее эффективных форм (подготовка положений, смет расходов, определение исполнителей, сроков проведения, ожидаемый эффект от реализации и др.) осуществляется исходя из приоритетов городского развития и установленных временных рамок по заказу городских властей.

Таблица 2.11 – Паспорт Ведомственной Программы

Наименование главного распорядителя средств областного бюджета	Министерство образования и науки Челябинской области
Наименование Программы	ведомственная целевая программа «Развитие профессионального образования в Челябинской области» на 2016 - 2017 годы (программа)
Должностное лицо, утвердившее Программу	Министр образования и науки Челябинской области
Цель Программы	обеспечение необходимых условий для повышения эффективности системы среднего профессионального образования Челябинской области
Задачи Программы:	создание условий для повышения качества среднего профессионального образования (зад 1); создание условий для поддержки и продвижения талантливой молодежи (зад 2); создание условий успешной социализации и самореализации обучающихся (зад 3);
Характеристика мероприятий Программы	мероприятия программы направлены на обеспечение необходимых условий для повышения эффективности системы среднего профессионального образования Челябинской области
Срок реализации Программы	2016-2017 годы
Целевые индикаторы и показатели Программы	доля выпускников общеобразовательных организаций, поступивших на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования (в процентах); доля педагогических работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений - профессиональных образовательных организаций, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей их численности (в процентах); доля обучающихся и студентов профессиональных образовательных организаций, организаций дополнительного образования, участвующих в мероприятиях профессионально-технической, спортивной и художественно-эстетической направленностей (в процентах); доля профессиональных образовательных организаций, организаций дополнительного образования, реализующих программы, направленные на дополнительное образование обучающихся и студентов (в процентах);

Продолжение таблицы 2.11

Объемы и источники финансирования Программы	<p>Финансирование мероприятий программы осуществляется за счет средств областного бюджета. Общий объем финансирования программы составит 8950818,8 тысячи рублей, в том числе по годам реализации:</p> <p>2016 год - 3100392,6 тысячи рублей; 2016 год - 2983732,2 тысячи рублей; 2017 год - 2866694,0 тысячи рублей</p>
Ожидаемые конечные результаты реализации программы и показатели социально-экономической эффективности	<p>увеличение доли выпускников общеобразовательных организаций, поступивших на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, до 45 процентов; увеличение доли педагогических работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений - профессиональных образовательных организаций, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей их численности до 22,9 процента; увеличение доли обучающихся и студентов профессиональных образовательных организаций, организаций дополнительного образования, участвующих в мероприятиях профессионально-технической, спортивной и художественно-эстетической направленностей до 20,5 процентов;</p> <p>увеличение доли профессиональных образовательных организаций, организаций дополнительного образования, реализующих программы, направленные на дополнительное образование обучающихся и студентов до 75 процентов</p>

Реализация мероприятий ведомственной программы позволит:

1) увеличить долю выпускников общеобразовательных организаций, поступивших на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, до 45 процентов;

2) увеличить долю педагогических работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений - профессиональных образовательных организаций, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей их численности до 22,9 процента;

5) увеличить долю обучающихся и студентов профессиональных образовательных организаций, организаций дополнительного образования, участвующих в мероприятиях профессионально-технической, спортивной и художественно-эстетической направленностей до 20,5 процентов;

б) увеличить долю профессиональных образовательных организаций,

организаций дополнительного образования, реализующих программы, направленные на дополнительное образование обучающихся и студентов до 75,0 процентов. Эффективность реализации ведомственной программы определяется соотношением позитивных изменений в системе профессионального образования (табл. 2.12).

Таблица 2.12 – Целевые индикаторы и показатели государственной программы

Целевые индикаторы и показатели	Единицы измерения	Задача	Плановое значение по годам			
			2015 (оценка)	2016	2016	2017
доля выпускников общеобразовательных организаций, поступивших на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования	процентов	Зад. 1	44,4	45,0	45,0	45,0
доля педагогических работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений - профессиональных образовательных организаций, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей их численности	процентов	Зад. 1	22,5	22,6	22,8	22,9
доля обучающихся и студентов профессиональных образовательных организаций, организаций дополнительного образования, участвующих в мероприятиях профессионально-технической, процентов	процентов	Зад. 2	20	20,2	20,4	20,5
	процентов	Зад. 3	4,0	10,0	50,0	75,0

Основными целевыми индикативными показателями реализации ведомственной программы избраны показатели, позволяющие адекватно оценить процессы достижения результатов, измерить на основе отобранных критериев результаты развития процессов в динамике, осуществить мониторинг реализации запланированных программных мероприятий на областном уровне, оптимизировать финансовые расходы. В ведомственной

программе предусматривается реализация мероприятий по трем основным направлениям:

3) создание условий для повышения качества среднего профессионального образования;

4) создание условий для поддержки и продвижения талантливой молодежи;

3) создание условий успешной социализации и самореализации обучающихся.

Общий объем финансирования ведомственной программы представлен в табл. 2.13.

