



МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГОУ ВО «ЮУрГГПУ»)
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
ОБУЧЕНИЯ И ПРЕДМЕТНЫХ МЕТОДИК

«Создание системы внутреннего контроля методической работы на
примере ГБПОУ «Челябинский государственный колледж индустрии
питания и торговли»

Магистерская диссертация
по направлению: 44.04.04 Профессиональное обучение (по отраслям):
Менеджмент профессионального образования

Выполнила: магистрант группы
ЗФ-309/174-2-1

Берсенева Елена Валерьевна

Научный руководитель:

Алексеева Л.П., к.п.н, доцент,
кафедры ПППОиПМ

Проверка на объем заимствований:

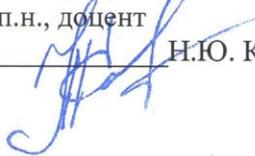
76,2 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

« 11 » 02 2019г

Зав. кафедрой ПППОиПМ

к.п.н., доцент


Н.Ю. Корнеева

Челябинск 2019

ОГЛАВЛЕНИЕ

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ.....	8
1.1 Понятие, функции и сущность контроля.....	8
1.2 Модели контроля системы профессионального образования Российской Федерации.....	17
1.3 Контроль и планирование системы методической работы образовательного учреждения.....	25
Вывод по главе 1.....	30
ГЛАВА 2 АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГБПОУ «ЧГКИПИТ» В СИСТЕМЕ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ.....	31
2.1 Анализ системы внутреннего контроля методической работы ГБПОУ «ЧГКИПИТ».....	31
2.2 Рекомендации к совершенствованию системы внутреннего контроля методической работы ГБПОУ «ЧГКИПИТ».....	47
Вывод по главе 2.....	51
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	53
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	55
ПРИЛОЖЕНИЕ 1.....	59
ПРИЛОЖЕНИЕ 2.....	60

ВВЕДЕНИЕ

Система образования Российской Федерации постоянно развивается, адаптируется к новым требованиям времени. Развитие системы профессионального образования базируется на рыночных тенденциях, следовательно, подчиняется механизмам рынка и рыночной экономики.

Для поддержания конкурентоспособности образовательной организации необходимо быть лидером, отличаться качеством. В первую очередь качество зависит от планомерности и ритмичности всех процессов организации, их взаимосвязи и детализированности проработки механизмов обеспечения воспитания и обучения. Сегодняшний менеджмент отличается гибкостью своей структуры, и главным элементом данной структуры является планирование. На сегодняшний день любой процесс является планируемым, исходя из этого эффективность а, следовательно, результативность зависят от протекающих внутриорганизационных процессов.

Планирование образовательной среды – двигатель прогресса образовательной системы. Рассматривая вопросы планирования, как части организации менеджмента, ключевое значение занимает компонент контроля.

Развития система стимулирования и мотивации обеспечивают выполнение поставленных задач, порождая стремление к интенсивному труду. Грамотное управление и распределение кадров обеспечивают интенсификацию труда, реализуя все необходимые системные компоненты. Однако именно система контроля находит свое отражение в совокупном исполнении всех функций менеджмента.

Создавая качественную систему контроля необходимо ориентироваться как на потребности организации, так и на ее собственные ресурсы.

Рассматривая современную парадигму развития интенсификации труда, стоит отметить широкое распространение автоматизированных систем контроля.

Изучая контроль как неотъемлемую часть системы образования, отметим необходимость постоянного совершенствования методов реализации контроля. Контроль выступает как диагностическое средство, направленное не на обнаружение критических феноменов, негативно воздействующих на организацию, а как упредительный инструмент, который предотвращает нежелательные результаты деятельности.

Изучая организацию контроля образовательного учреждения, стоит обратить внимание на то, что контроль не существует как отдельный механизм. Контроль выступает холистической частью системы менеджмента качества организации. В свою очередь, менеджмент качества базируется на фундаментальных принципах менеджмента, зарекомендовавших свою эффективность в условиях рыночных отношений. В первую очередь, система менеджмента качества основывается на политике, миссии образовательного учреждения. Рассматривая данные аспекты образования как части СМК, отметим, что ведущую роль в обеспечении стандартов образования занимает контроль, выраженный в постоянном мониторинге процессов обучения и воспитания, а также процессов обеспечивающих основные образовательные функции.

С учетом вышеперечисленного можно сказать, что контроль как функция занимает особую роль в надлежащем обеспечении стандартов качества системы образования. Изучая типологию контроля можно отметить – контроль проявляется на всех уровнях деятельности организации, затрагивая все процессы обучения и воспитания. В данной работе рассматриваются подходы к обеспечению внутреннего контроля методического обеспечения деятельности образовательной организации. Методическая деятельность – ведущая

специализация профессионального обучения. Надлежащий уровень методической оснастки гарантирует исполнение федеральных государственных образовательных стандартов.

Рассматривая степень разработанности проблемы, обратимся к отечественным разработкам подходов к обеспечению контроля.

Значительный вклад в исследование данного вопроса внесли исследователи экономических наук и менеджмента в области контроля и качества, такие как: А.Н. Румянцев, А.Ф. Шикун, И.М. Филиппова, С.И. Макшанов, С. А. Маничев, Г.С. Никифоров, Л.Г. Почебут, П.И. Смирнов, Н.В. Ходырева, Н.Ю. Хрящева, Ю.А. Данилевского, Е.А. Кочерина, М.В. Мельник, Н.А. Релизова. Отечественные представители области менеджмента и образования рассматривали индивидуальный подход к обеспечению стандартов качества с учетом контроля как ведущей функции менеджмента образования.

Наряду с ними, стоит отметить вклад таких зарубежных исследователей менеджмента как Р. Манн, Э. Майер, Дж. Вербер, Дж. Фольмут, П. Хорват, П. Брамземанн Р.Д. Хан, Д.М. Джурана, К. Исикаву, Г.Г. Роминга,

Рассматривая менеджмент как современную основу системы образования, особое внимание занимают работы исследователей в области качества образовательных систем К. Робинсона, Н. Хомского. Данные авторы являются не только эффективными менеджерами образовательной среды, но и основателями современной философии менеджмента образования. Следует отметить вклад в исследование проблем контроля как функции управления исследователя Пат Селинджера, который в своих работах детально описывает анализ системы качества непромышленных организаций.

Изучение трудов исследователей менеджмента, педагогики и качества следует отметить, что разработанность выбранной темы остаётся на низком уровне. Это обусловлено динамикой образовательной среды, а также

региональными особенностями развития, индивидуальными критериями развития организации, а также средствами достижения результата качества и финансированием.

Исходя из актуальности выбранной темы диссертационного работы, выстроим методологию исследования.

Гипотеза исследования: корректировка системы внутреннего контроля методической работы с учетом современных моделей менеджмента обеспечит эффективность функционирования систем менеджмента качества ГБПОУ «ЧГКИПиТ».

Для подтверждения или опровержения выдвинутой гипотезы, определим цели и задачи исследования.

Цель исследования: анализ системы контроля внутренней методической работы государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли», а также формирования рекомендаций к совершенствованию работы системы внутреннего контроля методической работы.

Задачи исследования:

1. Провести теоретический анализ подходов к понятию контроль;
2. Проанализировать модели внутреннего контроля методической работы ГБПОУ «ЧГКИПиТ»;
3. Сформировать рекомендации к совершенствованию внутреннего контроля методической работы ГБПОУ «ЧГКИПиТ»;
4. Провести оценку результативности предложенных рекомендаций совершенствования.

Методы исследования: теоретический анализ литературы, наблюдение, измерение, метод индукции, метод дедукции.

Объект исследования: система внутреннего контроля методической работы государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли».

Предметом исследования является процесс внутреннего контроля методической работы в ГБПОУ «ЧГКИПиТ».

Работа опирается на теоретические исследования области менеджмента качества отечественных и зарубежных авторов, интернет-ресурсы, а также периодические издания специализированной литературы, нормативно-правовые акты Российской Федерации, локальные нормативно-правовые акты.

Научная новизна исследования основывается на подходах к управлению качеством системы контроля методической работы, исходя из непосредственных ресурсов учреждения, индивидуальных особенностях и потребностях.

Практическая значимость заключается в создании рекомендаций к совершенствованию системы внутреннего контроля образовательного учреждения, упразднение системных ошибок, обеспечении интенсификации труда, повышении эффективности системы менеджмента качества.

Работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы, приложения.

ГЛАВА 1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИИ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

1.1 Понятие, функции и сущность контроля

Рассматривая функции менеджмента в рамках позиции современной системы образования, наблюдается преобладание отличительной фундаментальной основы – функции контроля. В течение длительного времени понятие «контроль» было связано исключительно с записями в документах, проверки правильности их составления, ведения хозяйственной деятельности. В рамках системы образования контроль позиционируется как система мер, направленных на выявление недочётов процессов осуществления воспитания и обучения.

