



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

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

**Разработка и реализация системы контроля в процессе управления
профессиональной образовательной организацией**

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

Проверка на объем заимствований:
81,81% авторского текста

Работа рекомендована к защите
«17» января 2022 г.
Зав. кафедрой ПППО и ПМ
Корнеева Н.Ю.

Выполнил:
Студент группы ЗФ-309-174-2-1
Хайдарова Оксана Евгеньевна

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

Челябинск
2022

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические аспекты разработки и реализации системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организацией	14
1.1. Состояние проблемы управления профессиональными образовательными организациями в теории и практике менеджмента профессионального образования	14
1.2. Система контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями	24
1.3. Условия функционирования системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями	36
Выводы по первой главе	45
Глава 2. Экспериментальная работа по реализации системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж»	48
2.1. Характеристика базы исследования и анализ эффективности системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж»	48
2.2. Реализация системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж»	59
2.3. Анализ результатов исследования по реализации системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж»	65
Выводы по второй главе	70
Заключение	73
Список использованной литературы	77
Приложения	83

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Сложность и динамичность процессов обновления общества, вызванных изменениями во всех сферах жизнедеятельности человека, в современном образе жизни, характере производства, демократизация всех сторон общественной жизни, переход к экономике знаний диктуют необходимость глубокого теоретического осмысления способов преобразования общественных институтов, среди которых важнейшим выступает образование, выдвигают требования дальнейших исследований в области педагогической теории и практики, актуализируют поиск научных обоснований направлений модернизации системы образования в целом и среднего профессионального образования, в частности. Возрастание интереса общества к проблемам образования перемещает понятие «управление» из сферы изучения и анализа узкого круга специалистов в сферу государственной политики, делает его предметом широких общественных, профессиональных и научных дискуссий.

Реформирование системы управления профессиональными образовательными организациями в современных условиях, усиление инновационности образования приводит к постепенной замене традиционных стратегий управления, сформировавшихся в условиях стабильно функционирующей среды, на новые более гибкие (адаптивные), способные подстраиваться под меняющиеся внешние и внутренние условия. Вместе с тем, используемые на практике системы контроля качества деятельности профессиональных образовательных организаций нацелены в основном на диагностику текущего состояния дел и формировались в условиях директивного управления. Выявляется **противоречие** между новой парадигмой управления профессиональными образовательными организациями и исторически сложившимися традиционными системами контроля в процессе управления профессиональной образовательной организацией, не позволяющими своевременно выявлять лучшие

образовательные практики в системе среднего профессионального образования и мотивировать необходимость соответствующих управленческих решений, изменений сложившейся практики управления профессиональными образовательными организациями, поиска новых форм управления, отвечающих складывающимся современным тенденциям.

Современная образовательная организация представляет собой сложную динамичную систему, для которой характерна многоцелевая деятельность, состоящая из широкого перечня образовательных услуг, научных исследований, различного рода вспомогательных услуг по обеспечению учебного процесса.

На данном этапе экономического развития общества образовательные организации должны гибко реагировать на происходящие изменения, что требует от них постоянного развития инновационных форм управления образовательным процессом.

Федеральный закон «Об образовании в РФ» определяет принципы государственной политики и правового регулирования отношений в сфере образования:

- 1) автономия образовательных организаций, информационная открытость и публичная отчетность образовательных организаций;
- 2) демократический, государственно-общественный характер управления образованием;
- 3) обеспечение права работников, обучающихся и их родителей (законных представителей) на участие в управлении образовательной организацией.

Введение в системе российского среднего профессионального образования новой уровневой системы подготовки кадров, переход от знаниевой к компетентностной модели подготовки выпускников, сближение российских стандартов и процедур оценки качества образовательной деятельности с европейскими, появление новых инновационных образовательных организаций требуют формирования новых индикаторов

и критериев оценки качества образовательного процесса, а, следовательно, требует разработку и реализацию новой системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организацией.

Но решение этой задачи затрудняется отсутствием среди исследователей, управленцев, педагогов-практиков общепринятого взгляда на содержание понятия «контроль».

Основными причинами актуализации проблемы разработки и реализации системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организацией также являются:

- отсутствие в существующих исследованиях общепринятой системы управления образовательной организации;

- слабая разработанность теоретических основ управления образовательной организации;

- недостаточная разработанность содержательного и методического аспектов управления образовательной организации;

- отсутствие комплекса условий управления образовательной организации.

На сегодняшний день в профессиональных образовательных организациях действует структура управления, в которой в той или иной мере представлена общественная составляющая: педагогические советы, методические объединения, творческие группы. Однако, традиционные подходы к управлению образовательными организациями профессионального образования оказываются недостаточно эффективными.

Актуальность исследования определяется:

- тенденциями в образовании, связанными с необходимостью разработки и реализации системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организацией;

- повышением требований к уровню и качеству управления профессиональными образовательными организациями в Российской

Федерации в связи с изменениями социально-экономических условий в стране;

– недостаточной разработанностью научно-методического обеспечения разработки и реализации системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организацией.

Сопоставление результатов исследований позволяют сделать вывод о том, что на сегодняшний день еще недостаточно изучены направления для разработки и реализации системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организацией.

На основе вышеизложенного выявляется **противоречие** между технологическим и управленческим подходом к контролю в процессе управления профессиональной образовательной организацией и необходимостью принципиально новой содержательной разработки и реализации системы контроля в процессе управления образовательной организацией среднего профессионального образования.

Актуальность, недостаточная разработанность данной проблемы, а также выявленные противоречия послужили основой для определения **темы исследования**: «Разработка и реализация системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организацией».

Актуальность темы работы предопределила выбор объекта и предмета исследования, а также формулировку цели исследования.

Объект исследования: управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж».

Предмет исследования: разработка и реализация системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж».

Цель исследования: изучение теоретических аспектов разработки и реализации системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организацией и экспериментальная проверка реализации системы контроля в процессе управления государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж».

Гипотеза исследования: качество управления государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж» будет выше, если:

1. Разработать и внедрить в деятельность базы исследования специально разработанную систему контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями, состоящей из трех блоков – диагностического (диагностика существующей системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организацией), содержательно-методического (коррекция существующей системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организацией), контрольно-оценочного (выявление эффективности системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организацией).

2. Разработать условия эффективного функционирования системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями: 1) оптимизация системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями в системе отношений «руководитель – подчиненный», 2) диагностика и профилактика ошибок при проведении контроля.

Задачи исследования:

1. Изучить состояние проблемы управления профессиональными образовательными организациями в теории и практике менеджмента профессионального образования.

2. Разработать систему контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями

3. Разработать условия функционирования системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями

4. Осуществить характеристику базы исследования и анализ эффективности системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж»

5. Реализовать систему контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж»

6. Осуществить анализ результатов исследования по реализации системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж».

Теоретико-методологической основой исследования являются: работы, посвященные изучению современных концепциях развития профессионального образования (Ю.А. Конаржевский, В.А. Садовничий, В.А. Сластенин, С.Р. Филонович и др.); исследования проблем профессионального образования и прогнозированию развития систем профессионального образования (Н.М. Анисимов, А.П. Беляева, Е.С. Заир-Бек, Ю.Г. Татур, А.П. Тряпицына и др.); исследования проблем управления качеством в социальных системах и его оценке (Е.С. Заир-Бек, В.А. Кальней, А.Н. Майоров, Г.М. Шишков, Е.В. Яковлев и др.); исследования по экономике и организации управления в сфере образования (В.М. Ананищева, М.И. Потеева, Н.П. Пищулина и др.), распространением положений контроля в процессе управления, в том числе, образовательных организаций, занимались такие ученые как Р.Б. Фриман, В.Р. Чанклин, А.П. Панкрухин, К.А. Сагинов и др. В работах этих исследователей рассматриваются теоретические и практические аспекты разработки и реализации системы контроля в процессе управления организациями.

Однако, несмотря на уже имеющийся накопленный опыт теоретических и практических разработок в сфере образования, еще недостаточно разработан ряд существенных вопросов по наиболее эффективным технологиям управления образовательными организациями, а также по осуществлению контроля в процессе управления образовательными организациями среднего профессионального образования.

Положения, выносимые на защиту:

1. Основная цель управления образовательной организацией заключается в обеспечении эффективного функционирования организации и предоставления максимально качественных образовательных услуг, важных для социального развития общества.

2. Система контроля в профессиональной образовательной организации включает в себя контроль над следующими объектами: контроль охвата студентов образовательным процессом, контроль развития педагогического коллектива, контроль социальной успешности выпускников, контроль качества образовательных программ, контроль материально-технического оснащения образовательной организации, контроль качества управления образовательной организацией, контроль воспитательного процесса образовательной организации, контроль качества здоровьесберегающей среды образовательной организации, контроль инновационной среды образовательной организации, контроль уровня образовательной подготовки обучающихся в образовательной организации.

3. Система контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации состоит из трех блоков – диагностического (диагностика существующей системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организацией), содержательно-методического (коррекция существующей системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организацией), контрольно-оценочного (выявление эффективности системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организацией).

4. Условиями эффективного функционирования системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями является: 1) оптимизация системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями в системе отношений «руководитель – подчиненный», 2) диагностика и профилактика ошибок при проведении контроля.

5. Критериями эффективности системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации является: объективность управленческой оценки со стороны сотрудников; коммуникативный эффект контроля со стороны работников образовательной организации.

Научная новизна заключается в том, что разработаны условия функционирования системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями. Совокупность данных условий впервые применяется в научной практике для решения проблемы совершенствования системы управления образовательной организацией.

Теоретическая значимость исследования: изучено состояние проблемы управления профессиональными образовательными организациями в теории и практике менеджмента профессионального образования, разработана система контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями, разработаны условия функционирования системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями.

Практическая значимость исследования: состоит в том, что разработана и внедрена в практику Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Южно-Уральский государственный технический колледж» система контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями и условия функционирования системы контроля в процессе управления

профессиональными образовательными организациями, которые могут быть использованы в практике управления другими образовательными организациями среднего профессионального образования.

Этапы исследования.

Первый этап (2019–2020 год) был посвящен анализу научной литературы, проведено обобщение знаний в области управления образовательной организацией. На этом этапе уточнялся категориальный аппарат проблемы исследования. Определялись концептуальные подходы к разработке проблемы, объекта, предмета, цели, задачи, выдвигалась рабочая гипотеза исследования, формировался понятийный аппарат исследования, изучались существующие подходы к определению сущности управленческой деятельности руководителя организации, осуществлялся констатирующий этап исследования.

Второй этап (2020–2021 год) включал в написание теоретической главы исследования «Теоретические аспекты разработки и реализации системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организацией», изучение основных направлений и проблем системы контроля в процессе управления образовательной организацией, ключевых тенденций развития системы управления образовательной организацией, разработка системы контроля и условий ее эффективного функционирования.

Третий этап (2021–2022 год) включал проведение завершающего этапа исследования, анализ и обобщение результатов работы, формулировка выводов по результатам исследования, внедрение системы контроля в процессе управления образовательной организацией, подведение итогов исследования, оформление текста выпускной квалификационной работы и автореферата.

Методы исследования. Для достижения цели исследования, решения поставленных задач и проверки гипотезы исследования применялся комплекс взаимодополняющих теоретических и эмпирических методов исследования.

Теоретические методы исследования: анализ философской,

управленческой, психолого-педагогической литературы, интернет-материалов для описания понятийно-терминологического и категориального поля проблемы и формулирования исходных позиций исследования; анализ нормативно-правовых документов; анализ и обобщение эффективного зарубежного и отечественного опыта и практики управления профессиональных образовательных организаций, а также контролю в процессе управления образовательной организацией среднего профессионального образования и др. **Эвристические методы исследования:** анкетирование, интервьюирование, изучение рабочей документации, анализ, систематизация и обобщение результатов исследования и др.

База исследования. Полное наименование: Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Южно-Уральский государственный технический колледж». **Сокращенное название:** ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж». **Аббревиатура:** ГБПОУ «ЮУрГТК». **Юридический адрес базы исследования:** г. Челябинск, ул. Горького, д. 15, тел.: 8(351)7753467 факс: 8(351)7753349, info@sustec.ru.

Структура исследования: исследование состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения, списка использованной литературы, приложения. Текст выпускной квалификационной работы изложен на 88 страницах, список литературы составлен из 90 источников, текст содержит 2 рисунка и 5 таблиц, 2 приложения.

Во введении обозначена актуальность и проблема исследования; формулируется объект, предмет, цель, гипотеза исследования; определяется теоретическая и методологическая основа исследования; представляется база исследования; обосновывается выбор методов исследования; формулируются положения, выносимые на защиту, а также положения, составляющие научную новизну, теоретическую и практическую значимость работы.

В первой главе исследования «Теоретические аспекты разработки и реализации системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организацией» изучено состояние проблемы управления профессиональными образовательными организациями в теории и практике менеджмента профессионального образования, разработана система контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями и определены условия функционирования системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями.

Во второй главе исследования «Экспериментальная работа по реализации системы контроля в процессе управления государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж» осуществлена характеристика базы исследования и анализ эффективности системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж», реализация системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж» и представлен анализ результатов исследования по реализации системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж».

В заключении данной работы представлены краткие результаты проведенного исследования, а также сделан вывод о том, что цель достигнута, задачи выполнены, гипотеза подтверждена.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗРАБОТКИ И РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ КОНТРОЛЯ В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

1.1 Состояние проблемы управления профессиональными образовательными организациями в теории и практике менеджмента профессионального образования

В первой главе исследования «Теоретические аспекты разработки и реализации системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организацией» будет изучено состояние проблемы управления профессиональными образовательными организациями, разработана система контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями и определены условия функционирования разработанной системы.

В данном параграфе остановимся на подробном описании состояния проблемы управления профессиональными образовательными организациями в теории и практике менеджмента профессионального образования.