Таблица 2.13– Общий объем финансирования ведомственной программы

Наименование направлений мероприятий государственной программы	Источник финансирования	Объем финансирования по годам, тыс. рублей			Всего, тыс. рублей
		2016	2016	2017	
Создание условий для повышения качества Среднего профессионального образования	средства областного бюджета	3098982,3	2982321,9	2865283,7	8946587,9
Создание условий для поддержки и продвижения талантливой молодежи	средства областного бюджета	614,50	544,50	544,50	1703,50
Создание условий успешной социализации и самореализации обучающихся	средства областного бюджета	795,80	865,80	865,80	2527,40
ИТОГО:		3100392,6	2983732,2	2866694,0	8950818,8

Оценка достижения эффективности деятельности по реализации мероприятий государственной программы осуществляется посредством мониторинга данных, представленных областными государственными бюджетными и автономными учреждениями - профессиональными образовательными организациями, на основе целевых индикаторов и показателей государственной программы. Рассуждая о предложенных новых механизмах социальной защиты молодежи, необходимо остановиться и на

вопросе оценки эффективности уже проводимой большой работы по реализации программы (Приложение 2 – Табл. 2.13). В результате было выявлено три критерия по каждому виду эффективности, а также показатели эффективности (табл. 2.14):

Таблица 2.14 – Критерии и показатели видов эффективности

Виды эффективности	Критерии эффективности	Показатели эффективности	Частные показатели эффективности	
Бюджетная эффективность	Полнота использования средств	Уровень освоения средств		
	Целевое использование средств	Уровень целевого использования		
	Своевременность финансирования	Коэффициент ритмичности		
Социальная эффективность	Качество жизни молодежи	Уровень реализации мероприятий	Коэффициент принятия участия	
			Уровень использования	
	Динамика состава нуждающихся	Выполнение программы по численности участников		
	Результативность молодежной политики	Уровень освоения средств	Уровень материально-технического оснащения	
			Повышение уровня организации службы	
Потребительская эффективность	Удовлетворенность условием и качеством услуг	Уровень удовлетворенности условием и качеством услуг	Уровень качества социального обслуживания	
			Уровень улучшения положения людей	
			Динамика улучшения предоставления	
	Трудоемкость предоставленных услуг	Трудоемкость предоставленных услуг		
	Культура оказания услуги	Культура оказания услуги		

На следующем этапе методики проводится экспертиза значимости видов эффективности и определении их весов в общей эффективности программы путем сравнения предложенных критериев. Под этапом определения

приоритетности критериев эффективности является сравнение видов эффективности по отношению к критериям.

Целью второго раздела является анализ реальных значений видов эффективности программы. Первым этапом данного раздела является расчет бюджетной эффективности. При анализе бюджетной эффективности программы заказчик сравнивает фактический расход средств со сметой затрат на мероприятия и определяет целевое и полное использование финансовых средств (в процентах). Отношение фактических расходов от планируемых расходов устанавливается в процентах.

Средневзвешенная величина бюджетной эффективности равна 97,0 %.

Во второй этап второго раздела включен анализ социальной эффективности (СЭ) мероприятий программы социальной защиты, который заключается в сравнении фактически достигнутых результатов с планируемыми.

Оценка социальной эффективности опирается на следующие показатели:

Показатель уровня реализации мероприятий. Данный показатель характеризует уровень выполнения запланированных мероприятий.

Уровень освоения средств.

Уровень материально-технического оснащения учреждений. Данный показатель характеризует степень выполнения мер по оснащению медицинской техникой, оборудованием по сравнению с запланированными. Степень оснащенности составила 96,6 %.

Уровень организации служб. Данный показатель характеризует результативность деятельности и организации. Средневзвешенная величина социальной эффективности, рассчитанная по формуле, составила 96,3 %.

Третьим этапом методики является определение потребительской эффективности (ПЭ) мероприятий. Данную эффективность мероприятий оценивают с помощью экспертной оценки клиентов, у которых выясняют степень удовлетворенности полученными услугами, качество, полноту, адресность, объем и другие параметры услуг. Были выявлены следующие

критерии потребительской эффективности - удовлетворенность условиями и качеством услуг, трудоемкость предоставленных услуг, культура оказания услуги. Критерий «Удовлетворенность условиями и качеством услуг» детерминируется следующими показателями - уровень качества социального обслуживания населения, уровень улучшения положения людей, динамика улучшения предоставления услуги.

Для определения потребительской эффективности анализировались ответы респондентов по вопросу об удовлетворенности условиями и качеством получения услуг (табл. 2.15).

Таблица 2.15 – Распределение ответов респондентов на вопрос об удовлетворенности условиями и качеством молодежной политики и уровнем системы профессионального образования

Варианты ответов	В % к числу опрошенных,
Вполне доволен	51,1
Доволен не вполне	35,0
Не доволен	13,9

Из табл. 2.15 следует, что более половины (52 %) экспертов оказались довольны условиями и качеством полученных услуг. Вместе с тем, многие молодые люди (24%) отмечают излишнюю волокиту с бумагами при получении услуг (служба занятости), плохую организацию работы учреждений (учреждения культуры) (11,5 %), неудобный график работы (3,8%), грубые отношения со стороны персонала (3 %), низкое качество получаемых услуг (1 %). 11 % из числа опрошенных граждан отметили другие причины, из-за которых они остались не довольны качеством полученных услуг. Суть потребительской эффективности мероприятий выражается во мнениях клиентов о соотношении моральных и физических сил для получения услуг (табл. 2.16).

Таблица 2.16 – Распределение ответов респондентов на вопрос: «Как Вы считаете, стоила ли полученная услуга потраченных сил, времени и средств?»
(в службе занятости, и т.д.)