В экономической энциклопедии, под редакцией Румянцева А.Н контроль определяется как проверка чего-либо, в том числе:

- наблюдение с целью проверки;
- проверка правильности действий в области управления и производства;
- проверка результативности хозяйственной деятельности.

В настоящее время, понятие контроля трактуется достаточно широко, однако общее понимание его представляет определение данное Шикун А.Ф. [16 с. 25] Он определяет контроль как органическую функцию управления, которая включает в себя набор средств для регулирования поведения организации или личности. Также, контроль рассматривается как функция системы, которая обеспечивает наблюдение за состоянием системы и выполняет задачу обратной связи [23 с. 36].

Зачастую под контролем понимают действие сторонних наблюдателей, органов наделенных определенными полномочиями, однако это суждение ошибочно. Контроль как функция присутствует как во внешней, так и во внутренней среде организации. При этом, что касается внутренней среды образовательного учреждения, контроль не должен быть ограничен действиями, которые осуществляют сотрудники контрольных органов [26 с.45]. Он должен быть обязанностью, как руководителей всех уровней, так и каждого сотрудника организации. В ином случае, контроль приобретет форму последующего контроля и станет не способным оказывать влияние на выявление и устранение отклонений, то есть будет существовать как самостоятельная цель организации, а не средство достижения этой цели.

Рассмотрим контроль с исключительно управленческой функции менеджмента. Управленческий контроль представляет собой одну из основных функций менеджмента [24 с. 78]. Цель контроля заключается в качественной и количественной оценке работы и учета результатов деятельности организации.

Контроль, как и остальные функции менеджмента, имеет свои инструменты для реализации своей деятельности:

- наблюдение;
- проверка хозяйственной деятельности;
- учет;
- анализ.

Контроль, в общей системе управления, является элементом обратной связи. По итогам контроля проводится корректировка принятых ранее решений, нормативов, планов и норм.

Эффективно поставленный контроль имеет стратегическое направление и ориентируется на конечные результаты, при этом осуществляется своевременно и наиболее доступными методами [13 с. 56]. Сущность контроля в современных

условиях имеет большое значение, так как любой хозяйствующий субъект стремится строить работу на принципе доверия к иным субъектам. Это приводит к сокращению контрольных функций, которые выполняют менеджеры. При таких условиях контроль будет более экономичным и менее жестким.

Контроль как функция управления тесно связан со всеми другими функциями менеджмента, особенно с планированием [27 с. 78]. Тесное взаимодействие также существует между контролем и анализом данных, а также мониторингом как методом достижения цели контроля.

В практической деятельности организации используются различные виды контроля.

В зависимости от целей контроля различают [24 с. 15]:

- стратегический контроль,
- оперативный контроль.

Стратегический контроль направлен на решение стратегических задач и тесно связан со стратегическим управлением и планированием [9 с. 56].

Объектами контроля в образовании выступают основные аспекты организации: успеваемость, научно-технические прогнозы, продуктивно-тематический портфель, методическая работа, учебно-практическая деятельность.

Оперативный контроль нацелен на текущий учет, анализ осуществляемых процессов и имеет своей задачей обеспечение выполнения принятых решений.

Объектами этого контроля являются: тематические и производственные процессы, сроки проведения учебно-воспитательных работ, качество работ, предусмотренные учебным планом материальные ресурсы, величины затрат.

В зависимости от предмета контроля используют [16 с. 54]:

- финансовый контроль;

— административный контроль;

Финансовый контроль ориентирован на конечные экономические результаты деятельности образовательной организации и проводится на разных уровнях управления в соответствии с принятой организационной структурой.

Административный контроль распространяется на процессы деятельности и управления ими, имеет иерархическую структуру.

Объекты контроля: производственно-хозяйственные процесс в целом и его отдельные части, плановые задания, ситуация в коллективах, выполнение учебно-производственной и методической программы и всех видов планов образовательного учреждения.

В развитии образовательного учреждения контроль является главным инструментом, так как без него не может обойтись ни один управленческий процесс. Он является заключительной стадией управленческого процесса и играет связующую роль между управляемой системой и менеджером [4].

Сущность контроля отражает причины его появления [11 стр. 78]:

— необходимость наблюдения за работой сотрудников, поскольку наряду с крупными упущениями, более мелкие не стоит игнорировать, так как они приводят к фатальному результату;

— постоянные изменения рыночной конъюнктуры и среды организации требуют моментальной реакции менеджеров для того, чтобы вовремя приспособиться к новым условиям;

— постоянно возрастает сложность работы организации, поэтому сотрудники самостоятельно не могут вести наблюдение за каждым родом деятельности. С учетом этого возникает потребность в создании системного централизованного контроля.

Любая деятельность организации требует того, чтобы планирование и контроль были плотно между собой связаны. Вся сущность контроля заключается в триединстве компонентов системы основных элементов:

- установление контролируемых стандартов деятельности;
- анализ итогов деятельности с помощью контроля;
- корректировка хозяйственных, технологических и прочих процессов, основываясь на обосновании принятых решений и выводов.

Стоит отметить, что наряду с этим сущность контроля в разном выражении возникает в момент формирования политики организации. Политика организации подразумевает постановку целей и задач, миссии и идеологии. Без контроля будет довольно сложно объединить деятельность сотрудников, что как правило в перспективе приводит к энтропии в организации. Без централизованной системы контроля невозможно противостоять смене экономической формации, что экономически не благоприятно сказывается на предприятии

Наряду с функциональной сущностью, стоит отметить, что контроль может выступать как цель или процесс [10 стр. 23].

С данной позиции, контроль является процессом, который обеспечивает организацию своими целями, которые будут достигнуты только в случае их соответствия с определенными принципами. Все выводы контролеров должны быть аргументированы и строится на тех доверительных факторах, которые были установлены благодаря свидетельствам и мониторингу.

Принципы контроля представляют собой основные элементы научно-обоснованной системы контроля [8 с. 84].

Контроль должен полностью соответствовать следующим требованиям:

– всеобъемлющим, то есть удерживать в поле зрения внутренние процессы и внешнюю ситуацию. К осуществлению такого требования должен быть привлечен весь персонал организации;

– оперативность и постоянство. С позиции контроля как процесса, его системность и скорость реакции дает возможность более детально анализировать состояние каждого компонента деятельности организации;

– гласность и массовость. Он предусматривает распространение контроля на все виды деятельности;

– плановость и действенность. По итогам контрольных проверок необходимо принимать меры, которые направлены на ликвидацию недостатков. Это необходимо для избегания бесконтрольности и излишнего контроля;

– гибкость – скорость перестроения под внешние и внутренние факторы, воздействующие на организацию;

– иметь конечные результаты. То есть контроль должен подразумевать анализ с конкретными результатами, при том как последние могут быть как качественные, так и количественные [35 с.123];

– ориентированный на сотрудника – учитывать тенденции гуманизации общественной формации.

Главной целью контроля является предотвращение ошибок. Основными задачами контроля можно назвать следующее:

– определение во внутренней и средней среде организации факторов, осуществляющих влияние на ее развитие и функционирование;

– раскрытие неизбежные ошибки и нарушения и принять меры для их устранения;

– оценка работы персонала и организации в целом за определенный период.

Главными функциями контроля являются [8 с. 36]:

- диагностическая;
- ориентирующая;
- обратная связь;
- педагогическая;
- корректирующая.

Основными объектами контроля в образовании являются промежуточные и конечные результаты, показатели успеваемости, характеристики производственного состояния и экономическая эффективность организации [11, 12 с. 34].

Эффективным и объективным контроль будет при внедрении в организацию системы стандартов для выполнения работ и установка целей. Во многих случаях, стандарты и нормативы разрабатывают по следующим группам:

- экономические;
- качественные;
- поведенческие;
- административные.

Контроль, как и любая другая функция, имеет свои определенные виды [19 с. 21]:

– Предварительный. Такой вид контроля осуществляется до начала работ. Его цель состоит в реализации определенных процедур, правил и линий поведения. Используется он по отношению к материальным, финансовым и человеческим ресурсам;

– Текущий. Он осуществляется при проведении работ. Объектом выступают подчиненные и сотрудники, которые регулярно проверяются и участвуют в обсуждении предложений по совершенствованию и различных проблем. Для текущего контроля необходима обратная связь, то есть данные о

полученных результатах, которые позволяют выявить много непредвиденных проблем и провести корректировку действий подчиненных. Вся образовательная среда представляет собой систему с обратными связями, для которой свойственно использование внешних ресурсов, наличие цели, преобразование внешних ресурсов для внутреннего использования, корректировка возникших отклонений и обеспечение достижения цели [20 с. 49];

– Итоговый. После выполнения работы используется обратная связь, то есть требуемые результаты сравниваются с полученными. Такой этап имеет две основные функции [10 с. 99]:

1) информирование структурного руководителя о данных для планирования и оценки эффективности работы, реалистичности планов.

2) мотивация и рефлексия – анализ и разбор ошибок, допущенных в производственном процессе, проведение мероприятий по устранению этих ошибок.