В современных условиях перед российскими профессиональными образовательными организациями стоят многочисленные новые задачи, для решения которых традиционные схемы управления вузами оказываются недостаточно эффективными. Эти схемы должны учитывать ряд внешних обстоятельств:

1. Повышение роли знаний обществе, обусловленное тем, что определяющими факторами функционирования и развития мирового и национальных сообществ становятся человеческий и социальный капитал, а основным объектом управления – интеллектуальная собственность. Одновременно возрастает роль информационных, социальных,

интеллектуальных технологий, которые должны быть использоваться при организации обучения.

2. Глобализацию, одним из следствий которой является интенсификация информационного обмена в сфере образования и появление возможности использовать опыт, накопленный в других странах.

3. Возрастание значения человеческого капитала и интеллектуального капитала, что требует перехода к субъект-субъектной парадигме управления.

По мнению А.А. Багданова «Сегодня идет становление новой системы образования, в основе которой лежит концепция предпринимательской образовательной организации, отличительная особенность которой в его гибкости, активной, инновационной политике, сориентированной на упреждающие действия на рынке образовательных услуг. Так как профессиональные образовательные организации функционируют в условиях рынка и на все образовательные организации распространяются требования Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования (ФГОС СПО), то образовательная организация должна иметь конкурентные преимущества в процессе оказания образовательных услуг. Каждая профессиональная образовательная организация вырабатывает свою стратегию развития, которая дает эти преимущества, выбирает инструменты эффективного управления» [11].

Отметим, что отсутствие последовательно реализуемой системы управления качеством образования не дает возможности опереться на поддержку большинства образовательного сообщества, активнее подключать к ее осуществлению общественно-государственные организации. Суть государственно-общественного управления состоит в объединении интересов государства и общества, в решении проблем обучения, воспитания и развития подрастающего поколения с учетом социальных, культурных особенностей, традиций общества. Оно позволяет повысить эффективность управления

профессиональной образовательной организацией в разрезе различных функциональных подсистем.

Обратим внимание и на конкретные направления управленческой деятельности профессиональных образовательных организаций:

1. Финансы. Использование полученных в результате производственной деятельности средств для создания условий развития обучающихся, в том числе для дальнейшего развития высокотехнологичной производственной базы.

3. Внутренние процессы. Развитие высокотехнологичной производственной базы ресурсного центра по основным направлениям подготовки, внедрение принципов бережливого производства.

4. Обучение и развитие персонала. Поддержание на актуальном уровне профессиональных компетенций сотрудников профессиональной образовательной организации в процессе внутрифирменного обучения и взаимодействия с организациями.

5. Окружающая среда и сообщество. Аккумуляция и распространение наилучшей практики как в области подготовки компетентных специалистов с помощью современных технологий образования, так и в области практической деятельности в сфере услуг.

5. Удовлетворенность сотрудников. Удовлетворенность результатами собственной деятельности, повышением уровня профессионализма.

При этом, важнейшим элементом в системе управления профессиональной образовательной организации остается персонал, а именно – его педагогический состав. Управление профессиональным развитием педагогов образовательных организаций является сложным процессом, основывающимся на принципах взаимодействия субъекта и объекта управления. Вместе с тем, управление профессиональным развитием педагогов имеет и нравственно-волевую основу регуляции, в некоторой степени даже саморегуляции, отражающей приоритет культурных ценностей

педагога и свидетельствующий о его стремлении к содействию повышения качества образовательных услуг. Управление профессиональным развитием педагогов предполагает организацию воздействия на процесс профессиональной деятельности педагогического состава, планирование его потребности в повышении профессиональной компетентности, квалификации. При этом, с управленческой точки зрения нельзя забывать о согласовании индивидуальных профессиональных функций для реализации общих целей профессиональной образовательной организации и личных профессиональных интересов педагога [37].

В.К. Горев считает, что процесс управления профессиональным развитием педагогов можно дифференцировать на две функциональные группы. К первой группе относится информационно-аналитическая управленческая деятельность, заключающаяся в сборе необходимой информации о состоянии уровня профессионального развития педагога, рассмотрение различных способов развития, разработка управленческих программ повышения профессиональной компетентности. Вторая группа включает в себя организационно-деятельностный компонент управления профессиональным развитием педагогов и заключается в разъяснении управленческой позиции руководства профессиональной образовательной организации в отношении важности непрерывного роста качества образовательных услуг, перспектив карьерного развития педагогов [17, с. 36].

Также, обратим внимание на проблемы управления деятельностью профессиональных образовательных организаций. К числу наиболее актуальных из них можно отнести следующие:

- 1) низкую заинтересованность субъектов образовательного процесса в изменениях, направленных на повышение качества образовательных услуг;
- 2) недостаточное количество полномочий общественных структур в плане принятия реально значимых решений, связанных с возможностью ответственного и результативного влияния на образовательную политику организации;

3) плохой уровень развития механизмов, призванных обеспечивать стимулирование социального и государственно-частного партнерства для последующего обучения или трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций;

4) отсутствие практики общественного контроля по качеству образовательных услуг и недостаточно открытая информационная освещенность показателей деятельности профессиональных образовательных организаций.

Н.А. Чебышев предлагает дифференцировать проблемы в деятельности профессиональных образовательных организаций на три следующие группы [80, с. 11]:

1. Внешние. Проблемы, обусловленные внешними условиями, которые влияют на деятельность профессиональных образовательных организаций с внешней стороны, к ним относятся сокращение контингента поступающих из-за «демографической ямы», и как следствие, обострение конкурентной борьбы среди организаций, необходимость приспособления к постоянно меняющейся инфраструктуре российской экономики, быстрое изменение нормативной базы регламентирующей деятельность организации, проблема современного качества образования и т.д. Решить их средствами одной образовательной организации, даже очень большой, достаточно сложно, но данные проблемы определяют общие принципы и направления движения и развития, в том числе и управленческой сферы.

2. Внутренние. К внутренним проблемам управления профессиональной образовательной организацией относятся неэффективность и громоздкость административного аппарата, недостаточная прозрачность в принимаемых решениях, проблема постоянного поиска оптимального пути развития профессиональной образовательной организации.

3. Управленческие. Управленческие проблемы обладают определенной спецификой: недостаток высококвалифицированного

преподавательского персонала, постепенное сокращение финансирования, проблема последующего трудоустройства выпускников по специальности (направлению подготовки).

Таким образом, основная цель управления профессиональной образовательной организацией заключается в обеспечении эффективного функционирования организации и предоставления максимально качественных образовательных услуг, важных для социального развития общества. Реализация управления осуществляется в самых различных функциональных направлениях, важнейшей из которых является управление персоналом профессиональной образовательной организации как ключевым ресурсом, деятельность которого напрямую определяет качество образовательных услуг.

Будучи важнейшим ресурсом профессиональной образовательной организации, персонал является непосредственным субъектом образовательных процессов, эффективность которых определяет успешность функционирования системы образования. Управляя персоналом, руководство профессиональной образовательной организацией влияет на качество трудовой деятельности сотрудников и тем самым обеспечивает тот или иной качественный уровень образовательной деятельности.

Именно поэтому в отношении персонала должно осуществляться целенаправленное и системное управление, позволяющее учитывать все особенности персонала конкретной организации и использовать его преимущества для достижения целей профессиональной образовательной организации. В настоящий момент управление персоналом в образовательной сфере сопровождается наличием множеством подходов, методик и других методологических разработок, что позволяет руководству практически любой профессиональной образовательной организации осуществлять грамотное управление сотрудниками.

Действия, направленные на управление персоналом, образуют целостную систему управления персоналом, понятия которой часто рассматриваются в научной литературе.

Согласно определению Е.Н. Бобонова, система управления персоналом представляет «собой совокупность функциональных подсистем общего управления и управления персоналом, объединенных едиными целями и задачами и действующих на основе единых принципов, и методов управления персоналом» [10, с 24].

Система управления персоналом в определении С.И. Архангельского, – «это система теоретических и методологических взглядов на понимание и определение сущности, содержания, целей, задач, критериев, принципов и методов управления персоналом, а также организационно-практических подходов к формированию механизма ее реализации в конкретных условиях работы организаций» [5, с. 55].

Представленные определения позволяют сделать вывод о том, что система управления персоналом характеризуется специфичной структурой, представленной в виде упорядоченной совокупности элементов (или функциональных подсистем), задача которых заключается в регулировании трудовой деятельности сотрудников.

К целям функционирования системы управления персоналом относятся следующие:

- 1) пополнить предприятие в нужном объеме квалифицированными работниками;
- 2) использовать в полной мере потенциал персонала и всего коллектива;
- 3) обеспечить коллектив максимально комфортными условиями труда; помочь работникам выработать самодисциплину, организованность, сотрудничество;
- 4) сформировать стабильный коллектив, создать условия для должностного продвижения персонала.

В образовательной организации среднего профессионального образования система инновационного управления персоналом основывается на кадровой политике. Кадровая политика профессиональной

образовательной организации – это механизм выработки целей и задач, которые направлены на сохранение и развитие кадрового потенциала, создание ответственного и сплоченного коллектива, готового решать поставленные цели и задачи.

В системе управления персоналом профессиональных образовательных организаций можно выделить иерархию целей и функций. Стратегический уровень такой иерархии составляет базовая цель школы, направленная на выполнение социального заказа, сформулированного в принятой Концепции модернизации российского образования. В данном случае необходимо формирование современной личности средствами образования. Тактический уровень определяет цель управленческой системы высшей школы (включает особые, организационные цели, учитывающие потенциальные возможности организации). И, наконец, специальный – указывает на специфические цели, то есть частные, функциональные, оперативные, краткосрочные; конкретизирует общие цели применительно к руководителям и подчиненным.

Вместе с тем, инновационная система управления персоналом профессиональной образовательной организации является многоуровневой сущностью, предполагающей наличие подсистем, выделяемых по функциональным признакам. Данное положение позволяет определить функциональную подсистему как элемент системы управления персоналом, обеспечивающий выполнение управленческих функций определенной сферы. Следовательно, процесс построения системы управления персоналом профессиональной образовательной организации заключается в дифференциации и формировании функциональных подсистем.

Количество и сущность функциональных подсистем, выделяющихся в рамках системы управления персоналом, может быть различным. Это зависит от типа образовательной организации (государственное, муниципальное, частное, коммерческое) и многого другого.

Важнейшее значение имеет подсистема мотивации и стимулирования труда персонала профессиональной образовательной организации, поскольку именно в данной сфере отмечается большое количество проблем. По утверждению Е.Ю. Зиминой, «уровень мотивации персонала образовательной организации среднего профессионального образования прямым образом связан с качеством преподавания. Это является главным фактором, определяющим конкурентоспособность образовательных организаций» [17, с. 43].

Опыт работы в бюджетных организациях формирует у людей особые профессиональные установки и ценности. Для них характерна высокая мотивация к труду, лишь отчасти подкрепляемая материальными стимулами. Ни для кого не секрет, что в профессиональной образовательной организации велика эксплуатация приверженности к профессии. Существенный недостаток образовательной организации состоит в недооценке потенциала и интеллектуальных ресурсов коллектива как основного конкурентного преимущества. «Применение новых управленческих технологий в профессиональных образовательных организациях позволит снизить уровень увольнений персонала, обеспечить финансовую устойчивость организаций, а также повысить мотивацию труда. Эти обстоятельства предопределили цели и задачи поиска и выбора путей развития идей мотивационного подхода к управлению образовательной организацией через разработку программы мотивации».

Наряду с целеполаганием, дифференциацией функциональных подсистем и выбора методов управления персоналом необходимо формирование обеспечения системы. В научной литературе выделяются три компонента обеспечения системы управления персоналом в сфере образования: делопроизводственное, организационное и материально-техническое.

Формирование организационного обеспечения по системе управления персоналом обусловлено формированием особых структур, которые связаны с

выполнением совокупности множества задач. При этом требуется осуществлять проведение соблюдение совокупности требований: комплексность, оперативность, достоверность, систематичность.

В материально-техническом обеспечении системы управления персоналом предусматриваются подходы по выделению определенных материальных и технических средств на проведение работ с кадрами. В итоге, система управления персоналом содержит в себе различные процедуры по работе с кадрами – от проведения определений базовых идей взаимодействия административного аппарата и сотрудников коллектива до проведения процедур по высвобождению работников образовательной организации.

Подводя итоги данного параграфа можно сделать вывод о том, что основная цель управления образовательной организацией заключается в обеспечении эффективного функционирования организации и предоставления максимально качественных образовательных услуг, важных для социального развития общества. Высокая социальная значимость деятельности образовательных организаций обуславливает необходимость их закономерного развития, что распространяется и на управленческий аспект, обеспечивающий организационно-деятельностную сферу образовательных процессов. При этом, большое внимание необходимо уделять эффективному управлению персоналом образовательных организаций, поскольку именно сотрудники (в особенности – педагогический состав) влияют на конечный результат функционирования образовательной организации.

Таким образом, в данном параграфе настоящего исследования изучено состояние проблемы управления профессиональными образовательными организациями в теории и практике менеджмента профессионального образования. В следующем параграфе будет разработана система контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями.

1.2 Система контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями

В предыдущем параграфе выпускной квалификационной работы было изучено состояние проблемы управления профессиональными образовательными организациями в теории и практике менеджмента профессионального образования. В данном параграфе будет разработана система контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями.

Прежде чем перейдем к разработке и описанию системы контроля в процессе управления организациями среднего профессионального образования, остановимся на анализе принципиально важном для нашего исследования вопросе – определении понятий, необходимых для разработки системы, то есть на понятийном поле исследования и нашем понимании и трактовке основных используемых понятий, таких как «система», «контроль», «система контроля» и других смежных понятий.

Система – выделенное на основе определенных признаков упорядоченное множество взаимосвязанных элементов, объединенных общей целью функционирования и единства управления и выступающих: во взаимодействии со средой как целостное явление [11].

Как искусственная, специально в силу объективных законов развития общества организованная, педагогическая система находится под постоянным «контролем» общества, т.е. той социальной системы, частью которой она является. Изменения образовательная системы, ее перестройка и адаптация находятся в зависимости от того, на какой или на какие элементы в данный момент направлено воздействие общества: на укрепление материальной базы, совершенствование содержания образования, заботу о материальном положении педагога и т.п. Причины многих неудачных попыток совершенствования педагогических систем кроются в несистемном, локальном подходе к преобразованию ее элементов.