Варианты ответов	В % к числу опрошенных
Да	32,6
Нет	27,9
Затрудняюсь	39,5

Из табл. 2.16 следует, что 40 % опрошенных не могут четко определить соотношение потраченных сил к полученной услуге. Это еще раз подчеркивает сложность оценки эффективности мероприятий в сфере молодежной политики и системы профессионального образования.

Распределение ответов респондентов на вопрос об изменении положения респондентов после обращения в учреждения культуры, службы занятости, здравоохранения показывает динамику изменения положения потребителей услуг, предоставляемых данной программой. Около половины экспертов (43,9 %) констатировали улучшение собственного положения после обращения в учреждения. Однако показатель динамики улучшения предоставления услуг довольно низкий. Он зависит от распределения ответов на вопрос «Как Вы считаете, в настоящее время молодежная политика работает лучше, чем в раньше?» и составил всего 21,3 % (табл. 2.17).

Таблица 2.17 – Распределение ответов респондентов на вопрос: «Как Вы считаете, в настоящее время молодежная политика лучше, чем в предыдущий раз?»

Варианты ответов	В % к числу опрошенных, обратившихся за социальной помощью
Да	21,3
Изменения не ощутил	38,3
Нет	2,1
Затрудняюсь	38,3

Из табл. 2.17 следует, что почти 40 % клиентов затруднились в оценке и сравнении молодежной политики с услугами, полученными в предыдущие

периоды времени. Еще 40 % из числа опрошенных отметили отсутствие динамики в качестве оказанной помощи.

Уровень качества профессионального образования зависит также и от распределения ответов на оценку качества мероприятий программы по шкале от «-5» до «5», где «5» - высокое качество полученного образования, а «-5» - низкое качество обслуживания (табл. 2.18)

Таблица 2.18 – Уровень качества обслуживания молодого населения

Оценка	Распределение оценок респондентов качества получаемого обслуживания, в %	Распределение оценок респондентов качества отношений к клиентам со стороны работников, в %
1	2	3
-5	3,8	5,9
-4	2,5	1,2
-3	3,8	2,4
-2	1,3	3,5
1	2	3
-1	3,8	3,5
0	12,7	11,8
1	5,1	2,4
2	6,3	3,5
3	14	16,5
4	15,2	15,3
5	31,7	34,1
Итого	100	100

Исходя из показателей табл. 2.18, количество респондентов, оценивших качество мероприятий программы более или менее положительно (от 0 до 5 баллов), довольно много. Их составило 85 % от общего числа ответивших, что говорит об удовлетворенности клиентов. Распределение ответов на вопрос об оценке отношения работников служб оказывающих услуги молодежи (служба занятости, учреждения культуры, здравоохранения) происходит по шкале от «-5» до «5», где «5» - очень хорошие, «-5» - очень низкие. 71,8 % опрошенных оценили отношение сотрудников как более или менее положительное. Однакостораживает тот факт, что 11,8 % респондентов оценили отношение на 0 баллов, что показывает либо безразличие сотрудников к клиентам, либо безразличие

респондентов к данному вопросу. Несмотря на это, данная категория не может быть не охвачена при подсчете положительных ответов.

Значимость показателей потребительской эффективности определяется весом каждого показателя в общем показателе. Эксперты определили, что наибольшую значимость имеет уровень удовлетворенности условием и качеством услуг - 65 %. Вес показателя культуры оказания услуг равняется 20 %, а трудоемкость предоставленных услуг – 15 %. При этом первый показатель является сложным - содержит еще 3 показателя, значимость которых мы также определяем на основании мнения экспертов. Таким образом, наибольший вес имеет показатель уровня улучшения положения людей - 40%, показатели уровня качества социального обслуживания населения и динамики и улучшения предоставления услуг имеют одинаковые веса - по 30 %. Расчет средневзвешенной величины потребительской эффективности, в %, выполняется по формуле (1) и составил 53,8 %.

Окончательным, третьим разделом данной методики является консолидация значений всех видов эффективности с учетом коэффициента значимости в общей интегрированной оценке эффективности программы.

Интегрированная оценка программы за 2016 год по данной методике составила 75,6 %.

Выводы по главе 2

Министерство образования и науки Челябинской области является органом исполнительной власти Челябинской области.

Основной задачей Министерства образования и науки Челябинской области является реализация в Челябинской области единой государственной политики в сфере образования, науки, научно-технической деятельности, молодежной политики с учетом социально-экономических, демографических, национальных, экологических, культурных и других особенностей Челябинской области.

По состоянию на 1 января 2016 года в Челябинской области функционируют 49 областных государственных бюджетных и автономных учреждений - профессиональных образовательных организаций, функции и полномочия учредителя в отношении которых осуществляются Министерством образования и науки Челябинской области.

Ежегодно до 45 процентов выпускников 9 классов общеобразовательных организаций поступают в областные государственные бюджетные и автономные учреждения - профессиональные образовательные организации Челябинской области.

В Челябинской области по итогам 2016 осуществлялась реализация следующих программ:

- Государственная программа Челябинской области «Развитие профессионального образования в Челябинской области» на 2015-2017 годы
- Областная целевая Программа развития профессионального образования в Челябинской области на 2011-2016 годы;
- Ведомственная целевая программа «Развитие профессионального образования в Челябинской области» на 2016-2017 годы.