Сам процесс контроля состоит из нескольких этапов:

1) Установление стандартов, то есть конкретных целей, которые поддаются измерению. Первый этап характеризует наличие конкретного критерия для оценки степени выполнения работы и наличие временных рамок. Такого рода информация позволяет руководителю сопоставлять запланированную работу с той, которая реально сделана. Те цели, которые не поддаются количественной оценке, можно представить косвенно, хотя такие показатели не всегда характеризуют оцениваемую информацию в полном объеме [19 с. 22].

2) Сопоставление запланированных стандартов с полученными результатами. На данном этапе деятельность менеджера можно описать в несколько этапов:

– определение масштабов отклонения. Руководитель всегда обязан устанавливать масштаб допустимых отклонений от нормы, которые не должны вызывать тревоги. Сам по себе масштаб должен быть оптимальным, а эффективный контроль – экономичным [19 с. 56-59];

– Измерение результатов. Сначала выбирается единица измерения, которая сопоставляется со стандартами контроля, после чего уже проводится само измерение;

– Передача и распространение информации. Нужно до соответствующих сотрудников донести информацию о стандартах и полученных результатах, при этом убедившись, что им понятны стандарты;

– Оценка данных о результате. Менеджеру надо решить, получил ли он необходимую информацию, и какова ее степень важности, важная информация, которая адекватно описывает исследуемое явление, нужна для того, чтобы принять правильное решение [14 с. 27].

3) Принятие необходимых корректирующих действий. Менеджеру нужно выбрать одну из имеющихся линий поведения:

– устранить отклонения;

– пересмотреть стандарты, так как они иногда оказываются нереальными, потому, что основываются на планах.

Во время разработки процедуры контроля менеджеру нужно принять во внимание поведение людей, так как на них контроль оказывает непосредственное и сильное влияние. Довольно часто менеджеры специально делают процесс контроля видимым для того, чтобы оказывать на сотрудников воздействие, тем самым заставляя их направлять все свои усилия на достижение целей. Поэтому сотрудники делают акцент не на работе, а на том, что хочет увидеть менеджер во время проверки [34 с. 67].

Для того чтобы контроль был эффективным, нужно быть лояльными с подчиненными и давать им мотивацию для качественного выполнения работы.

Эффективный контроль, в свою очередь, имеет определенные характеристики [18 с. 140]:

- стратегическая направленность;
- ориентация на результаты;
- соответствие контролируемому виду деятельности;
- своевременность;
- гибкость;
- простота;
- экономичность.

Таким образом, стоит сделать вывод о том, что контроль выступает как фундаментальная функция анализа деятельности образовательного учреждения. Реализация контроля подразумевает создание системы, включающей в себя ряд стандартов и индикаторов, по средствам которых происходит оценка результативности работы, как отдельного сотрудника, так и коллектива, подразделения, организации в целом.

1.2 Модели контроля системы профессионального образования Российской Федерации

Актуальной проблемой в области образования в современных условиях является повышение его качества. Учитывая современные тенденции развития профессионального образования, зачастую применяются наработанные системы менеджмента качества (СМК) [7 с. 34-35]. СМК как правило, базируется на требованиях к осуществлению менеджмента стандартов

ISO. Однако, в свою очередь система менеджмента качества исходит из положений и стандартов концепции контроллинговых систем.

Рассматривая контроль как систему показателей, обратимся к современному опыту установления данной системы.

Рассматривая инновационные тенденции в развитии системы контроля, следует обратиться к западным моделям. Контроллинг – основа управления качеством, в переводе с английского «руководство», «регулирование», инновационная парадигма концепции управления, порожденная практикой современного менеджмента [18 с. 145].

Одной из основных причин возникновения и внедрения концепции контроллинга стала необходимость в системной интеграции различных аспектов управления процессами в организационной системе. Стоит отметить, реализация образовательных процессов в любом проявлении нуждается в сопровождении и выявлении недостатков, поэтому контроль в данном случае выступает как данность.

Контроллинг обеспечивает методическую и инструментальную базу для поддержки основных функций менеджмента: планирования, контроля, учета и анализа, а также оценки ситуации для принятия управленческих решений [5].

Искусство экономического управления заключается в умении предвидеть хозяйственную и педагогическую ситуацию, принять меры по оптимизации соотношения «затраты-результат» и тем самым обеспечить достижение поставленных целей и, прежде всего, получение желаемой прибыли.

Подобное внимание к системе контроллинга обусловлено сменой социально-экономической формации и переходом от системы административно-командной системы к рыночной. С данных позиций, ключевое отличие современного контроллинга заключается в планировании всех результатов, корректировке промежуточных решений. Поскольку модель

контроллинга подразумевает триединство контроля (входной, текущий, итоговый), можно наблюдать качественные отличия от системы традиционного подхода (входной – итоговый) [21 с. 259].

Возникновение подобной системы в первую очередь обусловлено рыночными отношениями в рамках тенденций глобализации экономического процесса. Исходя их огромного количества вложений и средств на обслуживание не первичных процессов предприятие в лице руководства не всегда четко осознает меру целеполагания. [23 с. 45]. В результате ему все больше приходится руководствоваться знаниями и советами дифференцированных технических специалистов, которые, зачастую, не имеют прямых контактов с руководством и никогда не считались частью управленческого аппарата.

Довольно быстро происходит процесс интеграции традиционных методов учета, анализа, нормирования, планирования и контроля в единую систему получения, обработки и обобщения информации и принятия на ее основе управленческих решений, систему, которая управляет предприятием, будучи сориентирована на достижение не только оперативных (текущих) целей в виде получения прибыли того или иного размера, но и на глобальные стратегические цели: лидерство образовательного учреждения, его экологический нейтралитет, сохранение рабочих мест, то есть на социальные факторы, систему, в которой преобладающим становится не узкое, конкретное ортодоксальное мышление управляющих делами, а системное, комплексное решение проблем [23 стр. 150].

Эта система получила название «контроллинг» (упреждающий контроль на основе наблюдения за изменениями объекта).

Контроллинг – это концепция, направленная на ликвидацию узких мест и ориентированная на будущее в соответствии с поставленными целями и задачами получения определенных результатов [22 стр. 122].

Работа любой организации всегда регулируется набором методологических единиц: целей, задач. Для того, чтобы не покинуть намеченного курса, необходим постоянный мониторинг того, как реализуются разработанные программы. Сегодня традиционная система контроля является одним из существенных (хотя и устаревших) инструментом управления.

Квоты, стандарты, нормы основываются на минувшем опыте, действия области контроля и мониторинга основываются чаще всего не на приоритетных целях, то есть не на будущем организации. Таким образом, управление на основе традиционного контроля тормозит активное опережающее использование будущих возможностей.

Упреждающий контроль, который ранее фиксировался на изменениях и отклонениях от прошлых идеальных результатов, перемещается на изменение разрыва между нынешними результатами и целями, которые должны быть достигнуты к концу контрольного периода [16 с. 36]. В реализации аспект смещается соответственно с исправления допущенных в прошлом ошибок на меры по достижению будущих целей.

Контроль, проводимый контроллингом, в отличие от традиционного контроля не является основной задачей администрации. Он заключается в сопоставлении оценок «план – факт», в объяснении причин, обусловивших появление отклонений и определении их влияния на перспективные цели [29].

Отсюда главные задачи контроллера – разработка материалов для принятия управленческих решений и представление их руководству.

Цели и задачи контроллинга заключаются в планировании рыночной конъюнктуры и предотвращение возможных отрицательных последствий внешних и внутренних факторов.

Основными задачами контроллинга являются выявление проблем и корректировка деятельности организации до того, как эти проблемы перерастут в кризис. Решение этой задачи связано:

- с определением фактического состояния организации и его структурных единиц;
- с прогнозированием состояния и поведения экономики организации на заданный будущий момент времени;
- с заблаговременным определением места и причин отклонений значений показателей, характеризующих деятельность как организации в целом, так и его структурных единиц;
- с обеспечением устойчивого производственно-финансового состояния организации при наступлении (достижении) предельных значений показателей;
- с поиском слабых и узких мест в деятельности предприятия.

Результативность решения выявленной проблемы во многом определяется тем, как хорошо скоординированы цели различных уровней управления, средства и методы их реализации.

Поэтому следующей задачей контроллинга является задача контроля и регулирования. Суть третьей задачи состоит в информационном сопровождении процесса планирования. Ее решение связано с [12 стр. 66]:

- разработкой методик планирования;
- представлением информации для составления планов;
- установлением допустимых границ отклонений;
- анализом причин и разработкой предложений для уменьшения отклонений;

- учетом и контролем затрат и результатов;
- разработкой инструментария для планирования, контроля и принятия управленческих решений;
- стимулированием планирования.

Реализация всех трех задач делает возможной подготовку к использованию будущих благоприятных условий, проясняет возникающие проблемы, подготавливает образовательный комплекс к внезапным изменениям во внешней среде и улучшает координацию действий [24 с. 68].