Контроль (фр. *contrôle*, от *contrerôle* – список, ведущийся в двух экземплярах, от лат. *contra* – против и *rotulus* – свиток) – одна из основных функций системы управления. Контроль осуществляется на

основе наблюдения за поведением управляемой системы с целью обеспечения оптимального функционирования последней (измерение достигнутых результатов и соотнесение их с ожидаемыми результатами). На основе данных контроля осуществляется адаптация системы, то есть принятие оптимизирующих управленческих решений [12].

Система контроля – это совокупность средств контроля, исполнителей и объектов контроля, взаимодействующих по правилам, установленным соответствующей нормативной документацией [13].

Основными целями контроля в профессиональной образовательной организации являются:

- 1) компетентная проверка выполнения решений руководящих органов в области образования и нормативных документов;
- 2) сбор и обработка информации о состоянии образовательного процесса;
- 3) обеспечение обратной связи в реализации всех управленческих решений;
- 4) умелое, корректное и оперативное исправление недочетов в деятельности исполнителей;
- 5) совершенствование управленческой деятельности руководителя профессиональной образовательной организации в целом на основе развития его аналитических умений и навыков;
- 6) выявление и обобщение передового педагогического опыта.

Исходя из целей, сформулируем задачи контроля в профессиональной образовательной организации:

- 1) создать благоприятные условия для развития профессиональной образовательной организации среднего образования;
- 2) повысить профессионально-педагогическую квалификацию руководящих и педагогических работников профессиональной образовательной организации;

3) совершенствовать учебно-методическое обеспечение образовательного процесса профессиональной образовательной организации;

4) побудить к устранению существующих недостатков и использованию новых возможностей профессиональной образовательной организации;

5) мотивировать педагогов и мастеров производственного обучения профессиональной образовательной организации на улучшение результатов труда.

Таким образом, компонентами контроля профессиональной образовательной организации являются:

1) люди, выступающие в качестве его объектов и субъектов;

2) условия, определяющие объем, широту и направленность контроля профессиональной образовательной организации;

3) определение целей контроля, критериев, показателей и норм оценки контролируемых параметров профессиональной образовательной организации;

4) выбор методов контроля на основе заявленных принципов;

5) выявление и констатация информации о существующем положении дел в профессиональной образовательной организации;

6) оценка полученных результатов;

7) сопоставление полученных результатов контроля нормами;

8) анализ и оценка такого положения, и разработка и осуществление коррекции для приведения контролируемого объекта в запланированное состояние [14].

Вид контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации – это совокупность форм контроля, проводимых с определенной целью. Особенности видов контроля определяются спецификой их объектов и стоящих задач, а также средствами, используемыми для контроля [15].

Форма контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации – это способ организации контроля [16].

По признаку исполнителя контроля в профессиональных образовательных организациях применяются следующие формы контроля:

1. Коллективный (к контролю привлекаются все ступени управления: администрация, руководители комиссий, кафедр, опытные преподаватели и мастера производственного обучения, обучающиеся, родители).

2. Взаимоконтроль (к контролю привлекаются руководители кафедр, опытные преподаватели, мастера производственного обучения и классные руководители через наставничество, взаимопосещение учебных занятий, воспитательные мероприятия и т.п.).

3. Самоконтроль (делегировается наиболее опытным преподавателям, мастерам производственного обучения и классным руководителям с обязательной периодической самоотчетностью по предлагаемым схемам, алгоритмам и т.п.).

4. Административный плановый контроль (осуществляется директором, его заместителями, руководителями кафедр в соответствии с планом внутреннего контроля).

5. Административный регулирующий (внеплановый) контроль (осуществляется директором и его заместителями при появлении непредвиденных планом проблем) [18].

Выбор форм контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации зависит от: уровня самоанализа педагогической деятельности в процессе управления профессиональной образовательной организации; уровня сформированных умений в планировании и организации учебного занятия в своей педагогической деятельности управления профессиональной образовательной организации; стабильности положительных результатов в обучении и воспитании обучающихся профессиональной образовательной организации.

Метод контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации – это способ практического осуществления контроля для достижения поставленной цели [19].

Наиболее эффективными методами контроля для изучения состояния деятельности профессиональной образовательной организации являются: наблюдение; анализ (разбор с выявлением причин, определение тенденции развития); беседа (деловой разговор на какую-либо тему с участием слушателей); изучение документации (тщательное обследование с целью ознакомления, выяснения чего-либо); анкетирование (способ исследования путем опроса); тестирование (метод психологической диагностики для измерения индивидуальных различий); оперативный разбор; отчет; хронометраж (измерение затрат рабочего времени на выполнение повторяющихся операций); отчетность [20].

Объектами контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации являются следующие виды деятельности: учебно-производственная работа; воспитательная работа; экспериментальная и научно-исследовательская работа; методическая работа; учебно-материальная база [21].

Учебно-производственная работа является основным видом образовательной деятельности учреждения профессионального образования. Она включает организацию и проведение всех видов учебных занятий, оценку уровня теоретической и практической подготовки обучающихся при текущем и итоговом контроле, соблюдение преподавателями и мастерами производственного обучения нормативных актов министерства образования и науки Российской Федерации.

Контроль в процессе управления профессиональной образовательной организации должен осуществляться на основе следующих принципов:

1. **Планомерности и систематичности** – контроль в процессе управления профессиональной образовательной организации должен осуществляться не от случая к случаю, а регулярно. Необходимо создание

системы контроля. Регулярность контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации позволяет своевременно выявлять и исправлять ошибки, недоработки, применять меры к их устранению путем соответствующего совершенствования учебного процесса.

2. Объективности – проверка деятельности педагога в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования образовательных программ, на основе выработанных согласованных критериев, т.е. анализ и оценка не только результата, но и самого процесса труда педагога, оценка деятельности преподавателя, а не его личности.

3. Комплексности – контроль в процессе управления профессиональной образовательной организации должен охватывать все виды деятельности профессиональной образовательной организации [23].

4. Индивидуальности – ко всем преподавателям и сотрудникам профессиональной образовательной организации предъявляются одинаковые требования в отношении качества преподавания предмета, но необходима ориентация на индивидуальные особенности сотрудников образовательной организации, таких как стаж работы, возраст, пол, личностные качества и др. Создание психолого-педагогических условий для развития и совершенствования каждого сотрудника, преподавателя и мастера производственного обучения в отдельности, сохранение и дальнейшее развитие их индивидуальности и потенциальных возможностей, оптимизация форм и методов педагогического контроля применительно к творчески работающим преподавателям и мастерам производственного обучения.

5. Тактичности – контроль в процессе управления профессиональной образовательной организации осуществляется в спокойной деловой обстановке. Все замечания, указания и оценки делаются в тактичной и доброжелательной форме [24].

Функции контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации:

1. Проверочная функция включает в себя: диагностику уровня преподавания учебных дисциплин; оценку эффективности методов, форм и средств преподавания; оценку качества разработки и ведения планово-отчетной и учебно-методической документации и материалов; оценку результатов учебной, производственной и воспитательной деятельности обучающихся [25].

2. Воспитательная функция – контроль глубоко затрагивает эмоциональную сферу личности. Результаты индивидуальной педагогической деятельности преподавателя становятся предметом общественного суждения. Это дает возможность самоутверждения педагога, удовлетворения его потребности в достижении успеха. Контроль дисциплинирует преподавателя, укрепляет чувство ответственности, побуждает к самосовершенствованию, самообразованию и самоконтролю [26].

3. Методическая функция – эта функция очень важна для совершенствования работы педагога. Контроль позволяет оценить методы преподавания, увидеть его сильные и слабые стороны, что помогает своевременно оказывать преподавателю и мастеру производственного обучения методическую помощь, направленную на совершенствование и коррекцию содержания и организации педагогического процесса, на устранение «пробелов» в знаниях и умениях.

4. Мотивационная функция – контроль является дополнительным стимулом успешной педагогической деятельности педагогов, составляет важный элемент их мотивации в продвижении вперед, самообразовании и самосовершенствовании. Для этих целей очень важным фактором является создание атмосферы успеха и признания преподавателей и мастеров производственного обучения, популяризация их достижений в коллективе, поощрение и стимулирование инновационной деятельности, поощрение самостоятельности, творчества [27].

Вопросы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации включаются в план работы организации

среднего профессионального образования на каждый учебный год как один из его разделов. На основе годового плана составляются графики контроля на полугодие.

На основе вышеизложенного материала мы осуществили проектирование объектов контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации (рис. 1).



Рисунок 1 – Объекты контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации

Таким образом, система контроля в профессиональной образовательной организации состоит из следующих взаимосвязанных подсистем: контроль охвата студентов образовательным процессом, контроль развития педагогического коллектива, контроль социальной успешности выпускников, контроль качества образовательных программ, контроль материально-технического оснащения образовательной организации, контроль качества управления образовательной организации, контроль воспитательного процесса образовательной организации, контроль качества здоровьесберегающей среды образовательной организации, контроль

инновационной среды образовательной организации, контроль уровня образовательной подготовки обучающихся в образовательной организации.

Далее рассмотрим вопрос о необходимости реализации системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации. Перечислим признаки системы.

1. Система всегда состоит из множества различных компонентов. В профессиональной образовательной организации с точки зрения учебных подразделений (элементом) системы выступает студенческая группа. Если рассматривать колледж как систему, то структурной единицей будет студент, преподаватели, учебно-вспомогательный и управленческий персонал. В системе всегда можно выделить цель, содержание, дидактические процессы, формы, взаимодействие преподавателей и студентов (В.П. Беспалько [19]), следовательно, система контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации обладает этим признаком.

2. В системе существуют связи между элементами – перечисленными выше (рис. 1). Этот признак также присущ системе контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации.

3. Система всегда иерархична. Иерархичность может быть представлена разными уровнями. Это, прежде всего отношения преподаватель – студент, руководство, иерархия мероприятий планирования и др. С позиции современного управления, хотя бы на уровне специальности горизонталь должна преобладать над вертикалью. Иначе взаимодействие подменяется жестким администрированием.



Рисунок 2 – Система контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации

Опишем более подробно содержание каждого из блоков системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации.

Первый блок – диагностический – заключается в диагностике существующей системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации, распределение результатов которого может быть представлено на трех уровнях – низком, среднем, высоком. Каждый из уровней достаточно четко отражает эффективность существующей системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации, несмотря на то, что выделенные уровни носят условный характер.

Благодаря данному блоку осуществляется диагностическая, аналитическая, обобщающая функция.

В рамках реализации данного блока целесообразно использовать следующие методы: диагностика, опрос, беседа, наблюдение и др.

Использование вышеперечисленных методов позволит достичь запланированного результата – определение эффективности существующей системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации.

Цель содержательно-методического блока – коррекция существующей системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации.

Благодаря данному блоку осуществляется содержательная, организационная, деятельностная, развивающая, информационная функция.

Для осуществления реализации данного блока необходимо осуществлять контроль каждого элемента, представленного на рисунке 1 (рис. 1).

Результатом реализации данного блока системы будет являться коррекция существующей системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации

Цель контрольно-оценочного блока – выявление эффективности системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации.

Благодаря данному блоку осуществляется диагностическая, аналитическая, обобщающая функция системы.

Методы: диагностика, опрос, беседа, наблюдение.

Результат реализации блока данного блока выступает определение эффективности системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации.

Таким образом, нами построена система контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации, которая состоит из трех блоков – диагностического (диагностика существующей системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации), содержательно-методического (коррекция существующей системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации), контрольно-оценочного (выявление эффективности системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации).

Обратим внимание, что основными свойствами разработанной системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации являются: целесообразность, структурность, целостность, динамичность.

Таким образом, в настоящем параграфе выпускной квалификационной работы разработана и охарактеризована система контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями. В следующем параграфе будут охарактеризованы условия функционирования системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями.

1.3 Условия функционирования системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями

В предыдущем параграфе выпускной квалификационной работы разработана и охарактеризована система контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями. В данном параграфе будут охарактеризованы условия функционирования системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями.

Осуществим анализ ключевого понятия данного параграфа – «условие».

В педагогических словарях понятие «условие» рассматривается как категория, выражающая отношение предмета к окружающим его явлениям, без которых он существовать не может [87].

То есть термин «условие» в словаре трактуется как, во-первых, «обстоятельство, от которого что-либо зависит», во-вторых, как «правила, установленные в какой-либо области жизнедеятельности, и требования, из которых следует исходить».

Анализ этих и некоторых других определений позволяет утверждать, что применительно к цели нашего исследования, целесообразно употреблять категорию «условия» в значении «среды», в которой исследуемое явление – управление образовательными организациями – не только существует, но и эффективно функционирует.

Сформируем те положения, которые обусловили выбор условий функционирования системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями:

1) обоснование выбора условий обусловлено современными тенденциями в теории и практики управления профессиональной образовательной образовании;

2) выбор условий осуществляется из тех управленческих средств, которые ускоряют и улучшают полученный результат, а не являющиеся

трудоемкими, замедляющими получение положительного результата и требующих дополнительных усилий со стороны органов управления профессиональной образовательной организации;

3) при выборе условий эффективного функционирования системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями будем учитывать особенности организаций среднего профессионального образования;

4) для обеспечения эффективности функционирования системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями потребуется комплекс педагогических условий.

Исходя из вышепредставленных положений, анализа управленческой литературы и опыта работы образовательных организаций среднего профессионального образования нами выделены следующие условия эффективного функционирования системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями: 1) оптимизация системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями в системе отношений «руководитель – подчиненный», 2) диагностика и профилактика ошибок при проведении контроля.

Далее более подробно осуществим описание каждого условия.

Условие 1. «Оптимизация системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями в системе отношений «руководитель – подчиненный».

«Оптимизация системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями в системе отношений «руководитель – подчиненный» мы отмечаем, что оптимизация, применительно к совершенствованию системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями, означает повышение его эффективности. Эта задача включает две «составляющие»:

первая из них относится к повышению эффективности управленческой оценки, «вторая» – к повышению эффективности управленческих санкций.