Данные матрицы БКГ показали, что Челябинская область среди других регионов УрФО занимает вторую позицию по обеспеченности средним профессиональным образованием. В Челябинской области по итогам 2016 года – охват выпускников общеобразовательных организаций, охваченных образовательными программами среднего профессионального образования составляет 44,1 %.

По итогам 2016 года в рамках реализации Государственной программы Челябинской области «Развитие профессионального образования в Челябинской области» на 2015-2017 годы было:

- создано 5 многофункциональных центров прикладных квалификаций на базе ГБПОУ «Аргаяшский аграрный техникум», ГБПОУ «Златоустовский индустриальный колледж им. П.П. Аносова», ГБПОУ «Челябинский механико-технологический техникум», ГБПОУ «Южно-Уральский

многопрофильный колледж», ГБПОУ «Южно-Уральский государственный колледж»;

- сохранено количество учреждений профессионального образования, внедривших новые программы и модели профессионального образования, разработанные в рамках Федеральной целевой программы, в общем количестве учреждений профессионального образования в субъекте Российской Федерации до 100;

- увеличено количество занятых в экономике, прошедших за отчетный год обучение по образовательным программам, обеспечивающим непрерывное образование в областных государственных бюджетных и автономных учреждениях – профессиональных образовательных организациях, в общей численности занятых в экономике до 1,25%;

- трудоустроено 67,1 % выпускников областных государственных бюджетных и автономных учреждений – профессиональных образовательных организаций очной формы обучения, в течение одного года после окончания обучения, в общей их численности;

- увеличена доля педагогических работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений – профессиональных образовательных организаций, имеющих высшую квалификационную категорию, в общей их численности до 27,9 %.

В настоящее время обостряется проблема обеспечения реальных потребностей областной инфраструктуры и рынка труда в рабочих кадрах и специалистах среднего звена.

В системе профессионального образования Челябинской области можно выделить следующие проблемы:

снижение количества учащихся выпускных классов общеобразовательных организаций и, как следствие, снижение набора в областные государственные бюджетные и автономные учреждения - профессиональные образовательные организации;

слабая конкурентоспособность выпускников профессиональных образовательных организаций на рынке труда;

зависимость от экономической ситуации в регионе отношений партнерства между профессиональными образовательными организациями и базовыми предприятиями;

недостаточный уровень финансирования системы, что влечет снижение контрольных цифр приема в профессиональные образовательные организации;

отставание от уровня современного высокотехнологичного производства.

Большинство предприятий утратило характерную для прежних лет заинтересованность в обеспечении образовательных учреждений оборудованием, инструментами. Многие из ранее существовавших форм трудовых отношений претерпели значительные изменения, произошел переход от их полного регулирования государством к социальному партнерству, то есть преимущественно договорному регулированию этих отношений.

В условиях модернизации образования, в целях обеспечения его нового качества и эффективности особую актуальность приобретают вопросы совершенствования профессионализма педагогических кадров. Решение данных вопросов предусматривает необходимость проведения мероприятий, способствующих повышению компетентности педагогических и руководящих работников, повышению их социального статуса.

Профессиональные образовательные организации продолжают испытывать нехватку квалифицированных кадров преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения. Показатель обеспеченности мастерами производственного обучения составляет менее 50 % от штатной численности.

Профессиональные образовательные организации остаются одним из важнейших институтов воспитания молодого поколения. Во многих из них в

настоящее время предусмотрены структуры и должности педагогических работников, осуществляющих воспитательные функции, например, заместитель директора по воспитательной работе.

Относительно низкий уровень материальной обеспеченности обучающихся в системе профессионального образования обуславливает необходимость их выделения в особую социальную категорию и подтверждает необходимость обеспечения гарантий общедоступности профессионального образования, закрепленных в Законе Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации». Это требует также особых мер материальной поддержки данной категории обучающихся, таких, как обеспечение их бесплатным питанием, стипендиями, а также возможностью бесплатного оздоровления и отдыха в каникулярный период.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Оптимизация образовательной системы заключается в выборе и реализации мер, обеспечивающих максимально эффективные результаты модернизации образования.

Методологическую основу оптимизации образовательной системы составляют стратегический, комплексный и синергетический подходы.

Стратегический подход позволяет оптимизировать образовательные системы в соответствии со стратегией развития территории. В рамках этого подхода проявляется оптимизационный эффект, который проявляется в изменении результативности, экономической эффективности модернизации образовательной системы.

Комплексный подход к оптимизации образовательной системы позволяет учитывать разные механизмы и способы оптимизации управления образовательной системой, проводить взаимосвязанный анализ, планирование, ресурсное обеспечение и оценку эффективности оптимизационных мер.

Синергетический подход дает возможность оценить самоорганизацию субъектов образовательного пространства в результате реализации мер оптимизации образовательной системы, формирования в этом пространстве единого правового и культурного поля, предоставления финансовой и хозяйственной самостоятельности при выполнении решений в рамках установленных полномочий.

Основной идеей оптимизации образовательной системы является модернизация образования сочетанием с результативностью. Основными принципами реализации стратегии оптимизации образовательной системы выступают:

принцип стратегического целеполагания,

преимущество новых механизмов организации образовательной деятельности с теми, которые показали наибольшую эффективность в ретроспективе,

принцип комплексности способов оптимизации,

принцип мотивационного синергетического взаимодействия при реализации мер оптимизации эффективности организации образовательной системы,

рефлексивное управление, обеспечивающие развитие сама организационной компетентности.