Функции контроллинга заключаются в непрерывном анализе производственных процессов (в данном случае методическая работа рассматривается как один из процессов производства), выявлении индикаторов, по средствам которых возможно опередить губительные последствия, связанные с дифференцированными факторами. Важнейшими целями организации являются высокая конкурентоспособность на рынке образовательных услуг, обеспечение ликвидности и повышение эффективности работы. Решение этой задачи основывается на выполнении следующих функций контроллинга:

- мониторинг состояния экономики организации;
- мониторинг методической, производственной и учебной деятельности;
- контроль и анализ работы подразделений;
- подготовка (разработка) методологии принятия решений, их координация, а также контроль восприятия этой методологии руководством.

Рассмотрим принципы контроллинга. Реализация контроллинговой деятельности основывается на четырех принципах: движения и торможения; своевременности; стратегического сознания; документирования. Рисунок 1.



Рисунок 1 – Принципы контроллинга

Принцип движения и торможения. Для обеспечения длительного и устойчивого существования организации необходимы ее рост, развитие и. При этом цель «рост» означает увеличение количества и качества выпускников [18 стр. 47]. Иными словами, рост подразумевает как интенсивное, так и экстенсивное расширение деятельности предприятия. Таким образом, для успешной деятельности предприятия и его движения вперед необходимы инновации. Принцип движения и торможения в контроллинге создает объективные условия для постоянного выявления и внедрения нового, прогрессивного в практику конкретной организации с учетом специфики и возможностей.

Принцип своевременности. В условиях динамично развивающегося рынка руководству для принятия решений необходимы постоянно обновляемые данные, как о внешней, так и о внутренней среде, результаты их анализа [11 с. 68].

Способность организации к своевременному реагированию на рыночные изменения зависит от временного интервала между возникновением нового шанса или риска и конкретным действием руководства, а также от затрат времени на изменение плана и внедрение новинки.

Принцип стратегического сознания. Информация, полученная от преподавателей, сотрудников, имеет важное значение для проведения мероприятий, обеспечивающих устойчивое профессиональное развитие образовательного учреждения. Сотрудники организации, ее подразделения и на практике нередко принимают тактические решения, приносящие быстрый педагогический или управленческий эффект, но не соответствующие стратегическим задачам предприятия. В результате, страдает репутация учреждения, появляются поводы для проведения внеплановых проверок СМК.

Принцип документирования. Целью этого принципа является создание условий для проверки: соблюдались ли цели и задачи стратегического контроллинга в действительности [11 с. 89].

Таким образом, смысл контроля, проводимого контроллингом, в отличие от традиционного систем контроля не является основной задачей администрации. Он заключается в сопоставлении оценок «план – факт», в объяснении причин, обусловивших появление отклонений и определении их влияния на перспективные цели, в создании гарантий выполнения планов и в повышении эффективности управленческого процесса.

1.3 Контроль и планирование системы методической работы образовательного учреждения

Методическая работа – это систематическая коллективная и индивидуальная деятельность педагогических кадров, направленная на повышение их научно-теоретического общекультурного уровня, психолого-педагогической подготовки и профессионального мастерства [26 с. 88].

Управление системой методической работы как деятельность представляет собой совокупность взаимосвязанных мер, действий, мероприятий различного характера и профессиональных объединений, реализующих эти мероприятия, при этом уровень профессиональной квалификации персонала образовательных учреждений напрямую зависит от эффективности методической работы.

Основной целью деятельности учебно-методического отдела является совершенствование и оптимизация образовательного процесса, методической работы образовательного учреждения, повышение качества образования.

Основными задачами учебно-методического подразделения выступают:

- планирование, организация, координирование и осуществление контроля за образовательной деятельностью ОУ;
- повышение эффективности, качества проведения всех видов учебных занятий;
- повышение профессионального уровня и педагогического мастерства преподавательского состава и учебно-вспомогательного персонала;
- разработка проектов локальных правовых документов и инструктивно-методических материалов, регламентирующих организацию образовательного процесса;

- координация деятельности структурных подразделений ОУ по вопросам учебно-методической работы;

- организация работы по повышению квалификации, переподготовки преподавателей и персонала.

Для реализации указанных задач УМО осуществляет следующие функции:

- планирование, организация, координация и оперативное управление учебно-методическим процессом;

- изучение, обобщение и внедрение передового опыта по повышению эффективности образовательного процесса;

- контроль за своевременным методическим обеспечением дисциплин, модулей и т.д.

Для реализации указанных задач учебно-методического характера осуществляются следующие функции:

- планирование, организация, координация и оперативное управление учебнометодическим процессом;

- изучение, обобщение и внедрение передового опыта по повышению эффективности образовательного процесса;

- контроль за своевременным методическим обеспечением дисциплин, модулей и т.д.

Алгоритм управления методической работы включает в себя:

- 1) анализ информации о состоянии методической работы (анализ форм и методов методической работы (частота, эффективность проводимых мероприятий), анализ планирования методической работы, анализ участия педагогов в исследовательской, инновационной деятельности, анализ проведенных уроков, анализ затруднений педагогов по результатам анкетирования, анализ профессионального развития педагогов)

2) определение целей, направлений методической работы (исходя из анализа определяются проблемные точки, на которые необходимо обратить внимание)

3) прогнозирование, планирование развития методической службы (через определение ведущих направлений методической работы; определение этапов, сроков, ответственных - план методической работы, методического совета, согласование планирования)

4) организация и обеспечение деятельности органов управления методической работой (проведение семинаров, педсоветов, заседание методсовета, методических декад, фестивалей и т.д.)

5) мотивация и стимулирование научно-методических инициатив (экономические, социально – психологические методы мотивации, презентация лучшего опыта)

6) осуществление контроля исполнения требований, приказов,

7) контроль состояния целевых индикаторов методической работы. (самоконтроль, диагностика удовлетворенности педагогов осуществляемыми формами методической работы, диагностика педагогических затруднений, контроль эффективности проведенной работы, контроль динамики профессионального развития педагогов за текущий период).

Для разработки организационных и методических вопросов

контроля и подготовки соответствующих методических материалов, планов внутриколледжного контроля в ОУ СПО может создаваться организационно-методическая комиссия по контролю (далее ОМК).

В учреждении среднего профессионального образования, в котором не создана ОМК, её функции выполняет заместитель директора по учебной

(учебно-методической) работе. Организационно-методическую комиссию по контролю возглавляет заместитель директора по учебной

(учебно-методической) работе, который несет ответственность за всю детальность

Как правило, члены ОМК назначаются приказом директора ОУ СПО из числа наиболее квалифицированных преподавателей, мастеров производственного обучения и других работников структурных подразделений.

Функции организационно-методической комиссии по контролю:

– Участие в разработке основных направлений перспективных и текущих планов контроля, осуществляемых руководством ОУ СПО.

– Анализ и координация планов проверок, проводимых руководством отделений, предметных (цикловых) комиссий и других подразделений ОУ СПО.

– Анализ состояния внутриколледжного контроля и разработка предложений по его совершенствованию.

– Разработка на основе действующих нормативных и инструктивных материалов методических рекомендаций и программ проверок, представление их на утверждение директору ОУ, оказание ему

помощи в подборе членов комиссий для их проведения.

– Оказание методической помощи комиссиям, созданным распоряжениями

Директора ОУ СПО для проверки деятельности структурных подразделений.

– Обобщение и анализ результатов проверок в целях их использования для дальнейшего совершенствования различных направлений

деятельности ОУ СПО.

– Участие в работе организуемых руководством ОУ СПО

совещаний по обмену положительным опытом проведения проверок с целью повышения качества и эффективности образовательного процесса.

– Выступления на заседаниях педагогического и методического совета, совета колледжа, и предметных (цикловых) комиссий с сообщениями о результатах контроля

– Ознакомление с опытом внутриколледжного контроля в других образовательных учреждениях и использование его для дальнейшего улучшения организации, планирования и осуществления проверок.

– Организационно-методическая комиссия по контролю проводит свою работу в соответствии с перспективным и текущим (годовым) планами.

ОМК ежегодно докладывает об итогах своей работы и результатах внутриколледжного контроля на заседании педагогического совета ОУ СПО.

Организационно-методическая комиссия по контролю имеет право:

– Получать от соответствующих подразделений ОУ СПО информацию, необходимую для реализации возложенных на неё функций.

– Проводить по поручению директора ОУ СПО проверки состояния и эффективности контроля, осуществляемого в структурных подразделениях образовательного учреждения.

– Принимать участие в разработке документов, содержащих анализ и оценку результатов контроля, проводимого по планам руководства образовательного учреждения.

– Вносить предложения по улучшению качества и эффективности образовательного процесса.

Вывод по главе 1

Таким образом, можно сделать вывод о том, что система контроля является важнейшей функцией менеджмента. На сегодняшний день под контролем следует понимать мониторинг качества образовательной среды учреждения, комплекс мер направленный на повышение эффективности деятельности воспитания и обучения.