Применяемые в организации санкции разделяются на три группы: 1) дисциплинарные санкции, 2) групповые санкции, 3) оценочные санкции. Санкции используются с целью одобрения или, напротив, коррекции показателей деятельности сотрудников организации.

Наибольшее распространение имеют «мягкие» формы отрицательной оценки – пожелание, выражение неудовлетворенности, неодобрение.

Использование рассмотренных выше санкций не исчерпывает диапазона возможных способов воздействия на сотрудников организации с целью одобрения или, напротив, коррекции показателей их работы.

В первую группу включаются способы прямого коррекционного воздействия, т.е. те, которые используются в процессе непосредственного (прямого) воздействия субъекта на объект социальной коррекции. К способам прямой социальной коррекции относятся: 1) служебно-ролевой; 2) административно-принудительный, 3) информационный, 4) рациональный, основанный на убеждении, 5) суггестивный, основанный на внушении, 6) конвенциональный, 7) оценочный, 8) стимулирующий, 9) селективный, 10) психотерапевтический, 11) групповой, 12) воздействие посредством перспективы.

Коррекционный эффект административно-принудительного (дисциплинарного) воздействия зависит от многих факторов, из которых выделяются три основных: 1) соблюдение легитимности дисциплинарного (организационного воздействия); 2) обеспечение объективности (обоснованности) дисциплинарного воздействия; 3) обеспечение поступательности дисциплинарного воздействия.

Усиление коррекционного эффекта информационного воздействия предполагает, по меньшей мере: 1) обеспечение должного качества передаваемой (получаемой) информации; 2) знание и учет закономерностей

информационного воздействия; 3) принятие во внимание «фильтров», через которые проходит информация.

Выделены и рассмотрены две группы способов коррекционного воздействия на поведение человека. В первую группу включены способы прямого коррекционного воздействия, т.е. те, которые используются в процессе непосредственного (прямого) воздействия субъекта на объект социальной коррекции. Во вторую группу входят способы косвенного коррекционного воздействия, т.е. такие способы социальной коррекции, которые используются для создания определенных условий, способствующих коррекционным изменениям. К способам прямой социальной коррекции отнесены: служебно-ролевой; административно-принудительный, информационный, рациональный, основанный на убеждении, суггестивный, основанный на внушении, конвенциональный, оценочный, стимулирующий, селективный, психотерапевтический, групповой, воздействие посредством перспективы. Во вторую группу входят способы косвенного коррекционного воздействия, т.е. такие способы социальной коррекции, которые используются посредством создания определенных условий, способствующих коррекционным изменениям. К способам косвенной социальной коррекции относятся нормативный, традиционно-ритуальный, коммуникативный, компаративный, состязательный, ценностный, статусный, «символический», социально-экологический, деятельностный, кооперативный, психоэмоциональный.

Чтобы эффективно убеждать окружающих (рациональное воздействие, убеждение), важно уметь пользоваться разнообразными методами аргументации; психологическими правилами убеждения.

1. Суггестивное (англ. – suggestion – внушение) воздействие основано на некритическом восприятии и принятии человеком передаваемой ему информации.

2. Нормальное функционирование любой организации, да и социума в целом, все в большей мере начинает зависеть от конвенционально-

договорного регулирования социальных отношений (конвенциональное (конвенционально-договорное) воздействие). Но, вместе с тем, приходится констатировать невысокий уровень конвенционально-договорной культуры отношений работников. Единство слова и дела в этих отношениях пока не стало нормой. Повсеместно проявляются необязательность партнеров, невыполнение принятых ими на себя обязательств, стремление получить личную выгоду за счет ущемления интересов других и т.д.

Оценочное воздействие. Довольно тонкий инструмент социальной коррекции – оценка, поэтому особую важность приобретает грамотное, технологичное применение данного инструмента. Вызывают большое влияние на человека в направлении его совершенствования, нежели порицания.

Селективное воздействие. Заметим предварительно, что специфическая особенность социальной селекции заключается в том, что человек выступает одновременно и ее объектом, и субъектом. И речь идет не только о человеке вообще или обществе, но и об отдельном индивиде, личности.¹

Воздействие посредством перспективы осуществляется, прежде всего, путем содействия личностной, профессиональной карьере людей.

Психотерапевтическое воздействие осуществляется несколькими методами: психологической разрядкой, эмоциональным переключением, покаянием, направленным вымещением, катартической беседой, психологическим консультированием.³

Наиболее сильное воздействие на человека может оказать и оказывает референтная (эталонная) группа или, как еще говорят, группа «значимых других» (групповое воздействие). Референтной называется та реальная или воображаемая группа, в которой индивид присутствует психологически, чьи нормы и ценности используются им как система эталонов при выборе и оценке своих поступков.

Во вторую группу входят способы косвенного коррекционного воздействия, т.е. такие способы социальной коррекции, которые используются

посредством создания определенных условий, способствующих коррекционным изменениям.

К способам косвенной социальной коррекции относятся:

- 1) нормативный;
- 2) традиционно-ритуальный;
- 3) коммуникативный;
- 4) компаративный;
- 5) состязательный;
- 6) ценностный;
- 7) статусный;
- 8) «символический».

Особенно важную роль в механизме коррекционного воздействия на организационное поведение играют поощрения и наказания.

С целью исключения негативного воздействия контроля на поведение сотрудников и, соответственно, повышения его эффективности рекомендуется установление осмысленных стандартов, установление реальных по достижению стандартов, установление двустороннего общения, исключение чрезмерного контроля, вознаграждение достигнутого стандарта, оптимизация организационных коммуникаций.

Совершенствование системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями предусматривает развитие самоконтроля сотрудников. Самоконтроль осуществляется посредством самонаблюдения, самоанализа, самоотчета, самооценки, самоодобрения и самонаказания. Ухудшение самоконтроля может слишком дорого стоить человеку, и иногда люди стараются преднамеренно его усилить, прибегая к разнообразным методам и приемам: «самообман» во благо, «завязывание узелков», «благоприятствующие условия», «формальная программа», повышение личного статуса, повышение репутации, личные перспективы, эмоциональное расслабление, смена занятий.

Условие 2. «Диагностика и профилактика ошибок при проведении контроля».

В управленческой практике используются различные варианты оценки эффективности контроля – процессный, функциональный, проблемно-ориентированный, целеориентированный – которые не исключают, а дополняют друг друга. Выделены и рассмотрены признаки эффективности

системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями, а именно: стратегическая направленность, ориентация на результаты, соответствие делу, своевременность, гибкость, простота, экономичность.

Совершенствование системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями предусматривает развитие самоконтроля сотрудников. Самоконтроль осуществляется посредством самонаблюдения, самоанализа, самоотчета, самооценки, самоодобрения и самонаказания. Ухудшение самоконтроля может слишком дорого стоить человеку, и иногда люди стараются преднамеренно его усилить, прибегая к разнообразным методам и приемам: «самообман» во благо, «завязывание узелков», «благоприятствующие условия», «формальная программа», повышение личного статуса, повышение репутации, личные перспективы, эмоциональное расслабление, смена занятий.

Для повышения эффективности системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями важно освободиться от возможных ошибок, допускаемых при его осуществлении. В зависимости от источника и характера проявления выделено пять групп контрольно-оценочных ошибок: перцептивные, диспозиционные, когнитивные, оценочные, технологические. С целью повышения эффективности системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями руководителям организаций и служб управления персоналом рекомендуется принять меры, направленные на социальную технологизацию системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями, а именно: а) на соблюдение принципов: конкретности, системности, умеренности, самоконтроля, значимости контролируемой деятельности, «сдвоенного» контроля, обратной связи, допустимых отклонений и доминирования положительных оценок; б) на использование методов: явного, неявного, скрытого, тотального, выборочного, неформального, стратегического,

промежуточного, превентивного контроля, а также метода исключения; осуществить превентивные меры, направленные на нейтрализацию возможных негативных тенденций гиперболизации контрольных функций; ухода в «дурную бесконечность», тотального электронного наблюдения; совмещения в одном лице субъекта и объекта контроля; распространения поведения, ориентированного на контроль; склонности к предоставлению непригодной информации; ложных каузальных объяснений (волюнтаризм, фатализм, каузальная атрибуция); склонности к недооценке другого человека; коррупции; акцентировать внимание на возможные ошибки при проведении системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями: а) перцептивные (ошибки первого впечатления, «последовательности», «специализированности», «комплекса различия», эмоциональности); б) диспозиционные (ошибки ожидания, проекции, предубежденности, недоверия, прецедентного контроля); в) когнитивные (ошибки детализации и смещения фактов с выводами); г) оценочные (ошибки «ореола», «эха», рефлексивной оценки, «само оценки», оценочного стереотипа); д) технологические (ошибки тотального, скрытого, выборочного, формального контроля, а также ошибка неопределенности):

1) соблюдение правил управленческой оценки, а именно правил самооценки, ожиданий, объективизации, определенности, деперсонализации, ситуационности;

2) соблюдение правил поощрения;

3) правил позитивных отклонений, выбора показателей, определенности, психологической значимости, адресности, оперативности;

4) соблюдение правил порицания (наказания);

5) правил обеспечения правильного отношения, правильного выбора места, правильного выбора времени, «верхней границы», обоснованности наказания;

б) использование способов прямой социальной коррекции: служебно-ролевой; административно-принудительный, информационный,

рациональный, основанный на убеждении, суггестивный, основанный на внушении, конвенциональный, оценочный, стимулирующий, селективный, психотерапевтический, групповой, воздействие посредством перспективы;

7) использование способов косвенной социальной коррекции: нормативный, традиционно-ритуальный, коммуникативный, компаративный, состязательный, ценностный, статусный, «символический», социально-экологический, деятельностный, кооперативный, психоэмоциональный.

С целью повышения эффективности системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями руководителю образовательной организации, в частности, рекомендуется:

– акцентировать внимание на возможные негативные тенденции и ошибки при проведении системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями;

– соблюдать обоснованные в диссертации правила управленческой оценки, в том числе поощрения и порицания, а также использовать способы прямой и косвенной социальной коррекции.

С целью исключения негативного воздействия контроля на поведение сотрудников и, соответственно, повышения его эффективности рекомендуется: установление осмысленных стандартов, установление реальных по достижению стандартов, установление двустороннего общения, исключение чрезмерного контроля, вознаграждение достигнутого стандарта, оптимизация организационных коммуникаций.

Таким образом, в данном параграфе исследования определены условия функционирования системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями.

В следующей главе исследования будет осуществлена экспериментальная работа по реализации системы контроля в процессе управления государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж», а именно: будет осуществлена характеристика базы

исследования и анализ эффективности системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж», реализация системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж» и представлен анализ результатов исследования по реализации системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж».

Выводы по первой главе

В первой главе выпускной квалификационной работы «Теоретические аспекты разработки и реализации системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организацией» изучено состояние проблемы управления профессиональными образовательными организациями в теории и практике менеджмента профессионального образования, разработана система контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями и определены условия функционирования системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями.

В ходе теоретико-методологического исследования: реализован анализ системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями, выбора его приоритетных направлений.

В первом параграфе посвященном изучению состояние проблемы управления профессиональными образовательными организациями в теории и практике менеджмента профессионального образования определено, что основная цель управления образовательной организацией заключается в обеспечении эффективного функционирования организации и предоставления максимально качественных образовательных услуг, важных

для социального развития общества. Высокая социальная значимость деятельности образовательных организаций обуславливает необходимость их закономерного развития, что распространяется и на управленческий аспект, обеспечивающий организационно-деятельностную сферу образовательных процессов. При этом, большое внимание необходимо уделять эффективному управлению персоналом образовательных организаций, поскольку именно сотрудники (в особенности – педагогический состав) влияют на конечный результат функционирования образовательной организации.

Во втором параграфе первой главы разработана система контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями. На основе существующей методологии проанализированы стержневые понятия нашего исследования: система – выделенное на основе определенных признаков упорядоченное множество взаимосвязанных элементов, объединенных общей целью функционирования и единства управления и выступающих: во взаимодействии со средой как целостное явление; контроль – одна из основных функций системы управления, система контроля – это совокупность средств контроля, исполнителей и объектов контроля, взаимодействующих по правилам, установленным соответствующей нормативной документацией.

Предложена система контроля в профессиональной образовательной организации, в которую включены следующие объекты: контроль охвата студентов образовательным процессом, контроль развития педагогического коллектива, контроль социальной успешности выпускников, контроль качества образовательных программ, контроль материально-технического оснащения образовательной организации, контроль качества управления образовательной организации, контроль воспитательного процесса образовательной организации, контроль качества здоровьесберегающей среды образовательной организации, контроль инновационной среды образовательной организации, контроль уровня образовательной подготовки обучающихся в образовательной организации.

Система контроля в процессе управления профессиональной образовательной организацией, которая состоит из трех блоков – диагностического (диагностика существующей системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организацией), содержательно-методического (коррекция существующей системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организацией), контрольно-оценочного (выявление эффективности системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организацией).

В третьем параграфе определены условия функционирования системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями, которые включают в себя: 1) оптимизацию системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями в системе отношений «руководитель – подчиненный», 2) диагностику и профилактику ошибок при проведении контроля.

Реализация теоретических подходов будет осуществлена нами во второй главе настоящего исследования, а именно: будет осуществлена характеристика базы исследования и анализ эффективности системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж», реализация системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж» и представлен анализ результатов исследования по реализации системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж».

ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ КОНТРОЛЯ В ПРОЦЕССЕ УПРАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫМ БЮДЖЕТНЫМ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ УЧРЕЖДЕНИЕМ «ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

2.1 Характеристика базы исследования и анализ эффективности системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж»

В первой главе исследования были изучены теоретические аспекты разработки и реализации системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организацией.

Во второй главе исследования «Экспериментальная работа по реализации системы контроля в процессе управления государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж» будет осуществлена характеристика базы исследования и анализ эффективности системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж», реализация системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж» и представлен анализ результатов исследования по реализации системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж».

Базой нашего исследования явилось Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Южно-Уральский

государственный технический колледж» - крупнейшая образовательная организация среднего профессионального образования Уральском регионе.