Главной целью разработки методов оптимизации образовательной системы является рациональное распределение и использование ресурсов для достижения более эффективной деятельности. Модель комплексного механизма оптимизации образовательной системы включает, во-первых, комплексную систему критериев оценки образования, во-вторых, методика рейтингования муниципальных образовательных учреждений по итогам оценки, в-третьих, комплексную процедуру общественной оценки деятельности педагогических работников.

В результате диссертационного исследования теоретически обоснована и разработана модель комплексного механизма оптимизации образовательной системы Челябинской области, которая представляет комплексную систему критериальной оценки образования, комплекс мер по снижению неэффективных расходов в образовании, мониторинг доступности качественного образования, оптимизацию образовательных учреждений с учетом мониторинга. При этом целью является рациональное распределение и использование ресурсов для достижения большей эффективности и результативности деятельности.

Данные матрицы БКГ показали, что Челябинская область среди других регионов УрФО занимает вторую позицию по обеспеченности средним профессиональным образованием. В Челябинской области по итогам 2016 года – охват выпускников общеобразовательных организаций, охваченных

образовательными программами среднего профессионального образования составляет 44,1 %.

В настоящее время обостряется проблема обеспечения реальных потребностей областной инфраструктуры и рынка труда в рабочих кадрах и специалистах среднего звена.

В системе профессионального образования Челябинской области можно выделить следующие проблемы:

снижение количества учащихся выпускных классов общеобразовательных организаций и, как следствие, снижение набора в областные государственные бюджетные и автономные учреждения - профессиональные образовательные организации;

слабая конкурентоспособность выпускников профессиональных образовательных организаций на рынке труда;

зависимость от экономической ситуации в регионе отношений партнерства между профессиональными образовательными организациями и базовыми предприятиями;

недостаточный уровень финансирования системы, что влечет снижение контрольных цифр приема в профессиональные образовательные организации;

отставание от уровня современного высокотехнологичного производства.

Большинство предприятий утратило характерную для прежних лет заинтересованность в обеспечении образовательных учреждений оборудованием, инструментами. Многие из ранее существовавших форм трудовых отношений претерпели значительные изменения, произошел переход от их полного регулирования государством к социальному партнерству, то есть преимущественно договорному регулированию этих отношений.

В условиях модернизации образования, в целях обеспечения его нового качества и эффективности особую актуальность приобретают вопросы

совершенствования профессионализма педагогических кадров. Решение данных вопросов предусматривает необходимость проведения мероприятий, способствующих повышению компетентности педагогических и руководящих работников, повышению их социального статуса.

Профессиональные образовательные организации продолжают испытывать нехватку квалифицированных кадров преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения. Показатель обеспеченности мастерами производственного обучения составляет менее 50 % от штатной численности.

Профессиональные образовательные организации остаются одним из важнейших институтов воспитания молодого поколения. Во многих из них в настоящее время предусмотрены структуры и должности педагогических работников, осуществляющих воспитательные функции, например, заместитель директора по воспитательной работе.

Результаты экспериментальной работы показали эффективность оптимизации образовательной системы Челябинской области.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Аверкин, В.Н. Административное управление территориальными образовательными системами. / В.Н. Аверкин [Текст] – Новгород: Новгор. регион. Центр развития образования, 2015.
2. Агиева, М.Т. Моделирование иерархической структуры управления системой образования. / М.Т Агиева и др.– Ростов н/Дону: ЦВВР, 2014.
3. Ансоф, И. Стратегическое управление. / И. Ансоф – М.: Экономика, 1989.
4. Артемьева, И.В., Правовые основы образовательной деятельности в Российской Федерации / Под ред. Т.Н. Трошкиной. - М.: Институт публично-правовых исследований, 2012. – 215 с
5. Афанасьев, В. Г. Системность и общество. / В. Г. Афанасьев [Текст] М., 1980
6. Бабанский, Ю. К. Оптимизация учебно-воспитательного процесса: методические основы / Ю. К. Бабанский. – М. : Просвещение, 1982. – 192 с
7. Белоусова, О.В. Региональное законодательство об общем образовании: пути совершенствования/ О.В. Белоусова. [Текст] // Журнал российского права. – 2014 - № 2.
8. Болотова, Г.В. Подходы к управлению основными профессиональными образовательными программами УГСН «образование и педагогические науки» / Г.В. Болотова [Текст] // Теория и методика профессионального образования. – 2016. - № 9.
9. Борытко, Н. М. Управление образовательными системами: учебник для студентов педагогических вузов / Н. М. Борытко, И. А. Соловцова; под ред. Н. М. Борытко. - Волгоград: Изд-во ВГИПК РО, 2006. - 48 с.
10. Бурков, В.Н. Основы математической теории активных систем. / В.Н. Бурков. – М.: Наука, 2016.