Наряду с этим следует отметить, что контроль не выступает как самостоятельная единица, а является холистической частью системы менеджмента качества. На сегодняшний день глобальное распространение получила система менеджмента качества основанная на стандартах международной системы стандартизации и сертификации ISO. Данная система включает в себя основы современного подхода к контролю – контроллинга. Ключевое отличие контроллинга как системы мониторинга – выявление недочетов, ошибок и иных противоречий на стадии принятия управленческого решения, возможность гибко реагировать на условия среды.

Управление системой контроля качества методической работы как деятельность представляет собой совокупность взаимосвязанных мер, действий, мероприятий различного характера и профессиональных объединений, реализующих эти мероприятия, при этом уровень профессиональной квалификации персонала образовательных учреждений напрямую зависит от эффективности методической работы.

Рассматривая систему организации методической работы образовательного учреждения, отметим сложность создания системы качественного контроля, поскольку методическая работа, как часть деятельность ОУ достаточно разнородна и дифференцирована.

ГЛАВА 2

АНАЛИЗ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГБПОУ «ЧГКИПИТ»

В СИСТЕМЕ ВНУТРЕННЕГО КОНТРОЛЯ МЕТОДИЧЕСКОЙ РАБОТЫ

2.1 Анализ системы внутреннего контроля методической работы ГБПОУ «ЧГКИПИТ»

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли» создано в целях реализации основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования базовой подготовки и программы среднего профессионального образования углубленной подготовки, а также дополнительных профессиональных образовательных программ.

Юридический адрес ГБПОУ «ЧГКИПИТ»:

– 452052, г. Челябинск, ул. Шоссе Metallургов, 47.

В настоящее время колледж располагает 4 учебными корпусами (2 филиала), в которых расположены 4 библиотеки, 4 актовых зала, 3 спортивных зала, 3 оборудованных уличных площадки для спортивных занятий, 11 специализированных лабораторий для организации учебной практики по реализуемым образовательным программам, имеется 2 общежития для студентов на 555 мест.

В колледже осуществляется образовательная деятельность по 2-м программам подготовки квалифицированных рабочих и служащих:

- Повар, кондитер;
- Парикмахер;

Наряду с этим осуществляется 10 программ подготовки специалистов среднего звена

- Технология продукции общественного питания,
- Технология хлеба, кондитерских и макаронных изделий,
- Технология мяса и мясных продуктов,
- Поварское и кондитерское дело,
- Организация обслуживания в общественном питании,
- Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров,
- Технология парикмахерского искусства,
- Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям),
- Коммерция (по отраслям),
- Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям).

С 2015 года на базе колледжа ведет свою деятельность СЦК по компетенции «Поварское дело» и «Кондитерское дело».

На сегодняшний день общая численность обучающихся в колледже составляет 2037 человек.

Челябинский государственный колледж индустрии питания и торговли в настоящее время находится в уникальных условиях для формирования механизмов и различных форм взаимодействия с организациями данного сектора экономики и организациями социальной сферы, органами государственного и муниципального управления.

В таблице 1 представлены основные субъекты взаимодействия для обеспечения подготовки высококвалифицированных рабочих и специалистов среднего звена для экономики региона.

Таблица 1 - Субъекты организации взаимодействия для обеспечения подготовки рабочих и специалистов, и их основные функции

Субъект	Функции
1	2
<p>Орган государственного и муниципального управления: Министерство образования и науки Челябинской области; Комитет по делам образования г. Челябинска; Управление по труду и занятости Челябинской области</p>	<ul style="list-style-type: none"> - выработка стратегических приоритетов региональной образовательной политики в сфере профессионального образования; - мониторинг рынка труда; - нормативно-правовое сопровождение
<p>ГБПОУ «ЧГКИПиТ»</p>	<ul style="list-style-type: none"> - изменение образовательных программ; - качественная подготовка специалистов в соответствии с потребностями работодателя (квалификация, компетентность)
<p>Сектор предпринимательства</p>	<ul style="list-style-type: none"> - прогноз кадровых потребностей (количественных и качественных); - координация организационно-содержательной составляющей образовательного процесса; - непосредственное участие представителей работодателей в образовательном процессе (лабораторно-практические занятия, учебная практика); - организация прохождения производственной практики, наставничество; - повышение квалификации преподавательского состава (совместные теоретические семинары, практикумы,

	стажировки на рабочих местах, оснащенных высокотехнологичным оборудованием, мастер-классы для преподавателей и мастеров производственного обучения колледжа)
--	--

Педагогический совет колледжа является высшим органом управления. Председателем педагогического совета и непосредственным высшим руководителем является директор, который осуществляет свою деятельность на основании устава учреждения и законодательства Российской Федерации. В настоящее время директором колледжа является Елена Валерьевна Берсенева. Общая организационная структура управления колледжа представлена на рисунке.

Всего в колледже, включая все филиалы, на сегодняшний день работает 217 человек, из них 125 человек – это педагогические работники, 10 человек - административный персонал включая, директора и главного бухгалтера.

Кадровые ресурсы являются одним из важнейших условий подготовки высококвалифицированных специалистов. Поэтому в колледже уделяется огромное внимание развитию его потенциала и использованию имеющихся ресурсов. Основные направления кадровой политики организации в области кадров:

- соблюдение к требованиям квалификации специалистов;
- Наличие дифференцированного кадрового подхода (привлечение молодых специалистов, стимуляция специалистов с опытом работы)
- планомерное и регулярное повышение квалификации, в том числе на предприятиях общественного питания и торговли;

Педагогический состав ГБПОУ «ЧГКИПиТ» укомплектован полностью. Средний возраст преподавателей 38 лет, мастеров производственного обучения 41 год, административных работников – 44 года. Основное количество

педагогического состава имеет возраст от 27 до 57 лет. Более подробное описание орг. структуры – приложение 1

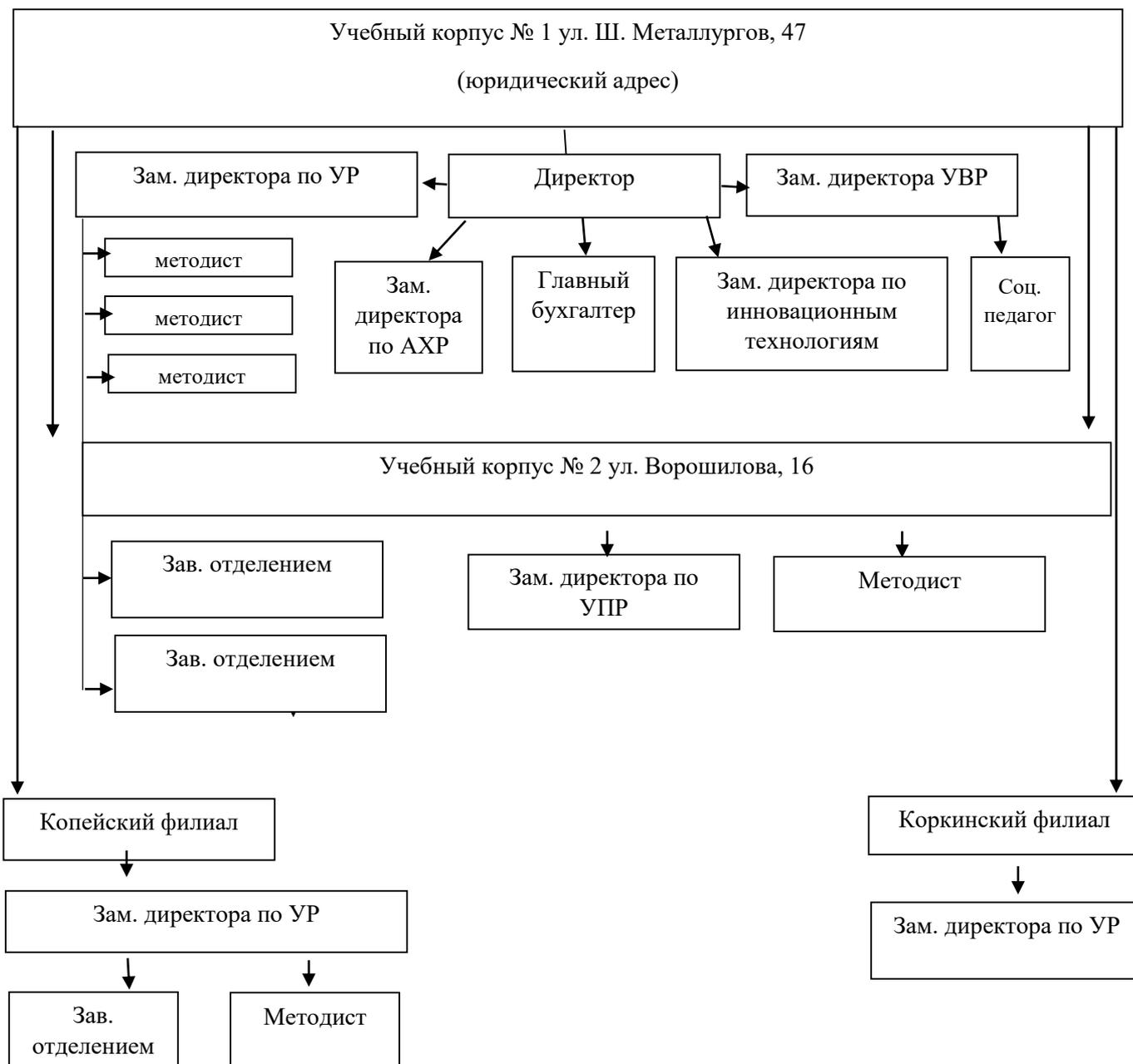


Рисунок 2 – Организационная структура
ГБПОУ «ЧГКИПиТ»

Исходя из представленной организационной структуры можно сделать вывод, что управление данной образовательной организацией весьма сложный процесс, поскольку присутствует система филиалов. В данном случае филиалы разделены территориально, что способствует внутренней энтропии подразделений, наряду с их самостоятельностью в принятии некоторых управленческих решений.