В связи с этим, в данном параграфе осуществим характеристику ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж» и проведем анализ эффективности системы контроля в процессе управления базой исследования (констатирующий этап исследования).

Образовательная организация осуществляет образовательную деятельность в соответствии с Уставом, утвержденным Приказом Министерства образования и науки Челябинской области от 20 февраля 2012г. № 01-280 и лицензией серия А №9 0002632 рег. № 9648 от «06» апреля 2012 года, выданной Министерством образования и науки Челябинской области на срок действия бессрочно на право ведения образовательной деятельности по программами в сфере среднего профессионального образования.

Колледж реализует следующие виды основных и дополнительных образовательных программ:

1. Среднего профессионального образования, в том числе: среднего профессионального образования базового уровня на базе основного общего образования (на базе 9 классов), среднего профессионального образования на базе среднего общего образования (на базе 11 классов).

2. Программы профессионального обучения.

3. Программы повышения квалификации.

Общий контингент обучающихся составляет: 3387 – по программам подготовки специалистов среднего звена.

ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж» является старейшим в Уральском регионе государственной образовательной организацией среднего профессионального образования повышенного типа, которое готовит специалистов экономического и технического профиля.

На протяжении ряда лет ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж» занимается разработкой и внедрением в учебном процессе интенсивных информационных образовательных технологий,

основанных на широком использовании компьютерной и коммуникационной техники, электронных обучающих программ, проектной культуры. Это позволяет колледжу активно решать проблемы доступности, эффективности и качества профессиональной подготовки современных специалистов для отраслей предприятий России. Педагоги колледжа имеют опыт практической работы по соответствующей специальности и глубокую теоретическую подготовку, необходимую для успешной реализации профессиональных образовательных программ. Среди них – кандидаты наук, заслуженные работники образования РФ, преподаватели высшей категории.

Схема организационной структуры ЮУрГТК представлена ниже (приложение 1).

Директором Южно-Уральского государственного технического колледжа является кандидат педагогических наук, заслуженный учитель России – Игорь Иосифович Губер.

Педагогический состав ЮУрГТК состоит из 171 преподавателя. Из них 5 имеют среднее профессиональное образование, все остальные – высшее профессиональное образование.

Следует отметить, что 93 преподавателям присвоена высшая квалификационная категория, 71 имеют первую категорию и один преподаватель второй категории. Остальные 5 работают в образовании менее 2-х лет, один человек находится в декретном отпуске. Из общего числа педагогических работников 117 имеют педагогический стаж не менее 10 лет, из которых 20 работают в сфере образования свыше 30 лет.

Преподаватели колледжа ежегодно повышают свою квалификацию в Южно-Уральском территориальном институте профессиональных бухгалтеров. Преподаватели осуществляют профессиональную подготовку специалистов, а также переподготовку и повышение квалификации бухгалтеров и других специалистов для организаций разных отраслей и форм собственности на основе информационных технологий.

Кадровый состав преподавателей составляют специалисты со стажем педагогической деятельности и опытом работы в сфере бухгалтерской деятельности.

ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж» обладает специализированным и лабораторным оборудованием, соответствующим реализации профессиональных образовательных программ.

Высокая эффективность использования вычислительной техники определяется комплексом следующих задач: информационное сопровождение и контроль учебного процесса, деятельности структурных подразделений колледжа; организация и проведение учебных занятий, организация внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся; сопровождение дополнительных образовательных услуг; мониторинг результатов освоения учебной программы обучающимися.

Исходя из анализа системы организации ГБПОУ «Южно-Уральского государственного технического колледжа», динамики контингента обучающихся, качественного состава преподавателей, материально-технического обеспечения, учебно-методического обеспечения, электронных образовательных ресурсов колледжа, можно сделать вывод о том, что ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж» полностью соответствует всем требуемым Государственным стандартам, современное оснащение кабинетов, высокий уровень мастерства преподавателей, собственная электронная система обучения в помощь педагогу и студенту «E-Learning», а также своевременно пополняемая современной учебной литературой библиотека колледжа, способствуют высокому уровню получения знаний студентов и выпуска высококвалифицированных рабочих среднего звена в своей профессиональной области.

На первом этапе исследования, в соответствии с разработанной в первой главе системой контроля в процессе управления профессиональной

образовательной организацией, мы ставили перед собой задачу определения эффективности существующей системы контроля.

А.Я. Кибанов и Т.И. Шамова выделяет следующие критерии эффективности системы контроля в образовательной организации:

- 1) объективность управленческой оценки со стороны сотрудников;
- 2) коммуникативный эффект контроля со стороны работников образовательной организации [42].

Все сотрудники ГБПОУ «Южно-Уральского государственного технического колледжа» участвовали в опросе по определению эффективности контроля.

Для определения эффективности контроля мы применили методику, разработанную доктором экономических наук, профессором, заведующим кафедрой «Управления персоналом» А.Я. Кибановым.

Обратим внимание на три момента:

Во-первых, реальная оценка работников со стороны руководителя ниже их самооценки и предполагаемой внешней оценки.

Во-вторых, достаточно близки значения самооценки и предполагаемой оценки, во всяком случае, по позиции «высокое».

В-третьих, определённая часть респондентов затруднилась с самооценкой, особенно, с предполагаемой внешней оценкой. Если человек не знает, как его оценивают в коллективе и чего от него ожидают, то эффект оценочной детерминации оказывается существенно ослабленным.

Теперь обратим внимание на возможную необъективность управленческой оценки как на причину недостаточной удовлетворенности сотрудников ГБПОУ «Южно-Уральского государственного технического колледжа» (приложение 2).

На нее указывает почти каждый четвертый респондент (23,5 %). Необъективность оценки связана чаще всего с тем, что она больше акцентирована на недостатках и промахах, нежели на успехах.

С целью проверки этой гипотезы респондентам было предложено ответить на два вопроса:

1. Замечают ли на работе Ваши успехи?
2. Замечают ли на работе Ваши промахи?

Подтверждение гипотезы означало бы в данном случае, что недостатки замечаются сравнительно чаще, нежели успехи в ГБПОУ «Южно-Уральского государственного технического колледжа». Фактическое распределение ответов на поставленные вопросы дано в таблице 1.

Таблица 1 – Опрос объективности управленческой оценки со стороны сотрудников ГБПОУ «Южно-Уральского государственного технического колледжа» (констатирующий этап исследования)

Номер респондента	Замечают ли на работе Ваши успехи?	«Замечают ли на работе Ваши промахи?»
1	да	да
2	нет	да
3	да	нет
4	нет	да
5	нет	да
6	нет	да
7	да	нет
8	нет	да
9	нет	да
10	да	да
11	да	да
12	нет	да
13	нет	да
14	нет	нет
15	да	да
16	нет	да
17	да	да
18	нет	нет
19	да	да
20	нет	да
21	да	нет
22	нет	да
23	нет	да
24	нет	нет
25	да	да
26	нет	да

Таким образом, успехи замечаются в 45 % случаев, а промахи – в 66 % случаев. Если привести процентные значения в коэффициенты при допущениях: «да» – 1,0, «не всегда» – 0,5 и «нет» – 0, то коэффициент оценочной акцентированности «успехов» будет равен 0,68, а коэффициент оценочной акцентированности «промахов» – 0,84. Заметим также сравнительно более высокую чувствительность респондентов к оценке своих успехов, нежели к оценке промахов.

Судя по результатам социологического опроса, причиной неудовлетворенной потребности в управленческой оценке является также ее несправедливость (в восприятии респондентов). Именно на эту причину указывают 50,9 % опрошенных.

Обращаясь к данным о расхождении «спроса» и «предложения» на управленческие оценки как на причину неудовлетворенной потребности в них, заметим, что 17,6 % опрошенных указывают на отсутствие оценок, а 5,9 % - на их редкость. Вместе с тем сам руководитель так ответил на вопрос «Как часто оцениваете работу подчиненных?»: постоянно – 76 %, периодически – 24 %. Не было выбрано варианта ответа «эпизодически».

Недостаточная удовлетворенность потребности респондентов в оценке связана также с нарушением технологических правил оценивания. К числу причин своей неудовлетворенности оценкой окружающих они отнесли: поверхностность оценок – 11,8 %, недифференцированность оценок – 5,9 %, несвоевременность оценок – 7,8 %, бестактность при оценке – 3,9 %, недостаток гласности – 11,7 %.

Примечательно то, что сравнительно большая часть респондентов указывает на «поверхностность оценок» и «недостаток гласности» и меньшая часть – на «бестактность при оценке», т.е. удельный вес этических «погрешностей» в процессе оценивания ниже удельного веса организационно-технологических погрешностей.

Коммуникативный эффект оценки определялся нами путем выяснения того, насколько хорошо помнят респонденты полученные ими поощрения и порицания (таблица 2).

Таблица 2 – Насколько хорошо помнят респонденты поощрения и порицания полученные от органов управления ГБПОУ «Южно-Уральского государственного технического колледжа» (констатирующий этап исследования)

Номер респондента	Как часто вас поощряют?	Как часто проходит порицание?
1	часто	часто
2	редко	часто
3	часто	редко
4	редко	часто
5	редко	часто
6	редко	часто
7	часто	редко
8	редко	часто
9	редко	часто
10	часто	часто
11	часто	часто
12	редко	часто
13	редко	часто
14	редко	редко
15	часто	часто
16	редко	часто
17	часто	часто
18	редко	редко
19	часто	часто
20	часто	часто
21	редко	часто
22	часто	часто
23	часто	часто
24	редко	часто
25	часто	часто
26	часто	часто

Оказалось, что больше запоминаются порицания, нежели поощрения. Это объясняется, скорее всего, эффектом непривычности. Запоминается не то, что привычно и находится в границах ожиданий, а то, что не привычно и выходит за эти границы. Оценка вызывает определенные эмоциональные реакции, эмоциональный эффект. Эти реакции различаются своей

направленностью и интенсивностью. С учетом этих признаков нами были выделены и проанализированы типичные эмоциональные реакции на управленческие оценки: эмоциональные реакции на поощрения радость, гордость, удовлетворенность, безразличие, безразличие, неудовлетворенность; эмоциональные реакции на порицания безразличие, недоумение, разочарование, раздражение, тревога, неудобство, стыд, чувство вины, гнев.

Оценка сравнительной распространенности эмоциональных реакций на поощрения: радость – 27,0 %; безразличие – 10,0 %; гордость – 22,0 %; безразличие – 2,0 %; удовлетворенность – 43,0 %; неудовлетворенность и другие реакции – 4,0 %. Наиболее распространенной реакцией на поощрения сотрудников ГБПОУ «Южно-Уральского государственного технического колледжа» является чувство удовлетворенности, т.е. умеренная эмоциональная реакция. Довольно часто возникают также чувства радости и гордости. На «безразличие» указали только 2 % опрошенных, и ни один из них не указал на «неудовлетворенность».

Чувство неудовлетворенности поощрением может возникнуть в том случае если оно значительно ниже связанных с ним притязаний и ожиданий. Но, судя по ответам, наши респонденты не оказывались в подобных ситуациях.

Сторонники процессного подхода предлагают оценивать управленческий контроль и его эффективность в зависимости от выполнения соответствующих процессуально-технологических требований к осуществлению системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями. Представители функционального подхода считают, что об эффективности контроля можно судить по тому, насколько результативно выполняются присущие ему функции координации, регуляции, мотивации и т.п. При проблемно-ориентированном подходе эффективность системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями

связывается с успешным решением проблем, стоящих перед организацией. Целеориентированный подход к интерпретации и оценке эффективности системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями связан с достижением организационных целей.

Эффективность системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями складывается из успешного осуществления отдельных его «составляющих», включая подготовку качественной управленческой информации. Основными критериями качества информации выступают: краткость, точность, оперативность, сопоставимость, целесообразность, рентабельность (экономичность), адресность. Обеспечение и оценка эффективности системы управленческого учета – основная функция службы внутреннего аудита.

Об эффективности системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями можно судить на нескольких уровнях его проявления: коммуникативном, эмоциональном, поведенческом.

Судя по результатам наших исследований, достаточно высок уровень потребности сотрудников организации в управленческом контроле. Вместе с тем, эта потребность удовлетворяется не в полной мере, чему препятствуют: расхождение самооценки и внешней оценки, когда уровень самооценки превышает уровень внешней оценки и человек оказывается при неудовлетворительных притязаниях; несправедливость оценок, когда они оказываются непропорциональными трудовым вкладам отдельных работников или проявлениям их профессиональных, личных качеств; недостаточное использование оценок в управленческой практике, расхождение между «спросом» на оценки и их «предложением»; нарушение технологических правил оценивания.

Так, к числу причин неудовлетворенности управленческой оценкой респонденты отнесли: поверхностность оценок – 11,8 %;

недифференцированность оценок – 5,9 %; несвоевременность оценок – 7,8 %; бестактность при оценке – 3,9 %; недостаток гласности – 11,7 %.

По результатам проведения констатирующего этапа исследования был сделан предварительный вывод: чтобы контроль в системе управления ГБПОУ «Южно-Уральского государственного технического колледжа» был более эффективным, необходимо блокировать или, по меньшей мере, ограничить возможные негативные тенденции при его осуществлении. В числе негативных тенденций нами выделены и рассмотрены: 1) распространение поведения, ориентированного на контроль (склонность сотрудников организации к исправному и качественному выполнению тех видов работ, которые находятся в зоне постоянного контроля); 2) склонность к предоставлению непригодной информации, т.е. информации лестной для руководителя, выгодной для сотрудников, но, вместе с тем, бесполезной и даже вредной для организации; 3) ложные каузальные объяснения, которые выражаются в переоценке роли субъекта деятельности (волюнтаризм), недооценке роли субъекта деятельности (фатализм), приписывании ему несвойственных причин (каузальная атрибуция); 4) склонность к недооценке другого человека, которая проявляется в преобладающей склонности руководителей замечать недостатки и промахи своих подчиненных, и недооценивать их достоинства и успехи.

Таким образом, в данном параграфе исследования осуществлена характеристика базы исследования и анализ эффективности системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж».

В следующем параграфе исследования будет осуществлено описание реализации системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж».