11. Бурков, В.Н., Данев Б., Еналеев А.К. и др. Большие системы: моделирование организационных механизмов. / В.Н. Бурков и др. – М.: Наука, 2016.
12. Ван, Г.Д. Общая прикладная теория систем. / Г.Д. Ван, – М.: Мир, 1981.
13. Верестов, В.В. Гражданско-правовое регулирование отношений в сфере высшего профессионального образования / В.В. Верестов [Текст] // Общество и право. 2016. № 4 (46)
14. Вифлеемский, А.Б. Реформы экономики образования в России. / А.Б. Вифлеемский – Нижний Новгород: ЦЭО, 2006.
15. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс. / О.С. Виханский и др.– М.: Изд-во МГУ, 1996.
16. Волкова, В.Н., Денисов А.А. Основы теории систем и системного анализа. / В.Н. Волкова. - Изд. 2-е. – СПб.: СПб.ГТУ, 1999.
17. Воробьева, С.В. Основы управления образовательными системами. / С.В. Воробьева – М.: Академия, 2016.
18. Воронин, А.А. Математические модели организаций. / А.А, Воронин и др. – М.: Ленанд, 2015.
19. Выготский, Л.С. Развитие высших психических функций. / Л.С. Выготский [Текст] -М., 1960, стр. 198-199
20. Герчикова, И. Н. Менеджмент : учеб. / И. Н. Герчикова. – М. : Банки и биржи, 1995. – 480 с
21. Голуб, В.В. Методологические аспекты прогнозирования и моделирования интегративных процессов в профессиональном образовании /В.В. Голуб [Текст] // Культурная жизнь Юга России. 2016. № 2 (31)
22. Горелова, Г.В. Региональная система образования, методология комплексных исследований. / Г.В. Горелова и др. – Майкоп: 2012.
23. Государственно-общественная система управления образованием // Народное образование. - 2016. - № 8. - С. 100-101.

24. Давыденко, Т. М. Рефлексивное управление школой. / Т.М. Давыденко - М.-Белгород, 2016. - 250с.
25. Давыденко, Т.М. – Управление образовательными системами. / Т.М. Давыденко и др. – М.: Академия, 2016.
26. Давыдов, С.В. Когнитивные модели управления развитием систем профессионального образования. Диссертация на соиск. уч. ст. к.т.н. – М.: ИПУ РАН, 2006. 151
27. Дмитриев, Н.А. Критерии эффективности сетевого взаимодействия «школа-вуз» в системе муниципального непрерывного образования / Н.А. Дмитриев [Текст] // Известия ТулГУ. Гуманитарные науки. 2014. Вып. 2. С. 407 – 415.
28. Дмитриев, Н.А. Сетевое взаимодействие образовательных организаций как фактор развития рынка образовательных услуг/ Н.А. Дмитриев, Е.П. Верховская [Текст] // Известия ТулГУ. Педагогика. 2015. Вып. 1. С. 67-73.
29. Дмитриев, Н.А. Управление профессиональным образованием на региональном уровне / Н.А. Дмитриев [Текст] // Теория и методика профессионального образования. – 2016. - № 7.
30. Долинская, В.В. Новый закон об образовании: вопросы взаимодействия государства, вузов и профессорско-преподавательского состава в обеспечении ФГОС ВПО/ В.В Долинская, [Текст] // Ежегодник российского образовательного законодательства. – 2014. - № 4. – С. 244 – 246.
31. Евдокимова, М.В. Управление образовательными системами. / М.В. Евдокимова –Новгород: Новгор. гос. ун-т. им. Ярослава Мудрого, 2016.
32. Жураковский, В.М. Образование в системе социально-экономических отношений. / В.М. Жураковский и др. – М.: Вуз и школа, 2015.
33. Загвязинский, В. И. Педагогическое предвидение. / В.И. Звягинский - М.: Знание, 1987. - 78с.

34. Зайцева, И. К. Управление образовательными системами: учебное пособие / И. К. Зайцева, В. С. Кукушин, Т. В. Миронова; Под ред. В. С. Кукушина. - М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов н/Д: Издательский центр «МарТ», 2003. - 464 с.
35. Зайцева, А.Г. Управление средним профессиональным образованием в современной России: исторический опыт и современные тенденции / А.Г. Зайцева [Текст] // Интеллектуальный потенциал XXI века: ступени познания. – 2016. - № 4. – С. 24. – 26
36. Закон Российской Федерации «Об образовании». - М.: Издательство «Ось-89», 2003. - 48с.
37. Иванов, Д. А. Качество образования и управление качеством / Д. А. Иванов // Директор школы (приложение). - 2017. - №6. - С. 26.
38. Ильясов, Д.Ф. Теория управления образованием / Д.Ф. Ильясов, Г.Н. Сериков. – М.: ВЛАДОС, 2015. – 434 с.
39. Исаев, И. Ф. Школа как педагогическая система: основы управления. / И.Ф. Исаев - Белгород: БГУ, 2016. - 145с.
40. Караваев, А.П. Модели и методы управления составом активных систем. / А.П. Караваев– М.: ИПУ РАН, 2014.
41. Кирилловых, А.А. Новое образовательное законодательство: базовые правовые институты и новации / А.А. Кирилловых [Текст] // Адвокат. – 2014. - № 2.
42. Кирилловых, А.А. Проект закона об образовании в Российской Федерации: проблемы гармонизации частных и публичных инструментов правового регулирования / А.А. Кирилловых [Текст] // Юридическое образование и наука. 2011. № 4
43. Козырин, А.Н. Образование и право на образование / А.Н. Козырин [Текст] // Образовательное право. – 2012. – Вып. 17. –С. 30 – 35.
44. Козырин, А.Н. Основные принципы государственной политики и правового регулирования отношений в сфере образования: комментарий стат3

Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" / А.Н. Козырин [Текст] // Реформы и право. – 2016. - № 3. – С. 83 – 86.