Рассмотрим систему методического обеспечения ГБПОУ «ЧГКИПиТ».

Система контроля методической работы осуществляется на базе учебно-методического отдела.

Работа учебно-методического отдела ведется в соответствии с нормативными и локальными документами:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 июня 2013 № 464 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования»;

- Устав ПОО (Утвержден приказом Министерства образования и науки Челябинской);

- Положение о методическом совете ПОО;

- Положение об учебно-методическом отделе ГБПОУ

Цель подразделения: учебно-методическое обеспечение образовательного процесса в рамках Федеральных государственных образовательных стандартов и создание необходимой учебно-методической базы для подготовки высококвалифицированных, конкурентоспособных специалистов, рабочих и служащих на рынке труда.

Задачи учебно-методической работы подразделения:

- Организация педагогического коллектива и его ориентация на создание учебно-методических комплексов по дисциплинам, профессиональным модулям в соответствии с современными требованиями передовых методологий, научно-исследовательской методической работы как системы взаимосвязанных мер, направленной на развитие творческого потенциала, профессионального мастерства, педагогического менеджмента и повышение квалификации педагогических работников ПОО, повышение результативности педагогической деятельности.
- Организация подготовки высококвалифицированных педагогических кадров для ПОО и научных кадров из числа перспективных педагогических работников ПОО.
- Создание необходимых условий педагогическим работникам ПОО в процессе реализации социального заказа по подготовке конкурентоспособного специалиста, рабочего и служащего в соответствии с требованиями рынка труда.
- Консолидация всего педагогического коллектива, координация работы предметных, цикловых комиссий по комплексному обеспечению дисциплин и МДК, исследованию, внедрению и распространению образцов инновационной деятельности.
- Организация авторских творческих групп по вопросам осуждения и оснащения учебного процесса современными технологическими средствами обучения, разработки авторских учебных пособий, рабочих тетрадей, учебников, подготовки их к изданию и публикации.
- Организация и проведение конкурсов по созданию учебной и методической литературы, аудиовизуальных средств обучения и т.п.

– Мониторинг образовательного процесса в части влияния на него учебно-методического обеспечения.

– Разработка системы дополнительных образовательных и методических услуг обучающимся ПОО и населению.

Система управления и контроля методической работы ГБПОУ «ЧГКИПиТ» базируется на методических рекомендациях, устанавливающий перечень основных документов.

Локальные нормативные акты регламентируют деятельность организации по отдельным ее направлениям, обеспечивают координацию и интеграцию этой деятельности. Подобное методическое обеспечение направлено на оптимизацию всех экономических и хозяйственных процессов. Наряду с этим формируются должностные инструкции, которые составляются в соответствии с Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2010г. № 761н. "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

Профессиональный стандарт "Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования" (Зарегистрировано в Минюсте России 24.09.2015 N 38993)

В соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» образовательная организация должна разработать:

- Положение о Педагогическом совете;
- Положение о Методическом совете;
- Положение об учебно-методическом отделе;
- Положение о предметной цикловой комиссии;

- Положение о внутриучрежденческом контроле;
- Положение о фонде оценочных средств;
- Положение об организации и проведению самостоятельной работы студентов;
- Положение о проведении педагогических чтений;
- Положение об открытом занятии (мероприятии);
- Положение об организации и проведении конференции;
- Положение о Школе начинающего преподавателя;
- Положение о проведении предметных недель;
- Положение о разработке рабочих программ учебных дисциплин по профессиям / специальностям среднего профессионального образования (ППССЗ/ППКРС);
- Положение об аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;
- Положение об учебно-методическом комплексе учебных дисциплин и профессиональных модулей;
- Положение о научно – исследовательском обществе студентов (НИОС);
- Положение о порядке размещения, изменения, дополнения информации на официальном сайте ПОО;
- Положение о стажировке преподавателей и мастеров производственного обучения;
- Положение о портфолио преподавателя;
- Положение о портфолио студента;
- Должностные инструкции сотрудников методической службы:
- Заместителя директора по учебно-методической работе;
- Начальника методического отдела;

- Методиста;
- Председателя предметной, цикловой комиссии;
- Лаборанта;
- Преподавателя;
- Мастера производственного обучения.

Дифференциация методической деятельности в данном контексте обусловлена высокими стандартами качества, предъявляемыми к системе профессионального обучения.

Рассматривая систему контроля методической работы, следует сказать, что существует критериальная оценка деятельности сотрудника, основанная на знаниях, умениях, навыках и компетенциях.

Отражение подобного контроля находит содержания экспертных листов, представленных в таблице ниже а также в приложении 2.

Таблица 2 – контроль методической работы преподавателя ГБПОУ «ЧГКИПиТ»

<i>№</i>	<i>Показатели</i>	<i>Планируемый результат и сроки выполнения</i>	<i>Фактический результат и сроки выполнения</i>	<i>Подтверждающий документ</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<i>1. Владение современными образовательными технологиями</i>				
1.1.	Применение современных средств обучения, обеспечивающих деятельностный характер обучения			<i>Учебно-методическая карта урока, диск с презентациями, результаты анализа урока</i>
1.2	Применение современных средств контроля, обеспечивающих			

	деятельностный характер обучения			
2. Результаты деятельности				
2.1.	Процент обучающихся, освоивших образовательные программы по дисциплине (профессиональному модулю) на уровне обязательных достижений (% от общего количества обучаемых данным преподавателем)	<i>Абсолютная успеваемость:</i> за 1-й семестр _____% за 2-й семестр _____%		<i>Отчет преподавателя по результатам промежуточной аттестации</i>
2.2	Результаты освоения обучающимися основных профессиональных образовательных программ: - по результатам итоговой аттестации - по результатам текущей аттестации - % обучающихся,	<i>Качественная успеваемость</i> _____ % <i>Качественная успеваемость:</i> за 1-й семестр _____% за 2-й семестр _____%		<i>Отчет председателя ГИА</i> <i>Отчет преподавателя по результатам промежуточной аттестации</i> <i>Справка ответственного за практическое обучение</i>

	получивших повышенный квалификационный разряд - % обучающихся, получивших установленный квалификационный разряд - % обучающихся, получивших квалификационный разряд ниже установленного			
2.3	% трудоустроенных выпускников по специальности (% от общего количества выпускников)	____%		<i>Справка ответственного за трудоустройство</i>
2.4	Результаты по сохранности контингента обучающихся (% завершивших обучение по профессиональной образовательной программе)	____%		<i>Отчет преподавателя по результатам промежуточной аттестации</i>
2.5	Охват обучающихся различными внеклассными мероприятиями (указать мероприятия и %) (для кураторов) -На уровне учреждения -На региональном уровне (ТМО) -На областном уровне	% от общего количества обучающихся в учебной группе		<i>Приказы, распоряжения, Выписки из отчета зам. директора по воспитательной работе и др.</i>

2.6	% обучающихся, вовлеченных во внеклассные мероприятия по преподаваемой дисциплине или профессиональному модулю (кружки, выставки, недели специальности, конкурсы, олимпиады и т.д.)			<i>Приказы, распоряжения, протоколы председателей ПЦК и др.</i>
2.7	Наличие призовых мест у обучающихся за участие в олимпиадах, конкурсах (указать название мероприятий, фамилии участников, специальность) - На уровне ТМО - На областном уровне - На федеральном уровне			<i>Дипломы участников, грамоты, протоколы членов жюри и др.</i>
2.8	Участие педагогического работника в различных профконкурсах			<i>Грамоты, дипломы участников, протоколы членов жюри</i>
2.9	Наличие призовых мест - На уровне учреждения - уровень РФ			<i>Грамоты, дипломы и др.</i>
3. Внесение личного вклада в повышение качества образования				

