

Таблица 1. – Профессиональные образовательные маршруты выпускников ресурсного центра.

| Уч. год   | Количество выпускников | КарГТУ       | КарГУ        | КЭУ        | КГМУ       | Др. вузы   | СНГ        | Другое     |
|-----------|------------------------|--------------|--------------|------------|------------|------------|------------|------------|
| 2009-2010 | 433                    | 220<br>50,8% | 124<br>28,6% | 25<br>5,7% | 37<br>8,5% | 17<br>3,9% | 2<br>0,4%  | 8<br>2,1%  |
| 2010-2011 | 512                    | 277<br>54,1% | 91<br>17,7%  | 28<br>5,7% | 46<br>8,9% | 41<br>8%   | 16<br>3,1% | 13<br>2,5% |
| 2011-2012 | 526                    | 341<br>64%   | 74<br>14%    | 24<br>4,6% | 53<br>10%  | 16<br>4%   | 11<br>2,1% | 7<br>1,3%  |

### Список литературы

1. *Гузанов Б. Н.* Концепция образовательного кластера многоуровневой подготовки кадров для предприятий машиностроения и металлургии / Б. Н. Гузанов, Т. Б. Соколова, Н. А. Бабкин // *Профессиональное образование и рынок труда.* – 2013. – № 1. – С. 16–18.
2. *Гузанов Б. Н.* Формирование профессиональных намерений старшеклассников в ресурсном центре на основе социального партнерства / Б. Н. Гузанов, Б. К. Утемуратова // *В мире научных открытий.* – 2014. – № 7 (55). – С. 7–31.
3. *Утемуратова Б. К.* Перспектива развития ресурсного центра в образовательном комплексе «Ресурсный центр-КарГТУ-Корпоративный университет» / Б. К. Утемуратова, Б. Н. Гузанов // *Наука и образование – ведущий фактор стратегии «Казахстан-2030»: сб. тр. междунар. конф. Караганда, 21–22 июня 2013.* – Караганда: Изд-во КарГТУ, 2013. – С. 50–53.
4. *Утемуратова Б. К.* Профильное обучение в условиях ресурсного центра / Б. К. Утемуратова // *Интеграция образования.* – 2012. – № 3. – С. 19–22.
5. *Утемуратова Б. К.* Ресурсный центр как механизм концентрации ресурсов образовательных учреждений / В. А. Федоров, Б. К. Утемуратова // *Наука и образование – ведущий фактор стратегии «Казахстан–2030»: матер. Междунар. науч. конф. Караганда, 28–29 июня 2013 г.* – Караганда: Изд-во КарГТУ, 2013. – С. 207–211.

УДК 377.111.3:377.014.54

**В. А. Гусев, О. Ю. Нисман**

**V. A. Gusev, O. U. Nisman**

*ГБОУ СПО «Поволжский государственный колледж», г. Самара*

*Volga Region State College, Samara*

*college@sgppk.ru*

### АДАПТАЦИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ К ВНЕШНИМ ТРЕБОВАНИЯМ СО СТОРОНЫ ГОСУДАРСТВА И РЫНКА ТРУДА

### ADAPTATION OF THE SYSTEM OF MANAGEMENT OF PROFESSIONAL EDUCATIONAL ORGANIZATION TO THE EXTERNAL REQUIREMENTS FROM THE DIRECTION OF STATE AND LABOUR MARKET

**Аннотация.** В статье представлена практика управления образовательной организацией в новых постоянно изменяющихся условиях на основе технологии перевода внешних запросов во внутренние задачи колледжа, повышения профессиональных компетенций педагогических и управленческих кадров, а также на основе модернизации организационной структуры.

**Abstract.** In the article the practice of management of educational organization in new constantly changing conditions on the basis of technology of conversion of external requirements into

internal college tasks, improvement of professional competences of pedagogical and administrative personnel as well as on the basis of modernization of organizational structure is presented.

**Ключевые слова:** планирование; мониторинг образовательного процесса; система обучения персонала организации; определение и перспективное планирование ресурсов, модернизация структуры управления.

**Keywords:** planning; monitoring of the educational process; the system of education of personnel of the organization; the definition and perspective planning of resources; modernization of the structure of management.

Реализация стандартов третьего поколения и выполнение требований ФЗ «Об образовании в РФ», рынка труда предусматривает непрерывный процесс совершенствования всех действующих систем и подсистем, развития существующих и создания новых структурных подразделений, а также разработку принципиально новой системы подготовки и переподготовки педагогических и управленческих кадров.

Эффективное управление образовательной организацией в постоянно изменяющихся условиях зависит, на наш взгляд, от умелого применения технологии перевода внешних запросов во внутренние задачи колледжа. Суть технологии заключается в изучении требований к деятельности образовательной организации со стороны государства, рынка труда, студентов, родителей и иных потребителей с последующим установлением измеримых критериев результативности по всем процессам управления и разработке плана работы колледжа на учебный год.

Таким образом, данная технология перевода внешних запросов во внутренние задачи колледжа опирается на:

- управление по целям, т.е. планирование деятельности подразделений, исходя из целей организации и критериев результативности работы;
- делегирование полномочий, установление необходимых регламентов работы и персональной ответственности на всех уровнях управления;
- мотивацию персонала и его обучение под достижение целей;
- согласование действий между подразделениями;
- своевременное определение и перспективное планирование ресурсов.

Важнейшим условием получения эффекта от перевода внешних запросов во внутренние задачи колледжа является проведение мониторинга деятельности колледжа, который включает в себя сбор и анализ данных в соответствии с установленными критериями результативности деятельности, а также системный целенаправленный аудит деятельности структурных подразделений.