45. Конаржевский, Ю. А. Менеджмент и внутришкольное управление. -/ Ю.А. Конаржаевский. - М., 2016. - 224с.

46. Конституция Российской Федерации (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30 декабря 2008 г. № 6–ФКЗ, от 30 декабря 2008 г. № 7–ФКЗ) [Текст] // Собрание законодательства РФ. – 2009. – № 4. – Ст. 15.

47. Коокуева, В.В. Проблемы финансирования образования на федеральном уровне в Российской Федерации / В.В. Коокуева [Текст] // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. 2014. N 7

48. Коргин, Н.А. Механизмы обмена в активных системах. / Н.А. Коргин – М.: ИПУ РАН, 2014.

49. Коротков, Э.М. Управление качеством образования. / Э.М. Коротков– М.: Академический проект, 2017.

50. Корякин, К. И. Структурно-функциональные особенности деятельности педагога по управлению образовательным процессом в современной школе: диссертация канд. пед. наук. - Ставрополь – 2003. – 129 с.

51. Кочерга, С.А. Государственная политика в сфере образования / С.А. Кочерга [Текст] // Право, суд, правосудие: история и современность: сборник научных трудов по материалам I международной научно-практической конференции 25 февраля 2016 г. - Нижний Новгород: НОО «Профессиональная наука» - 2016. - 49 с

52. Куркин, Е.Б. Управление инновационными проектами в образовании. / Е.Б. Куркин – М.: Педагогика-Пресс, 2016.

53. Лазарев, В. С. Управление развитием школы. / В.С. Лазарев и др. - М., 2016. - 441 с.

54. Лазарев, В.С. Системное развитие школы. / В.С. Лазарев – М.: Педагогическое общество России, 2015.

55. Лазарев, В. С. Управление образованием на пороге новой жизни / В. С. Лазарев // Педагогика. – 1995. – № 5. – С 12-18.
56. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность.- М.: Политиздат, 1977 - 304с.
57. Литвак, Б.Г. Экспертные оценки и принятие решений. / Б.Г. Литвак – М.: Патент, 2016.
58. Мамедов, А.А. Высшее образование, рынок и административное право / А.А. Мамедов [Текст] // Административное право и процесс. – 2014. - № 2.
59. Математические основы управления проектами / Под ред. В.Н. Буркова. – М.: Высшая школа, 2016.
60. Матюшева, Т.Н. Государственность - социально-политический фактор функционирования и развития национальной системы образования / Т.Н. Матюшева [Текст] // Наука и образование: хозяйство и экономика; предпринимательство; право и управление. 2012. N 4 (23).
61. Матюшева, Т.Н. Право на образование - конституционно защищаемая духовная ценность / Т.Н. Матюшева [Текст] // Современное право. 2016. № 12.
62. Методология и технология комплексного социально-педагогического проектирования: (Регионал. уровень) / В.И. Загвязинский, С.А. Гильманов, О.В. Морева, Н.А. Алексеев ; Рос. акад. образования. Ин-т педагогики социал. работы, Тюмен. науч. центр Сиб. отд-ния РАО и др. - Москва : Тюмен. гос. университет, 2017., - с. 149
63. Мигачев, Ю.И. Государственное управление в сфере образовательной и научной деятельности (правовые и информационные аспекты) / Ю.И. Мигачев [Текст] // Государственное управление в сфере образования. – 2016. - № 2. – С. 184 – 189.
64. Моисеев, А. М. Основы стратегического управления школой : учеб. пособие / А. М. Моисеев, О. М. Моисеева. – М. : Центр пед. образования, 2008. – 256 с.

65. Найденова, З. Г. Инновационное развитие региональной системы образования: гуманистический подход : автореф. дис. ... д-ра пед. наук / З. Г. Найденова. – СПб, 2010. – 40 с
66. Найн, А.Я. Рефлексивное управление образовательным учреждением: теоретические основы. / А.Я. Найн – Шадринск: Исеть, 1999.
67. Наумов, Н.Н. Сценарный подход к прогнозированию системы высшего профессионального образования для учебных заведений, осуществляющих подготовку государственных служащих / Н.Н. Наумов [и др.] // Управленческое консультирование. 2016. - № 9. – С. 14 – 29.
68. Национальная доктрина образования в Российской Федерации [Электронный ресурс] // URL: <http://www.dvgu.ru/>.
69. Об областной целевой Программе развития профессионального образования в Челябинской области на 2011 – 2016 годы: Постановление Правительства Челябинской области от 12.07.2011 г. № 228-П (ред. от 12.11.2012 г.) [[Электронный ресурс] // URL: <http://www.consultant.ru>.
70. Об образовании: Закон РФ от 10.07.1992 г. № 3266-1 (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2016) [Электронный ресурс] // URL: <http://www.consultant.ru>
71. Об утверждении государственной программы Российской Федерации "Развитие образования" на 2014 - 2020 годы: Постановление Правительства РФ от 15.04.2015 N 295 (ред. от 27.04.2016) [Электронный ресурс] // Официальный интернет-портал правовой информации <http://www.pravo.gov.ru>
72. Озина, А.М. Институциональное регулирование рынка услуг высшего профессионального образования в рамках региона / А.М. Озина, [Текст] // Теория и практика общественного развития. – 2014. - № 4
73. Положение о Министерстве образования и науки РФ (утв. Постановлением Правительства РФ от 15.05.2010 N 337) [Электронный ресурс], - <http://www.pravo.gov.ru>