2.2 Реализация системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж»

В предыдущем параграфе работы осуществлена характеристика базы исследования и анализ эффективности системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж». В данном параграфе исследования будет осуществлено описание реализации системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж».

Реализация системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж» осуществлялась в несколько этапов. Первый этап был посвящен анализу научной литературы, проведено обобщение знаний в области управления образовательной организацией. На этом этапе уточнялся категориальный аппарат проблемы исследования. Определялись концептуальные подходы к разработке проблемы, объекта, предмета, цели, задачи, выдвигалась рабочая гипотеза исследования, формировался понятийный аппарат исследования, изучались существующие подходы к определению сущности управленческой деятельности руководителя организации, осуществлялся констатирующий этап исследования. Вторым этапом включал в написание теоретической главы исследования «Теоретические аспекты разработки и реализации системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организацией», изучение основных направлений и проблем системы контроля в процессе управления образовательной организацией, ключевых тенденций развития системы управления образовательной организацией, разработка системы контроля и условий ее эффективного функционирования. Третий этап

включал проведение завершающего этапа исследования, анализ и обобщение результатов работы, формулировка выводов по результатам исследования, внедрение системы контроля в процессе управления образовательной организацией, подведение итогов исследования, оформление текста выпускной квалификационной работы и автореферата.

Экспериментальная работа осуществлялась в естественных условиях управления базой исследования. В соответствии с целью и поставленными задачами экспериментальная работа проводилась нами в три этапа. Рассмотрим конкретные задачи каждого этапа и методы научно-педагогических исследований, которые мы использовали в ходе экспериментальной работы (таблица 3).

Таблица 3 – Задачи и методы этапов экспериментальной работы по реализации системы контроля в процессе управления ГБПОУ «ЮУГТК»

Этап экспериментальной работы	Задачи этапа экспериментальной работы	Методы этапа экспериментальной работы
I этап: констатирующий	1) определить цель, задачи, принципы и условия организации экспериментального этапа исследования; 2) изучить документы, определяющие реальный процесс управления на базе исследования	1) количественные и качественные методы, соответствующие полученной в ходе работы информации
II этап: формирующий	1) внедрить педагогические условия совершенствования системы управления в ЮУГТК; 2) экспериментально проверить влияние условий	1) формирующий эксперимент; 2) методы диагностики (анкетирование, экспертная оценка, самооценка, тестирование); статистические методы первичной обработки результатов
III этап: обобщающий	1) провести анализ результатов экспериментальной работы; 2) сформулировать выводы исследования, оформить результаты; 3) осуществить публикации по проблеме исследования; 4) провести обсуждение результатов исследования с администрацией базы исследования	1) качественный и количественный анализы полученного материала

Реализация системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж» осуществляла на основе положений, разработанных в параграфе 1.2 и 1.3 настоящего исследования. А именно, на основе разработки и внедрения в деятельность базы исследования специально разработанную систему контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями (рисунок 1), состоящей из трех блоков – диагностического (диагностика существующей системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации), содержательно-методического (коррекция существующей системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации), контрольно-оценочного (выявление эффективности системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации), а также разработанных условий эффективного функционирования вышеназванной системы: 1) оптимизация системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями в системе отношений «руководитель – подчиненный», 2) диагностика и профилактика ошибок при проведении контроля.

Напомним, что система контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации состоит из нескольких блоков. Опишем особенности реализации данной системы ниже.

Первый блок – диагностический – заключается в диагностике существующей системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации, распределение результатов которого может быть представлено на трех уровнях – низком, среднем, высоком. Каждый из уровней достаточно четко отражает эффективность существующей системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации, несмотря на то, что выделенные уровни носят условный характер.

Благодаря данному блоку системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации осуществлялась диагностическая, аналитическая, обобщающая функция.

В рамках реализации данного блока использовались следующие методы: диагностика, опрос, беседа, наблюдение и др.

Использование вышеперечисленных методов позволило достичь запланированного результата – определение эффективности существующей системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации (результаты описаны в параграфе 2.1 настоящего исследования).

Цель содержательно-методического блока – коррекция существующей системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации.

Благодаря данному блоку осуществляется содержательная, организационная, деятельностная, развивающая, информационная функция.

Для осуществления реализации данного блока необходимо осуществлять контроль каждого элемента: контроль охвата студентов образовательным процессом, контроль развития педагогического коллектива, контроль социальной успешности выпускников, контроль качества образовательных программ, контроль материально-технического оснащения образовательной организации, контроль качества управления образовательной организации, контроль воспитательного процесса образовательной организации, контроль качества здоровьесберегающей среды образовательной организации, контроль инновационной среды образовательной организации, контроль уровня образовательной подготовки обучающихся в образовательной организации.

Результатом реализации данного блока системы будет являться коррекция существующей системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации, что представлено и описано в данном параграфе исследования.

Цель контрольно-оценочного блока – выявление эффективности системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации.

Благодаря данному блоку осуществляется диагностическая, аналитическая, обобщающая функция системы. Методы: диагностика, опрос, беседа, наблюдение.

Результат реализации этого блока выступает определение эффективности системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации, что будет осуществлено в следующем параграфе настоящего исследования.

Кроме этого, нами выделены следующие условия эффективного функционирования системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями: 1) оптимизация системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями в системе отношений «руководитель – подчиненный», 2) диагностика и профилактика ошибок при проведении контроля.

Мы отмечаем, что оптимизация, применительно к совершенствованию системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями, означает повышение его эффективности. Эта задача включает две «составляющие»: первая из них относится к повышению эффективности управленческой оценки, «вторая» – к повышению эффективности управленческих санкций.

В управленческой практике используются различные варианты оценки эффективности контроля – процессный, функциональный, проблемно-ориентированный, целеориентированный – которые не исключают, а дополняют друг друга. Выделены и рассмотрены признаки эффективности системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями, а именно: стратегическая направленность,

ориентация на результаты, соответствие делу, своевременность, гибкость, простота, экономичность.

Отметим также, что совершенствование системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями предусматривает развитие самоконтроля сотрудников. Самоконтроль осуществляется посредством самонаблюдения, самоанализа, самоотчета, самооценки, самоодобрения и самонаказания. Ухудшение самоконтроля может слишком дорого стоить человеку, и иногда люди стараются преднамеренно его усилить, прибегая к разнообразным методам и приемам: «самообман» во благо, «завязывание узелков», «благоприятствующие условия», «формальная программа», повышение личного статуса, повышение репутации, личные перспективы, эмоциональное расслабление, смена занятий.

Обратим внимание, что основными свойствами разработанной системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации являются: целесообразность, структурность, целостность, динамичность.

Таким образом, нами была построена и внедрена система контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации (формирующий этап исследования), которая состоит из трех блоков – диагностического (диагностика существующей системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации), содержательно-методического (коррекция существующей системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации), контрольно-оценочного (выявление эффективности системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации), а также условия эффективной реализации вышеназванной системы.

2.3. Анализ результатов исследования по реализации системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж»

В предыдущем параграфе выпускной квалификационной работы нами была построена и внедрена система контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации, которая состоит из трех блоков – диагностического (диагностика существующей системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации), содержательно-методического (коррекция существующей системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации), контрольно-оценочного (выявление эффективности системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации), а также условия эффективной реализации вышеназванной системы.

В данном параграфе будут осуществлен анализ результатов исследования по реализации системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж» (обобщающий этап исследования).

Напомним, что на основе работ А.Я. Кибанова и Т.И. Шамовой были выделены следующие критерии эффективности системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации: объективность управленческой оценки со стороны сотрудников; коммуникативный эффект контроля со стороны работников образовательной организации.

В ходе диагностики критериев на основе опросника А.Я. Кибанова представленного в приложении 2, мы осуществили эффективность существующей системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж».

Об эффективности системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями можно судить на нескольких уровнях его проявления: коммуникативном, эмоциональном, поведенческом.

Судя по результатам констатирующего этапа исследования, достаточно высок уровень потребности сотрудников организации в управленческом контроле. Вместе с тем, эта потребность удовлетворяется не в полной мере, чему препятствуют:

- расхождение самооценки и внешней оценки, когда уровень самооценки превышает уровень внешней оценки и человек оказывается при неудовлетворительных притязаниях;

- несправедливость оценок, когда они оказываются непропорциональными трудовым вкладам отдельных работников или проявлениям их профессиональных, личных качеств. В управленческих оценках преобладает отрицательная направленность, т.е. «промахи» акцентируются чаще, нежели успехи.

- недостаточное использование оценок в управленческой практике, расхождение между «спросом» на оценки и их «предложением»;

- нарушение технологических правил оценивания.

Как и на констатирующем этапе исследования мы обратили внимание на возможную необъективность управленческой оценки как на причину недостаточной удовлетворенности (приложение 2); на нее указывает всего (13,7%) респондентов, тогда как на констатирующем этапе практической работы процент был больше почти в два раза (23,5%). Необъективность оценки связана чаще всего с тем, что она больше акцентирована на недостатках, нежели на успехах сотрудников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Южно-Уральский государственный технический колледж».

С целью проверки этой гипотезы респондентам было предложено ответить на два вопроса: 1. Замечают ли на работе Ваши успехи? 2. Замечают ли на работе Ваши промахи?

Подтверждение гипотезы означало бы в данном случае, что недостатки замечаются сравнительно чаще, нежели успехи. Фактическое распределение ответов на поставленные вопросы дано в таблице 4.

Таблица 4 – Опрос объективности управленческой оценки со стороны сотрудников ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж» (обобщающий этап исследования)

Номер респондента	Замечают ли на работе Ваши успехи?	«Замечают ли на работе Ваши промахи?»
1	да	нет
2	да	нет
3	да	да
4	да	нет
5	да	нет
6	нет	нет
7	нет	да
8	да	нет
9	нет	нет
10	да	да
11	нет	да
12	да	нет
13	нет	нет
14	да	нет
15	да	да
16	нет	нет
17	нет	да
18	нет	нет
19	да	да
20	нет	нет
21	да	да
22	нет	нет
23	да	нет
24	нет	нет
25	да	да
26	нет	нет

Таким образом на констатирующем этапе экспериментальной работы, успехи замечаются в 75 % случаев, а промахи – в 36 % случаев. Обращаясь к данным на констатирующем этапе исследования о расхождении «на управленческие оценки как на причину неудовлетворенной потребности

в них, заметим, что всего 3,6 % опрошенных указывают на отсутствие оценок, а 0,9 % - на их редкость. Вместе с тем сам руководитель так ответили на вопрос «Как часто оцениваете работу подчиненных?»: постоянно – 95,4 %, периодически – 80,1 %. Не было выбрано варианта ответа «эпизодически». Коммуникативный эффект оценки определялся нами путем выяснения того, насколько хорошо помнят респонденты полученные ими поощрения и порицания (табл. 5).

Таблица 5. – Насколько хорошо помнят респонденты, полученные ими поощрения и порицания от управляющего состава ГБПОУ «Южно-Уральский государственный технический колледж» (обобщающий этап исследования)

Номер респондента	Как часто вас поощряют?	Как часто проходит порицание?
1	часто	редко
2	редко	редко
3	часто	редко
4	редко	часто
5	редко	часто
6	редко	часто
7	часто	редко
8	редко	часто
9	редко	часто
10	часто	часто
11	часто	часто
12	редко	часто
13	редко	часто
14	редко	редко
15	часто	часто
16	редко	часто
17	часто	часто
18	редко	редко
19	часто	часто
20	часто	редко
21	часто	редко
22	часто	редко
23	часто	редко
24	часто	редко
25	часто	редко
26	часто	редко

Оказалось, что больше запоминаются порицания, нежели поощрения. Это объясняется, скорее всего, эффектом непривычности. Запоминается не то,

что привычно и находится в границах ожиданий, а то, что не привычно и выходит за эти границы. Оценка вызывает определенные эмоциональные реакции, эмоциональный эффект. Эти реакции различаются своей направленностью и интенсивностью. С учетом этих признаков нами были выделены и проанализированы типичных эмоциональных реакций на управленческие оценки: эмоциональные реакции на поощрения радость, гордость, удовлетворенность, безразличие, неудовлетворенность; - эмоциональные реакции на порицания, безразличие, недоумение, разочарование, раздражение, тревога, неудобство, стыд, чувство вины, гнев.

Оценка сравнительной распространенности эмоциональных реакций на поощрения: радость – 86 %; безразличие – 70 %; гордость – 67 %; безразличие – 0,1 %; удовлетворенность – 74 %; неудовлетворенность и другие реакции – 0,2 %.

Осуществляя сравнительную характеристику результатов исследования, можно прийти к выводу о том, что руководитель Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Южно-Уральский государственный технический колледж» осуществляет реализацию системы контроля в процессе управления колледжем, поскольку наблюдается положительная динамика улучшения качества управления.

Таким образом, в данном параграфе осуществлен анализ результатов исследования по реализации системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж» (обобщающий этап исследования).

На основе анализа заключительного этапа исследования можно сделать вывод о том, что гипотеза исследования подтвердилась, а именно: качество управления государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж» будет выше, если: разработать и внедрить в

деятельность базы исследования специально разработанную систему контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями, состоящей из трех блоков – диагностического (диагностика существующей системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации), содержательно-методического (коррекция существующей системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации), контрольно-оценочного (выявление эффективности системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации); разработать условия эффективного функционирования системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями: оптимизация системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями в системе отношений «руководитель – подчиненный», диагностика и профилактика ошибок при проведении контроля.

Выводы по второй главе

Во второй главе настоящего исследования «Экспериментальная работа по реализации системы контроля в процессе управления государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж» осуществлена характеристика базы исследования и анализ эффективности системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж», реализация системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж» и представлен анализ результатов исследования по реализации системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным

профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж».

Практическая работа осуществлялась в несколько этапов:

1 этап – анализ эффективности существующей системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж»;

2 этап – разработка и апробация системы контроля в процессе управления образовательной организацией.

3 этап – подведение итогов исследовательской работы.

В первом параграфе второй главы исследования осуществлен анализ эффективности системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж».