3.2.	Обеспеченность обучающих программ по преподаваемой дисциплине (МДК, профессионально модулю) методическими и учебно- дидактическими материалами в соответствии с требованиями ФГОС нового поколения	<i>Рабочие программы</i> <i>(кол./стр.)</i> <hr/> <i>Учебная литература</i> <i>(кол./стр.)</i> <hr/> <i>Методическая литература</i> <i>(кол./стр.)_____</i> <i>(Приложение к отчету)</i>		<i>Утвержденные программы и учебно-методическая литература, протоколы председателей ПЦК и др.</i>
3.2.	Обеспеченность содержания образовательных программ профессионального образования электронными образовательным и ресурсами*	<hr/> <i>% от общего количества уроков</i>		<i>Представленные материалы на электронных носителях и др.</i>
3.3	Обобщение и представление опыта научно- методической и инновационной деятельности (проведение открытых уроков, мастер-классов, участие в круглых столах, конференциях и т.д), (указать перечень и дату) На уровне учреждения На региональном уровне (ТМО) На областном уровне На Всероссийском и международном уровнях			<i>Программы конференций, педагогических чтений, заседаний предметных секций и др.</i>

3.4	Наличие публикаций (указать кол-во статей и стр.) На уровне учреждения На региональном уровне (ТМО) На областном уровне На Всероссийском и Международном уровнях	<i>(приложение к отчету)</i>		<i>Копии публикаций с выходными</i>
3.5	Участие в проектной деятельности (работа в творческих группах) по разработке научно-методических материалов (указать по какой проблеме) На уровне учреждения На региональном уровне (ТМО) На областном уровне На Всероссийском уровне			<i>Приказы, распоряжения, Продукты проектной деятельности и др.</i>
3.6	Участие в экспертной деятельности (указать проблему) На уровне учреждения На региональном уровне (ТМО) На областном уровне На Всероссийском уровне			<i>Приказы, распоряжения, протоколы и др.</i>

3.7	Работа по профориентации, с родительской общественностью, с социальными партнерами			<i>Приказы, распоряжения, протоколы и др.</i>
3.8	Повышение Квалификации или профессиональная переподготовка, другие формы повышения квалификации (Указать ОУ, название программы кол-во часов)			<i>Свидетельство, удостоверение, диплом, программа заседания ПС, ШНП и др.</i>
3.9	Отраслевые награды, полученные в учебном году			<i>Грамоты, свидетельства</i>
3.10	Индивидуальная методическая тема (название темы)			<i>Выписка из плана работы преподавателя</i>

Подробнее ознакомится со всеми рекомендация к методической деятельности можно в приложении 2.

Исходя из рекомендации к контролю методической работы образовательного учреждения ГБПОУ «ЧГКИПИТ» делаем вывод о наличие качественного подхода к осуществлению методической деятельности. Рассмотренный пример экспертного заключения работы преподавателя демонстрирует дифференцированный подход в оценки деятельности сотрудников организации. Однако, стоит отметить несовершенство подхода к организации методического контроля.

2.2 Рекомендации к совершенствованию системы внутреннего контроля методической работы ГБПОУ «ЧГКИПИТ»

Проведя подробный анализ методических направлений деятельности приложения 2, нами выявлены недостатки, с учетом которых были сформулированы рекомендации к совершенствованию деятельности мониторинга методической работы.

Система внутриколледжного контроля методической работы ГБПОУ «ЧГКИПИТ» осуществляется по ряду направлений, поэтому считаем необходимым создание условий для всестороннего контроля методической работы преподавателей и сотрудников колледжа.

Так, нами разработаны рекомендации к совершенствованию системы контроля по дифференцированным направлениям. Таблица 3.

Таблица 3 – Рекомендации к совершенствованию контроля методической работы ГБПОУ «ЧГКИПИТ»

№	Направление методической работы	Наименование	Рекомендация
1.	Научно-исследовательская деятельность	Контроль эффективности научно-исследовательской деятельности	Составить перечень журналов и конференций, отвечающих высоким требованиям качества подготовки сотрудников ОУ
2.	Выпускающие комиссии	Контроль методического обеспечения	1. Проведение плановой проверки аудита качества не реже 1 раза в год 2. Проведение внеплановых аудитов качества не

			реже 1 раза в учебный год
3.	Не выпускающие комиссии	Контроль методического обеспечения	1. Проведение плановой проверки аудита качества не реже 1 раза в год 2. Проведение внеплановых аудитов качества не реже 1 раза в учебный год 3. Аудит методического обеспечения выпускающих циклов комиссий не реже 1 раза в учебный год
4.	Воспитательная деятельность	Контроль качества методического обеспечения воспитательного отдела	Контроль качества реализации воспитательного компонента образования, аудита классных часов не реже 1 раза в учебный год
5.	Кадровое планирование	Методическое обеспечение деятельности по привлечению молодых специалистов	Создание условий для участия в контрольно-измерительных мероприятиях молодых специалистов, а также специалистов 1 категории

Планируемые мероприятия не требуют затрат, ввиду чего можно считать данные рекомендации экономически оправданными. С учетом заявленных направлений контроля методической работы, определим примерную (ожидаемую) результативность мероприятий по совершенствованию системы контроля методической работы.

Таблица 4 – Ожидаемые результаты внедрения рекомендаций к совершенствованию методической работы ГБПОУ «ЧГКИПИТ»

№	Направление методической работы	Рекомендация	Повышение результатов
1.	Научно-исследовательская деятельность	Составить перечень журналов и конференций, отвечающих высоким требованиям качества подготовки сотрудников ОУ	Увеличение публикаций и участия в конференциях на 10%
2.	Выпускающие комиссии	1. Проведение плановой проверки аудита качества не реже 1 раза в год 2. Проведение внеплановых аудитов качества не реже 1 раза в учебный год	Повышение дисциплинированности сотрудников и преподавателей, соблюдение требований тайм менеджмента
3.	Не выпускающие комиссии	1. Проведение плановой проверки аудита качества не реже 1 раза в год 2. Проведение внеплановых аудитов качества не реже 1 раза в учебный год 3. Аудит методического	Повышение дисциплинированности сотрудников и преподавателей, соблюдение требований тайм менеджмента 100% обеспечение дисциплин профильного характера методическими пособиями к выполнению контрольных работ, курсовых проектов,

		обеспечения выпускающих циклов комиссий не реже 1 раза в учебный год	самостоятельной работы, практических и лабораторных работ
4.	Воспитательная деятельность	Контроль качества реализации воспитательного компонента образования, аудита классных часов не реже 1 раза в учебный год	Уменьшение количества девиаций студентов на 20%
5.	Кадровое планирование	Создание условий для участия в контрольно-измерительных мероприятиях молодых специалистов, а также специалистов 1 категории	Полное вовлечение в профессиональную деятельность молодых специалистов и специалистов 1 категории

Сроки выполнения рекомендуемых мероприятий представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Сроки выполнения рекомендуемых мероприятий к совершенствованию методической работы ГБПОУ «ЧГКИПИТ»

№	Направление методической работы	Промежуточные контроль выполнения	Итоговый контроль выполнения мероприятий
1.	Научно-исследовательская деятельность	1 семестр 2019–2020 учебного года	2 семестр 2020 учебного года
2.	Выпускающие комиссии	1 семестр 2019 учебного года	2 семестр 2020 учебного года
3.	Не выпускающие комиссии	1 семестр 2019 учебного года	2 семестр 2020 учебного года

4.	Воспитательная деятельность	1 семестр 2019 учебного года	2 семестр 2020 учебного года
5.	Кадровое планирование	1 семестр 2019 учебного года	2 семестр 2020 учебного года

Таким образом рекомендуемые нами мероприятия обеспечат планомерность и ритмичность стратегически важных направлений методической деятельности ГБПОУ «ЧГКИПИТ». Рассматривая подходы к контрольным мероприятиям, мы руководствовались стратегией использования внутренних ресурсов, без привлечения денежных средств и материальных благ с внешней среды. Так, разработанные мероприятия являются экономичными, но при этом достаточно простыми и эффективными. Мониторинг качества выполнения методической работы рассматривается нами как фундаментальная основа деятельности организации, поэтому рекомендации сформированы с учетом потребности ГБПОУ «ЧГКИПИТ». Практическое применение рекомендации находят в будущем периоде, поэтому обеспечение качества и внесение корректировок в тактическое применение рекомендаций основывается на системе контроллинга СМК, что допускает своевременное корректирование исходя из внутренних и внешних условий.

Вывод по главе 2

Методическая работа является ключевой деятельностью образовательного учреждения. Рассматривая подходы к совершенствованию системы контроля методической работы, нами выявлены следующие результаты.

Так, методическое обеспечение деятельности сотрудников находится на достаточно высоком уровне, присутствуют все необходимые локальные нормативно-правовые акты. При этом, полнота обеспечивается соблюдением

норм и требований регионального и федерального законодательства. При всей дифференцированности контроля методической среды, возможны корректировки, направленные на обеспечение повышения качества работы всех процессов колледжа.