Достижение стратегической цели по адаптации системы управления к внешним запросам требует внесения изменений в содержание деятельности структурных подразделений и должностных лиц, реорганизации существующих и созданию новых структурных подразделений [1, 2].

Так, методический кабинет в 2011 году был преобразован в Центр информационно-методического обеспечения образовательного процесса. Данная модернизация была продиктована требованиями 29 статьи ФЗ «Об образовании в РФ», 7 раздела ФГОС СПО к ежегодной актуализации учебно-планирующей и учебно-методической документации, к обеспечению всех дисциплин и ПМ учебно-методической документацией в печатном и (или) электронном виде, к расширению применения дистанционных

технологий, к методическому обеспечению внеаудиторной самостоятельной работы студентов. Также в целях реализации Указа Президента РФ от 07 мая 2012 в колледже в 2012 году создан многофункциональный центр прикладных (профессиональных) квалификаций. Позже для обеспечения сетевого взаимодействия по вопросам профессиональной подготовки был создан Ресурсный центр профессионального образования.

Важную роль в достижении стратегической цели играет стандартизация нормативно-методического обеспечения образовательного процесса. Работа в этом направлении связана с созданием банка нормативной документации колледжа, разработкой шаблонов и бланков различных документов, в структуре которых заключены внешние требования.

Однако, недостаточно разработать комплект локальных актов и шаблонов, гораздо важнее научить сотрудников их использовать в своей работе, добиться единого понимания, сформировать у сотрудников способность говорить на одном языке и быстро преобразовать знания в действия. Сами по себе цели, задачи, документы не имеют никакой ценности, их наличие никак не отразится на результате, если их содержание не вложено в сознание сотрудников, не превратилось в их убеждения, понимание и позицию.

Одним из обязательных условий приведения системы управления колледжем к реализации внешних требований является система специальных, а не случайных действий по формированию и развитию профессиональных компетенций не только педагогических работников, но и руководителей структурных подразделений.

Мы убеждены, что если не действовать целенаправленно и системно, если не учить персонал под достижения той или иной цели, то не стоит ждать много от своих сотрудников. Команда эффективных руководителей различного уровня была, есть и будет залогом успеха любой организации [1, 2]. В этой связи содержание работы по повышению уровня управленческой компетенции направлено на формирование и развитие таких умений как: планирование, мониторинг, анализ деятельности в соответствии с критериями результативности, на формирования умений делегировать полномочия, мотивировать сотрудников, определять регламент своей работы и подчинённых. Сотрудников необходимо учить внутри организации, сами собой эти умения ниоткуда не возьмутся, а значит, и выполнить внешние требования будет очень сложно.

Для получения высоких результатов по повышению профессиональных компетенций руководящих и педагогических сотрудников необходима переориентации системы морального и материального стимулирования на выполнение установленных критериев результативности.

Все вышеперечисленные направления работы по адаптации системы управления образовательной организации внешним запросам позволили добиться следующих эффектов:

- наличие профессиональной команды управленцев, повышение методического потенциала педагогических сотрудников, способных преобразовывать новые знания в действия;
- наличие нормативного и учебно-методического обеспечения адекватного внешним требованиям;
- увеличение скорости адаптации к введению нового требования к деятельности колледжа;

- увеличение набора студентов на специальности в целом и на технические специальности, в частности;
- увеличение адресных запросов от работодателей на подготовку;
- расширение спектра дополнительных образовательных услуг на основе изучения запросов работодателей;
- рост удовлетворенности потребителей качеством предоставляемых образовательных услуг;
- рост конкурентоспособности и инновационного потенциала колледжа.

В перспективе мы планируем изучить вопросы, связанные с сокращением времени адаптации выпускников на рабочем месте, ростом заработной платы и карьеры выпускников.

### Список литературы

1. *Огородников А. Ю.* Формирование инновационного потенциала руководителей в системе образования / А. Ю. Огородников // Образование и наука. – 2014. – № 9. – С. 34–47.
2. *Фоменко С. Л.* Условия и детерминанты профессионального становления и развития педагогического коллектива современной школы / С. Л. Фоменко // Образование и наука. – 2014. – № 4. – С. 43–58.

УДК 37.01

**Н. Н. Давыдова**

**N. N. Davydova**

**ФГАОУ ВПО «Российский государственный  
профессионально-педагогический университет», г. Екатеринбург  
Russian state vocational pedagogical university, Ekaterinburg  
editor@edscience.ru**

## ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ КЛАСТЕР КАК ВАЖНЫЙ КОМПОНЕНТ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ НЕПРЕРЫВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ<sup>1</sup>

### EDUCATIONAL CLUSTER AS AN IMPORTANT COMPONENT OF THE REGIONAL SYSTEM OF CONTINUOUS EDUCATION

**Аннотация.** Концепция модернизации российского образования предполагает обеспечение адаптации образовательных структур к новой системе социально-экономических отношений, создание условий для распределения ответственности в профессиональном образовании между государством, работодателями, гражданским обществом, что прямо связано с расширением возможностей использования кластерного подхода в образовании. В статье рассмотрены основные кластерные стратегии, позитивные условия и факторы, сдерживающие развитие образовательных кластеров.

**Abstract.** The concept of modernization of Russian education presupposes the adaptation of educational structures to the new system of socio-economic relations, and to create conditions for the allocation of responsibility between the state vocational education, employers, civil society, which is directly related to the expansion of the possibilities of using the cluster approach in education. The article describes the main cluster strategies, positive conditions and constraints on the development of educational clusters.

**Ключевые слова:** система непрерывного педагогического образования, образовательный кластер; профессиональной подготовки современного учителя

---

<sup>1</sup> Работа выполнена при финансовой поддержке гранта РГНФ № 14–16–66032 а.