На основе работ А.Я. Кибанова и Т.И. Шамовой были выделены следующие критерии эффективности системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации: объективность управленческой оценки со стороны сотрудников; коммуникативный эффект контроля со стороны работников образовательной организации.

В ходе диагностики критериев на основе опросника А.Я. Кибанова представленного в приложении 2, мы осуществили эффективность существующей системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж».

Об эффективности системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями можно судить на нескольких уровнях его проявления: коммуникативном, эмоциональном, поведенческом.

Судя по результатам наших исследований, достаточно высок уровень потребности сотрудников организации в управленческом контроле. Вместе с тем, эта потребность удовлетворяется не в полной мере, чему препятствуют:

- расхождение самооценки и внешней оценки, когда уровень самооценки превышает уровень внешней оценки и человек оказывается при неудовлетворительных притязаниях;

- несправедливость оценок, когда они оказываются непропорциональными трудовым вкладам отдельных работников или проявлениям их профессиональных, личных качеств. В управленческих оценках преобладает отрицательная направленность, т.е. «промахи» акцентируются чаще, нежели успехи.

- недостаточное использование оценок в управленческой практике, расхождение между «спросом» на оценки и их «предложением»;

- нарушение технологических правил оценивания.

Чтобы контроль в системе управления был более эффективным, нами была осуществлена реализация системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж» во втором параграфе второй главы:

В ходе обобщающего этапа исследования нами получены следующие результаты: оценка сравнительной распространенности эмоциональных реакций на поощрения: радость – 86 %; небезразличие – 70 %; гордость – 67%; безразличие – 0,1 %; удовлетворенность – 74 %; неудовлетворенность и другие реакции – 0,2 %.

Осуществляя сравнительную характеристику результатов исследования, можно прийти к выводу о том, что руководитель Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Южно-Уральский государственный технический колледж» осуществляет реализацию системы контроля в процессе управления колледжем, поскольку наблюдается положительная динамика улучшения качества управления.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Введение в системе российского среднего профессионального образования новой уровневой системы подготовки кадров, переход от знаниевой к компетентностной модели подготовки выпускников, сближение российских стандартов и процедур контроля качества образовательной деятельности с европейскими, появление новых инновационных образовательных организаций требуют формирования новых индикаторов и критериев контроля в процессе управления профессиональной образовательной организацией.

В первой главе исследования «Теоретические аспекты разработки и реализации системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организацией» изучено состояние проблемы управления профессиональными образовательными организациями в теории и практике менеджмента профессионального образования, разработана система контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями и определены условия функционирования системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями.

Подводя итоги первой главы настоящего исследования были сделаны следующие выводы:

1. Основная цель управления образовательной организацией заключается в обеспечении эффективного функционирования организации и предоставления максимально качественных образовательных услуг, важных для социального развития общества. Высокая социальная значимость деятельности образовательных организаций обуславливает необходимость их закономерного развития, что распространяется и на управленческий аспект, обеспечивающий организационно-деятельностую сферу образовательных процессов. При этом, большое внимание необходимо уделять эффективному управлению персоналом образовательных организаций, поскольку именно

сотрудники (в особенности – педагогический состав) влияют на конечный результат функционирования образовательной организации.

2. Система контроля в профессиональной образовательной организации включает в себя контроль над следующими объектами: контроль охвата студентов образовательным процессом, контроль развития педагогического коллектива, контроль социальной успешности выпускников, контроль качества образовательных программ, контроль материально-технического оснащения образовательной организации, контроль качества управления образовательной организации, контроль воспитательного процесса образовательной организации, контроль качества здоровьесберегающей среды образовательной организации, контроль инновационной среды образовательной организации, контроль уровня образовательной подготовки обучающихся в образовательной организации.

3. Система контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации, которая состоит из трех блоков – диагностического (диагностика существующей системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации), содержательно-методического (коррекция существующей системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации), контрольно-оценочного (выявление эффективности системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации).

4. Условиями эффективного функционирования системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями являются: 1) оптимизация системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями в системе отношений «руководитель – подчиненный», 2) диагностика и профилактика ошибок при проведении контроля.

Во второй главе исследования «Экспериментальная работа по реализации системы контроля в процессе управления государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-

Уральский государственный технический колледж» осуществлена характеристика базы исследования и анализ эффективности системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж», реализация системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж» и представлен анализ результатов исследования по реализации системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж».

Продолжим перечень выводов по проведенному исследованию:

5. Практическая работа осуществлялась в несколько этапов: 1 этап – анализ эффективности существующей системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж»; 2 этап – разработка и апробация системы контроля в процессе управления образовательной организацией; 3 этап – подведение итогов исследовательской работы.

6. На основе работ А.Я. Кибанова и Т.И. Шамовой были выделены следующие критерии эффективности системы контроля в процессе управления профессиональной образовательной организации: объективность управленческой оценки со стороны сотрудников; коммуникативный эффект контроля со стороны работников образовательной организации.

7. В ходе диагностики критериев на основе опросника А.Я. Кибанова представленного в приложении 2, определена эффективность существующей системы контроля в процессе управления Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением «Южно-Уральский государственный технический колледж».

8. Об эффективности системы контроля в процессе управления профессиональными образовательными организациями можно судить на нескольких уровнях его проявления: коммуникативном, эмоциональном, поведенческом. Судя по результатам исследований, достаточно высок уровень потребности сотрудников организации в управленческом контроле. Вместе с тем, эта потребность удовлетворяется не в полной мере.

9. –В ходе обобщающего этапа исследования нами получены следующие результаты: оценка сравнительной распространенности эмоциональных реакций на поощрения: радость – 86 %; безразличие – 70 %; гордость – 67%; безразличие – 0,1 %; удовлетворенность – 74 %; неудовлетворенность и другие реакции – 0,2 %.

Осуществляя сравнительную характеристику результатов исследования, можно прийти к выводу о том, что руководитель Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Южно-Уральский государственный технический колледж» осуществляет реализацию системы контроля в процессе управления колледжем, поскольку наблюдается положительная динамика улучшения качества управления.

Таким образом, цель исследования достигнута, задачи выполнены. Сформулированную нами гипотезу исследования можно считать достоверной.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Айнштейн, В. Информатизация: приобретения и утраты / В. Айнштейн // Высшее образование в России. – 2009. – № 5. – С. 89–92.
3. Анденко, М. Актуальные проблемы воздействия специальных кафедр высшей школы при модульном обучении, – Новосибирск, 2013. – 93 с.
4. Артамонов, Г.Т. Топология сетей ЭВМ и многопроцессорных систем / Г.Т. Артамонов, В.Д. Тюрин. — М.: Радио и связь, 2011. – 247 с.
5. Архангельский, С. Методологические разработки по курсу педагогики и психологии высшей школы для слушателей ФПК / С. Архангельский. – М., 2010. – 203 с.
7. Бекренев, В. Интегрированная система многоуровневого высшего технического образования // В. Бекренев, В. Михалькевич / Высшее образование в России. 2016, №2. – С. 89–92.
8. Беспалько, В.П. Педагогические принципы управления качеством подготовки специалистов / В.П. Беспалько // Межвузовский сборник «Управление качеством подготовки специалистов в высшей школе». Горький, Горьковский гос. ун.-т, 2009. – С. 68–71.
10. Бобонова, Е.Н. Модернизация управленческой структуры вуза / Е.Н. Бобонова // Тезисы докладов III Всероссийской научно-практической конференции «Черноземье-97. Новые информационные технологии в образовании». Воронеж: ВГПУ, ВОИПКРО, 2017. – С. 206–208.
11. Богданов, А.А. Всеобщая организационная наука / А.А. Богданов. Т.1–2. – М., 1998. – 209 с.
12. Бредис, В.Э. Современные сетевые информационные технологии в ЛГТУ / В.Э. Бредис, В.И. Припачкин // Материалы региональной научно-технической программы «Вуз-Черноземье». – Воронеж: Издательство ВГТУ, 2009. – 103 с.

13. Бурков, В.Н. Большие системы: Моделирование организационных механизмов / В.Н. Бурков, Б. Данев, Т.Б. Нанева. – М.: Наука, 2009. – 246 с.
14. Бурков, В.Н. Модели и методы управления организационными моделями / В.Н. Бурков, В.А. Ириков. М.: Наука, 2014. – 270 с.
15. Васильев, Ю.С. Экономика и организация управления вузом / Ю.С. Васильев, В.В. Глухов, М.П. Федоров; под ред. док. эконом. наук В.В. Глухова. – СПб.: Лань, 2011. – 544 с.
16. Вербицкий, А. Активные методы обучения в высшей школе: контекстный подход. – М., 2010. – 408 с.
18. Глушков, В.М. О системной оптимизации / В.М. Глушков // Кибернетика. – 2010. – №5. – С. 546–559.
19. Горев, В.К. Образование в условиях рыночных отношений (зарубежный опыт) / Горев В.К. // Новые информационные технологии в образовании: Обзорная информация академии педагогических наук. – М.: НИИ ВО. 2016. – № 3. – С. 32–35.
20. Гранин, Ю. Шанс на выживание – интеллект / Ю. Гранин // Высшее образование в России, – 2014. – №5. – С. 40–47.
22. Денисова, А.Л. Информационная среда профессиональной подготовки специалиста / А.Л. Денисова, В.Л. Пархоменко // Тезисы докладов III Всероссийской научно–практической конференции «Черноземье–97. – Воронеж: ВГПУ, ВОИПКРО, 2017. – С. 44–45.
23. Ефремов, А.П. Экономика и оптимизация учебного процесса / А.П. Ефремов. М.: МГУП, 2009. – 198 с.
24. Жураковский, В. Высшая техническая школа на рубеже веков / В.Жураковский, В. Приходько, И. Федоров // Высшее образование в России. – 2009. – № 1. – С. 3–13.
25. Ильчук, В.М. Цены на информационные продукты и услуги / В.М. Ильчук. Под общей редакцией К.И. Курбакова. – М.: Изд-во Рос.экон.акад., 2008. – 236 с.

26. Инновационное обучение: стратегия и практика / Под ред. В. Ляудис. – М., 2014. – 408 с.
27. История социологии / Под редакцией А.Н. Елсукова, Г.Н. Соколовой, А.А. Грицанова, Т.Г. Румянцевой. – Минск: Вышэйшая школа, 2017. – 296 с.
31. Колин, К.К. Фундаментальные основы информатики: социальная информатика: Учеб. пособие для вузов / К.К. Колин. – М.: Академ. Проект: Екатеринбург: Деловая книга, 2000. – 350 с.
32. Куклин, В.О. сравнении педагогических технологий / В. Куклин, В. Наводнов // Высшее образование в России. – 2014. – №1. – С. 89–92.
33. Куприянов, М.П. Особенности организации и управления учебным процессом / М.П. Куприянов, Н.Г. Мальцева // Межвузовский сборник научных трудов «Совершенствование подготовки специалистов в высшей школе». – Краснодар: КубГТУ, 2016. – С. 51–55.
34. Максимович, Г.Ю. Информационные системы: учеб. пособие / Г.Ю. Максимович, А.Г. Романенко, О.Ф. Самошпок. Под общей редакцией К.И. Курбакова. М.: Рос.экон.акад., 2009. – 198 с.
35. Мальцева, Н.Г. О распределении штатов ППС / Н.Г. Мальцева // Сборник научных статей Международной методической конференции «Университетское образование в условиях формирования рыночных отношений». – Пенза, 2017. – С. 7–8.
36. Мальцева, Н.Г. Ресурсное обеспечение учебного процесса платного контингента студентов / Н.Г. Мальцева // Сборник научных трудов, посвященный 45–летию ЛГТУ. Липецк: ЛГТУ, 2001. – С. 110–113.
37. Мальцева, Н.Г. Подсистема «Рейтинговая оценка» / Н.Г. Мальцева // Сборник научных статей межвузовской конференции «Инновации в высшей школе и совершенствование учебно-воспитательного процесса», Липецк. ЛГТУ, 1998. – С. 53–54.
38. Мальцева, Н.Г. Интегральная компьютерная система «Университет» / Н.Г. Мальцева // Сборник научных статей межвузовской конференции

«Инновации в высшей школе и совершенствование учебно-воспитательного процесса». Липецк: ЛГТУ, 1998. – 49–50 с.

39. Мальцева, Н.Г. Подсистема «Учебный процесс». Сборник научных статей межвузовской конференции «Инновации в высшей школе и совершенствование учебно-воспитательного процесса» / Н.Г. Мальцева. – Липецк: ЛГТУ, 1998. – С. 51–52.

40. Мальцева, Н.Г. База данных «Расписание занятий» / Н.Г. Мальцева, Г. Букина // Межвузовская конференция «Инновации в высшей школе и совершенствование учебно-воспитательного процесса». Липецк: ЛГТУ, 2008. С. 54–56.

41. Мальцева, Н.Г. Новые возможности компьютерной системы «Университет» / Н.Г. Мальцева // Научно-техническая конференция ЛГТУ. Липецк: ЛГТУ. 2009. – С. 60–63.

42. Манькова, О. Некоторые проблемы компьютеризации обучения / О.Манькова //Высшее образование в России. – 2008. – №3. – С. 97–99.

43. Мартин, Дж. Видеотекст и информационное обслуживание общества /Дж. Мартин / Пер. с англ. М.: Радио и связь, 2017. – 184 с.

45. Меськов, В. На пути интеграции (к итогам II Международного конгресса ЮНЕСКО «Образование и информатика») / В. Меськов, Э. Манушин // Высшее образование России. – 2016. – № 4. – С. 3–8.

49. Моисеев, Н.Н. Элементы теории оптимальных систем / Н.Н. Моисеев. – М.: Прогресс, 2010. – 170 с.

52. Полак, Э. Численные методы оптимизации. Единый подход / Э. Полак / Пер. с англ. Ф.И. Ерешко; Под ред. И.А. Вателя. М.: Мир, 1974. – 376 с.

55. Ракитов, А.И. Философия компьютерной революции. / А.И. Ракитов. – М.: Политиздат, 1991. – 286 с.

56. Роберт, И. Современные информационные технологии в образовании: дидактические проблемы, перспективы использования / И. Роберт. – М., 2014. – 112 с.