В рамках исследования, нами разработаны рекомендации, направленные на совершенствование методической работы, а именно:

- составить перечень журналов и конференций, отвечающих высоким требованиям качества подготовки сотрудников ОУ;
- проведение плановой проверки аудита качества не реже 1 раза в год;
- проведение внеплановых аудитов качества выпускающих комиссий не реже 1 раза в учебный год;
- аудит методического обеспечения выпускающих цикловых комиссий не реже 1 раза в учебный год;
- контроль качества реализации воспитательного компонента образования, аудита классных часов не реже 1 раза в учебный год;
- создание условий для участия в контрольно-измерительных мероприятиях молодых специалистов, а также специалистов 1 категории.

Мероприятия носят практический характер. Применение разработанных мероприятий планируется на 2019 – 2020 учебный год.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На сегодняшний день развитие системы образования является приоритетной целью Российской Федерации. Внедрение новых стандартов качества, продиктованных экономической формацией ставит для менеджеров образовательных учреждений все новые задачи, реализация которых требует умений и навыков, а также дополнительного финансирования.

Однако существуют методы самоанализа и аудита, реализуемые через систему менеджмента качества. Система контроля качества является важнейшей функцией менеджмента.

На сегодняшний день под понятием «контроль системы образования» следует понимать мониторинг качества образовательной среды учреждения, комплекс мер направленный на повышение эффективности деятельности воспитания и обучения. Наряду с этим следует отметить, что контроль не выступает как самостоятельная единица, а является холистической частью системы менеджмента качества. На сегодняшний день глобальное распространение получила система менеджмента качества основанная на стандартах международной системы стандартизации и сертификации ISO. Данная система включает в себя основы современного подхода к контролю – контроллинга. Ключевое отличие контроллинга как системы мониторинга – выявление недочетов, ошибок и иных противоречий на стадии принятия управленческого решения, возможность гибко реагировать на условия среды.

Управление системой контроля качества методической работы как деятельность представляет собой совокупность взаимосвязанных мер, действий, мероприятий различного характера и профессиональных объединений, реализующих эти мероприятия, при этом уровень

профессиональной квалификации персонала образовательных учреждений напрямую зависит от эффективности методической работы.

Рассматривая систему организации методической работы образовательного учреждения, отметим сложность создания системы качественного контроля, поскольку методическая работа, как часть деятельности ОУ достаточно разнородна и дифференцирована.

В рамках исследования, нами разработаны рекомендации, направленные на совершенствование методической работы ГБПОУ «ЧГКИПИТ» а именно: составить перечень журналов и конференций, отвечающих высоким требованиям качества подготовки сотрудников ОУ, проведение плановой проверки аудита качества не реже 1 раза в год, проведение внеплановых аудитов качества выпускающих комиссий не реже 1 раза в учебный год, аудит методического обеспечения выпускающих цикловых комиссий не реже 1 раза в учебный год, контроль качества реализации воспитательного компонента образования, аудита классных часов не реже 1 раза в учебный год, создание условий для участия в контрольно-измерительных мероприятиях молодых специалистов, а также специалистов 1 категории. Мероприятия носят практический характер. Применение разработанных мероприятий планируется на 2019 – 2020 учебный год. Рассмотренная база исследования а также выдвинутые рекомендации к совершенствованию системы контроля методической работы подтверждают выдвинутую гипотезу исследования. Цели исследования достигнуты, задачи реализованы.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Закон Челябинской области «Об образовании в Челябинской области» от 29 августа 2013 г. N 1543
2. Конституция РФ от 12.12.1993 года (с внесенными поправками от 21.07.2014 года) // Справочно-правовая система «Консультант Плюс»: [Электронный ресурс] / Компания «Консультант плюс»
3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 23 января 2014 года № 36 «Об утверждении Порядка приема граждан на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования»
4. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 июня 2013 года № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования»
5. Постановление Правительства Челябинской области от 22 декабря 2010 г. № 352-П «О положении о формировании государственного задания в отношении областных бюджетных, казенных и автономных учреждений и финансовом обеспечении выполнения государственного задания»
6. Распоряжение Правительства РФ от 17 ноября 2008 г. N 1662-р О Концепции долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2020 года (с изменениями и дополнениями)
7. ГОСТ Р ИСО 9000-2001. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. М.: Изд-во стандартов, 2016. - 98 с.
8. ГОСТ Р ИСО 9001-2001. Системы менеджмента качества. Требования. М.: Изд-во стандартов, 2001. - 98 с.

9. ГОСТ Р ИСО 9004-2001. Системы менеджмента качества. Рекомендации по улучшению деятельности. М.: Изд-во стандартов, 2001. - 73 с.
10. Абдикеев Н. М., Данько Т. П., Ильдеменов С. В., Киселев А. Д., Реинжиниринг бизнес-процессов, М. : Эксмо, 2017.- 592 с.
11. Андерсен Б. Бизнес-процессы. Инструменты совершенствования, М.: Стандарты и качество, 2018. - 272 с.
12. Балашов А.П. Основы менеджмента: Учебное пособие / А.П. Балашов. - М.: Вузовский учебник, ИНФРА-М, 2014. - 288 с.
13. Баронин С.А. Основы менеджмента, планирования и контроллинга в недвижимости: Учебное пособие / С.А. Баронин. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 160 с.
14. Бланк И.А. Основы финансового менеджмента. В 2-х т. Основы финансового менеджмента/И.А. Бланк. - М.: Омега-Л, Эльга, 2017. - 320с.
- Веснин, В.Р. Основы менеджмента: Учебник / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2015. - 320 с.
15. Богословец Л. Г. Тайм-менеджмент в работе образовательных учреждений [Текст] / Л. Г. Богословец. – М.: ТЦ Сфера, 2016. – 128 с. – (Б-ка журнала «Управление ДОУ»). – ISBN 1693-4
16. Веснин Р.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. – М.: Юристъ, 2016-180 с.
17. Веснин В.Р. Основы менеджмента: Учебник / В.Р. Веснин. - М.: Проспект, 2016. - 320 с.
18. Вишнякова М. В. Охота на менеджера [Текст] / М. В. Вишнякова. – М.: «Управление персоналом», 2017. – 160 с. – ISBN 0074-9
19. Генкин Б.М. Основы управления персоналом. – М.: Высшая школа, 2015.

20. Герчикова, И. Н. Менеджмент [Текст] / И. Н. Герчикова. – М.: ЮНИТИ, 2016. – 501 с. – ISBN -5
21. Грачев М.В. Суперкадры: Управление персоналом и международные корпорации. – М.: Инфра – М, 2007
22. Егоршин, А.П. Основы менеджмента: Учебник для вузов / А.П. Егоршин. - Н.Новг.: НИМБ, 2015. - 320 с.
23. Елиферов В.Г., Репин, В.В., Бизнес-процессы: регламентация и управление: учебное пособие для студ. Вузов. М.: ИНФРА-М, , 2016. - 319 с.
24. Иванова С.В. Искусство подбора персонала. – М.: Альпино Бизнес Букс, 2018. – 340 с.
25. Исаченко, И.И. Основы самоменеджмента: Учебник / И.И. Исаченко. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 312 с.
26. Калянов Г. Н. Моделирование, анализ, реорганизация и автоматизация бизнес-процессов. М. : Финансы и статистика, 2017. - 240 с.
27. Каптерев А. И. Менеджмент знаний: от теории к технологиям [Текст]/А.И. Каптерев. – М., Либерей-Бибинформ, 2015. – 296 с. – ISBN -3
28. Ковалев В.В. Основы теории финансового менеджмента / В.В. Ковалев. - М.: Проспект, 2016. - 544 с.
29. Коротков Э.М. Основы менеджмента: Учебное пособие / И.Ю. Солдатова, Э.М. Коротков; Под ред. И.Ю. Солдатова, М.А. Чернышева. - М.: Дашков и К, Академцентр, 2017. - 272 с.
30. Котлер Ф. Основы маркетинга. М: Прогресс, 2017.
31. Круи М. Основы риск-менеджмента / М. Круи, Д. Галай, Р. Марк. - Люберцы: Юрайт, 2015. - 390 с.
32. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. - М.: Вильямс, 2016. - 672 с.

33. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури; Пер. с англ. О.И. Медведь.. - М.: Вильямс, 2017. - 672 с.
34. Музыченко В.В.. Управление персоналом. Лекции: Учебник для студ. высш. учеб. заведений. М.: Издательский центр «Академия», 2015.-132с.
35. Мясоедов С.П. Основы кросскультурного менеджмента. Как вести бизнес с представителями других стран и культур: Учебное пособие / С.П. Мясоедов. - М.: ИД Дело РАНХиГС, 2015. - 256 с.

УТВЕРЖДАЮ: Директор ГБПОУ «ЧГИКПИТ» _____ Г.Ф.Берсенева

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ГБПОУ «ЧЕЛЯБИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ КОЛЛЕДЖ ИНДУСТРИИ ПИТАНИЯ И ТОРГОВЛИ»