74. Положение о Федеральной службе по надзору в сфере образования и науки (утв. Постановлением Правительства РФ от 15.07.2014 N 594) [Электронный ресурс], - <http://www.pravo.gov.ru>
75. Портье, С.В. Состояние и результаты функционирования системы образования города Челябинска: Муниципальный доклад / Под ред. С.В. Портье. – Челябинск, 2016. – 64 с.
76. Поташник, М. М. Об оптимизации управления школой / М. М. Поташник // Народное образование. – 1984. – № 10. – С. 98-104
77. Путило, Н.В. Научно-практический комментарий к Федеральному закону от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации". / Н.В. Путило [и др.] - М., 2014. С. 15 – 21
78. Регион: Управление образованием по результатам. Теория и практика/ Под ред. П. И.Третьякова. М.: 2016
79. Ронжина, Н.В. Современные аспекты нормативно-правового регулирования профессионального образования в России (Работа выполнена в рамках государственного задания Минобрнауки России)
80. Савельев, А.Я. Прогнозирование развития системы образования в условиях нестабильности (кризиса) / А.Я. Савельев [Текст] // Высшее образование в России. 2016. -№ 11
81. Сазонов, Б.В. Проблемы и пути модернизации российского образования [Электронный ресурс] / Б.В. Сазонов // <http://www.fondgp.ru/lib/mmk/49>
82. Семенихин, В.В. Образовательная деятельность и расходы: образовательные организации как государственные (муниципальные) учреждения - особенности регулирования и налогообложения / В.В. Семенихин [Текст] - М.: Риалтекс, 2016.
83. Сероштанов, В. П, Социально-педагогические факторы развития процесса трудового становления сельских школьников. / В. П Сероштанов [Текст] // Новые исследования в педагогических науках. Вып. 1. М., 1991. С. 53-57.

84. Слостенин, В. А. Педагогика: учеб. пособие / В. А Слостенин, И. Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов; под ред. В. А Слостенина. - М.: Издательский центр «Академия», 2014. - 576 с.
85. Сурат, И.Л., Тебекин А.В., Широкова Л.Н. Управление инновационными проектами / Сурат, И.Л. и др. М.: Риалтекс, 2015. С. 79 - 85.
86. Талызина Н. Ф. Управление процессом усвоения знаний. - М.: МГУ, 1975. - 343с.
87. Тодосийчук, А.В. Бюджетная политика и экономический рост / А.В. Тодосийчук [Текст] // Проблемы теории и практики управления. 2014. N 3. С. 8 - 17.
88. Тонконогая Е. П., Кричевский В. Ю. Об одном из подходов к составлению профессиограмм педагогических кадров / Е.П. Токоногая и др. // Советская педагогика. - 1977. - №3. - С.189.
89. Третьяков П. И. Управление школой по результатам: практика педагогического менеджмента. / П.И. Третьяков - М.: Новая школа, 2017. - 288с.
90. Третьяков, М.М. Рыночное и государственное регулирование высшего профессионального образования/ М.М. Третьяков [Текст] // Вестник ХГАЭП. 2016. № 1 (52)
91. Троценко, С.А. Особенности бюджетных инвестиций в сфере высшего профессионального образования / С.А. Троценко [Текст] // Высшее образование в России. 2016. -№ 5
92. Управление образовательными системами : учеб. пособие / авт.-сост. Л. А. Кабанина, Н. П. Толстолицких. - Балашов: Изд-во "Николаев", 2016. - 60 с.
93. Управление развитием профессионального образования в регионе // П.А Степанов [Текст] // Новые исследования в педагогических науках. Вып. 1. М., 2016. С. 53-57.
94. Филиппов, В. М. Модернизация российского образования / В. М. Филиппов. - М.: Просвещение, 2014. - 96 с.

95. Шамова, Т. И. Управление образовательными системами: учеб. пособие / Т. И. Шамова, П. И. Третьяков, Н. П. Капустин; под ред. Т. И. Шамоной. - М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2015. - 320 с.
96. Шамова, Т. И., Давыденко Т. М. Управление образовательным процессом в адаптивной школе.- М., 2015.- 384 с.
97. Шамова, Т. И. Внутришкольное управление : Вопросы теории и практики / Т. И. Шамова. – М.: Педагогика, 2015. – 191 с
98. Щербак, Е.Н. Государственное управление в области высшего образования в условиях мирового образовательного рынка: концептуальные подходы и административно-правовое регулирование: Дис. ... д-ра юрид. наук. М., 2011. С. 76 – 77
99. Щербак, Е.Н. Модернизация государственного регулирования повышения спроса на образовательные кредиты/ Е. Н. Щербак [Текст] // Право и государство. Теория и практика. – 2015. - № 10. – С. 14 – 24.
100. Щербак, Е.Н. Развитие высшего профессионального образования – базис экономического суверенитета государства в условиях рыночной экономики и глобализации / Е. Н. Щербак [Текст] // Право и государство. Теория и практика. – 2011. - № 11. – С. 14 – 24.
101. Якунин В. А. Обучение как процесс управления. - Л.: ЛГУ, 1988. - С.25-26.
102. Ямбург, Е.А. Каждое время рождает свои надежды. Оно же их испытывает / Е.А. Ямбург [Текст].М.: 1993.