57. Савельев, А. Технологии обучения и их роль в реформе высшего образования / А. Савельев // Высшее образование в России. 1994. – № 2. – С. 89–92.

58. Серафимов, А. К вопросу о принципах технологий / А. Серафимо, В.К. Анштейн // Высшее образование в России. – 1995. – № 2. – С. 29–32.

59. Системы качества в образовании: Сборник переводов с английского. Выпуск 1.41. Под ред. Ю.П. Адлера– М.: МИСиС. 2000. – 144 с.

61. Скок, Г.Б. Как проанализировать собственную педагогическую деятельность. – М., 2001. – 189 с.

64. Соколов, А. Информационные технологии обучения в профессиональной подготовке / А. Соколов // Высшее образование России. – 2015. – №2. – С. 31–36.

65. Соколов, А.В. Методы информационной защиты объектов и компьютерных сетей / А.В. Соколов, О.М. Степанюк. М.: АСТ, СПб.: Полигон, 2000. – 272 с.

66. Таев, И.С. Электрические аппараты автоматики и управления / И.С. Таев. – М.: Высшая школа, 2015. – 224 с.

67. Татур Ю. Прогноз на завтра / Ю. Татур // Высшее образование в России. 2015. – № 1. – С. 89–92.

68. Тоффлер, Э. Шок будущего / Пер. с англ. Э.Тоффлер – М.: АСТ, 2001. – 560 с.

70. Управление организацией : учебник / Под ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатина. – М. 1998. – 198 с.

73. Урсул, А.Д. Информация. Методологические системы / А.Д. Урсул. –М.: Наука, 2009. – 292 с.

74. Урсул, А.Д. Теоретическая информатика. / А.Д. Урсул, Ю.И. Шемакин. – М.: Рос. экон. акад., 2016. – 131 с.

75. Филатов, О. Информатизация современных технологий обучения в высшей школе / О. Филатов. – Ростов-на-Дону, 1997. – 209 с.

76. Фролов, Н.Н. Организация вузовской системы образовательных кредитов: методическое пособие / Н.Н. Фролов, Г.В. Сундуков, В.В. Жигунов, В.А. Голутвин. Тула: Тул. гос. ун.-т, 2013. – 44 с.

79. Цевенков, Ю.М. Использование ЭВМ в целях управления учебным процессом / Ю.М. Цевенков, Е.Ю. Семенова // Новые информационные технологии в образовании. – М.: НИИ ВО. – 2011. – №3 – 56 с.

80. Чебышев, Н. Основа развития современной высшей школы / Н. Чебышев, В. Каган // Высшее образование в России. – 2008. – № 2. – С. 89–92.

83. Шемакин, Ю.И. Теоретическая информатика: учеб. пособие / Ю.И. Шемакин. Под общей ред. К.И. Курбакова. – М.: Изд-во Рос.экон. акад., 2008. – 132 с.

84. Шпиганович, А.Н. Случайные потоки в решениях вероятностных задач: учеб. пособие для вузов / А.Н. Шпиганович, А.А. Шпиганович, Н.М. Огарков. – Липецк: ЛГТУ, 2009. – 80 с.

85. Шпиганович, А.Н. Случайные потоки в решении вероятностных задач: учеб. пособие для вузов / А.Н. Шпиганович, А.А. Шпиганович, В.И. Бош. – Липецк: ЛГТУ, 2003. – 233 с.

86. Шпиганович, А.Н. Совершенствование механизмов управления и развития организационной системы высшего учебного заведения / А.Н. Шпиганович, Н.Г. Мальцева. – Липецк: ЛГТУ, 2013. – 206 с.

87. Энциклопедия профессионального образования: В 3-х т. / Под ред. С.Я. Батышева. – М., 1999. – 2099 с.

88. Яковлев, Е.В. Математические основы психологии: учеб. пособие / Е.В. Яковлев. Челябинск: ЧГПУ, 1999. – 62 с.

89. Яковлева, Н.М. Теория и практика педагогического творчества: учеб. пособие к спецкурсу / Н.М. Яковлева. Челябинск: ЧГПИ, 1987. – 67 с.

90. Янушкевич, Ф. Технология обучения в системе высшего образования / Ф. Янушкевич. – М., 1986. – 409 с.

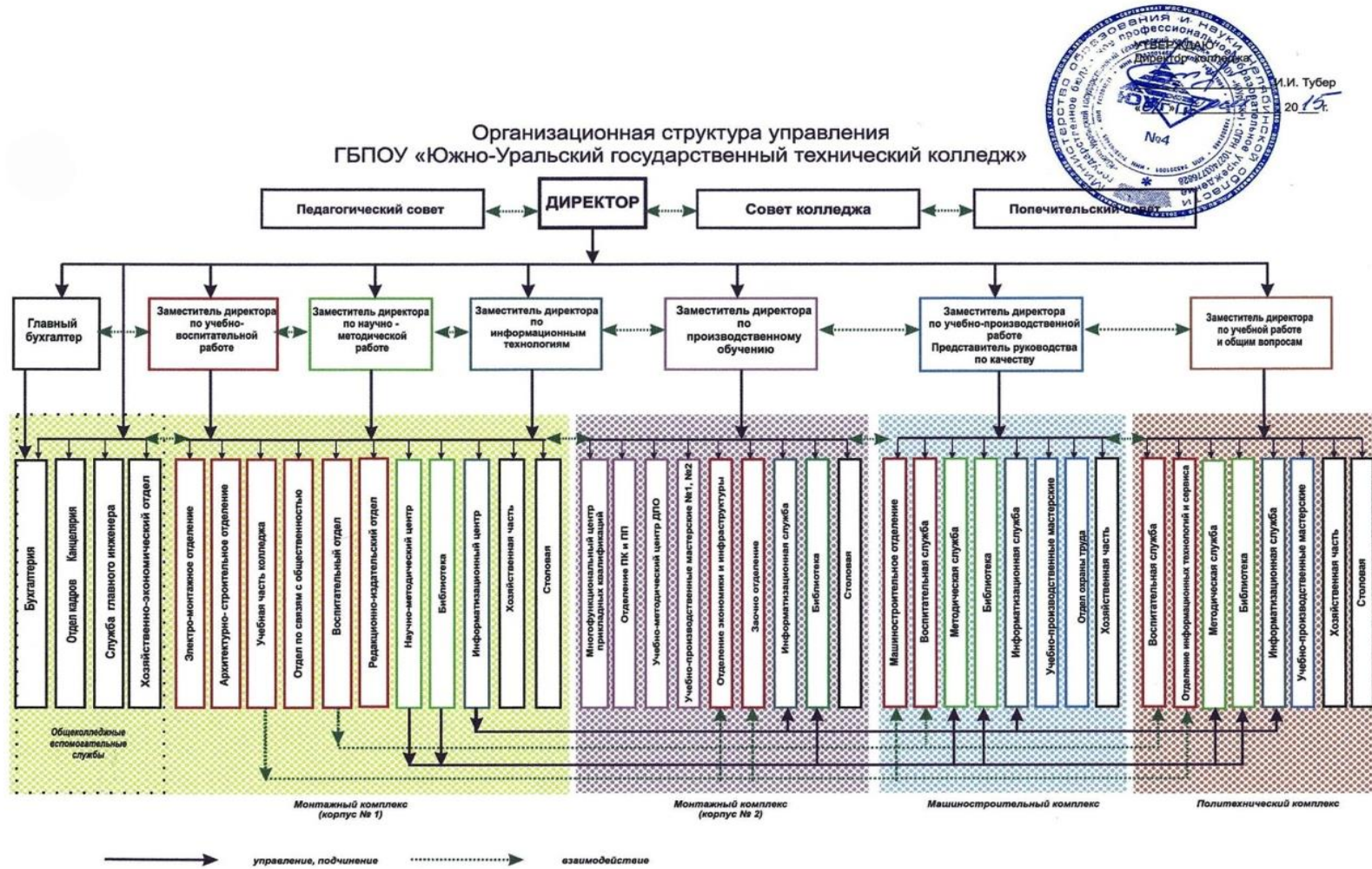


Рисунок 1. Организационная структура управления «ЮУрГТК»

Опросник: «Объективность управленческой оценки со стороны сотрудников»

(Автор д.э.н., профессор А.Я. Кибанов) [42].

Ответы на вопросы 10 и 12; 18, 22, 25, 43 и 44; 34, 38,40 и 41; 39 и 45 должны давать расхождение не более одного балла. Два расхождения позволяют рассматривать валидность как низкую.

1. Способен в случае необходимости принимать и отстаивать непопулярные решения.

2. В случаях возникновения проблем всегда все решает сам, стремится как можно быстрее решить конкретную проблему.

3. Понимает, что эффективность работы подчиненных зависит от их руководителя и в случае сбоя стремится тут же исправить ситуацию и предотвратить ее в будущем.

4. При обосновании инициативы рассматривает как плюсы, так и минусы решения, правильно рассчитывает ресурсы для улучшения ситуации.

5. Повышает квалификацию только тогда, когда это предлагает или руководство, или отдел развития персонала.

6. При расстановке приоритетов понимает, что важным является то, что принципиально для бизнеса и сложно в исполнении, поэтому стремится это сделать сам, а остальное делегирует подчиненным.

7. При возникновении проблем стремится их решить самостоятельно, находит несколько вариантов решения, умеет обосновать плюсы и минусы каждого из них.

8. В случаях длительного стресса умеет находить разрядку и поддерживать хорошую форму.

9. Если возникает проблема, то в первую очередь подробно анализирует причину ее возникновения и выявляет ответственных за ее возникновение.

10. Коллеги и подчиненные часто обращаются к нему за советом и помощью, при общении с ним чувствуют себя психологически комфортно.

11. В случаях проблем, которые возникли по вине других людей или подразделений, сразу переадресует задачу к виновнику проблемы.

12. В сложных коммуникативных ситуациях легко раздражается, может быть резким в общении.

13. Стремится к получению максимально полной информации о рынке, смежных сферах и эффективно использует эту информацию.

14. Умеет эффективно действовать в условиях неопределенности.

15. Не допускает ошибок даже в мелких деталях.

16. Позитивно характеризует компанию и ее ценности в разговорах с другими людьми.

17. Умеет признавать свои ошибки и брать на себя ответственность за них.

18. Никогда не раздражается, не проявляет отрицательных эмоций.

19. Старается найти общие интересы и общий язык с коллегами в случае решения совместных задач.

20. Признает свою ответственность за результат.

21. Проявляет клиентоориентированность, стремление решить проблемы, берет на себя ответственность в сложных ситуациях.

22. Никогда и ни в какой форме не критикует решения руководства и стратегии компании.

23. Не приветствует изменения, предпочитает проверенные, подтвержденные длительным опытом решения.

24. Всегда готов пожертвовать своими интересами ради общих.

25. В стрессе не теряется, ищет и находит решения.

26. Если проблемы возникли из-за неправильных действий подчиненных, старается вовлечь их в решение, научить, как избежать такой ситуации в будущем.

27. Проактивен, заранее подстраивает работу своего подразделения под изменяющиеся стратегии компании.

28. Видит взаимосвязь и взаимозависимость различных подразделений и функций в организации, понимает интересы организации в целом.

29. Умеет анализировать возможности, угрозы, а также рассчитывать и планировать ресурсы.

30. Никогда не стремится в конфликте отстаивать только свои интересы.

31. Мотивирует людей, основываясь на их результатах.

32. Считает, что сотрудники должны быть готовыми профессионалами и четко действовать в рамках должностных обязанностей, в остальных случаях с людьми надо расставаться.

33. Никогда не бывает пристрастным к людям, умеет избегать личных симпатий и антипатий.

34. Умеет определять и учитывать индивидуальность подчиненных при взаимодействии и мотивации.

35. Системен, видит интересы организации в целом, умеет видеть интересы разных функций и подразделений.

36. Использует преимущественно функции контроля, считает, что контроль, порицание и наказание являются наиболее эффективными методами работы с людьми.

37. Харизматичен, использует силу своей личности для того, чтобы мотивировать своих людей.

38. Подчиненные этого человека заметно прогрессируют с момента прихода в компанию.

39. Правильно и заранее формирует штат, определяет потребность в наборе персонала.

40. Настроен мотивировать персонал, грамотно выбирает соотношение поощрения и порицания.

41. Умеет управлять конфликтом интересов с позиции «сотрудничество», чтобы все стороны получали максимальный выигрыш.

42. Организует обучение и осуществляет коучинг по отношению к своим сотрудникам, развивает людей.

43. Умеет хорошо концентрироваться на задаче, внимателен к мелочам.

44. Знает внешнюю среду организации, конкурентов.

45. Настаивает на своей позиции, если мнение собеседника изначально показалось неправильным, то старается сократить беседу.

46. Проявляет инициативу тогда, когда процесс действительно требует улучшения.

47. В поведении и принятии решений следует ценностям компании и ее интересам.

48. Всегда проявляет инициативу, вносит рационализаторские предложения.

49. Учитывает интересы исключительно своего подразделения, конкурирует за ресурсы.

50. Стремится решить проблему максимально быстро и эффективно, причем не всегда делает это самостоятельно, в случае необходимости привлекает экспертов.

Распределение по вопросам групп компетенций:

Мотивация, соблюдение корпоративных ценностей – вопросы 1–29, 43–50.

1. Клиентоориентированность – 11, 21, 26.

2. Лояльность к компании, патриотизм – 16, 22, 47.

3. Ориентация на результат, ответственность за результат – 17, 20, 24, 49, 50.
4. Инициативность – 23, 46, 48.
5. Адаптивность, открытость новому – 27.
6. Самостоятельность и навыки принятия решений – 14, 29.
7. Понимание бизнес-среды – 13, 19, 28, 44.
8. Устойчивость к процедурам и детальной работе – 15, 43.
9. Стрессоустойчивость – 25.
10. Стремление к общению и навыки общения с людьми в организации – 12, 18, 19, 45.

Управленческие навыки – вопросы 26–42.

1. Управление текущей работой – 30, 35, 41.
2. Управление командой – 28, 33, 34.
3. Планирование – 27, 29, 39.
4. Обучение – 26, 32, 34, 38, 42.
5. Мотивирование – 31, 33, 34, 36, 37, 40.