

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
им. В.П. АСТАФЬЕВА
(КГПУ им. В.П. Астафьева)

Институт психолого-педагогического образования
Кафедра экономики и менеджмента

Демко Артур Валерьевич

МАГИСТЕРСКАЯ ДИССЕРТАЦИЯ

WORLD SKILLS КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Направление подготовки: 44.04.01 Педагогическое образование
Направленность (профиль) образовательной программы:
Управление образованием и проектный менеджмент

ДОПУСКАЮ К ЗАЩИТЕ:

Заведующий кафедрой: д.э.н., профессор
Владимирова Ольга Николаевна

03.12.2018

(дата, подпись)

Руководитель магистерской программы:
к.п.н., доцент Галкина Елена Александровна

03.12.2018

(дата, подпись)

Научный руководитель: д.п.н., к.т.н.,
профессор Кольга Вадим Валентинович

03.12.2018

(дата, подпись)

Обучающийся:

Демко Артур Валерьевич

03.12.2018

(дата, подпись)

Красноярск 2018

РЕФЕРАТ

Диссертация на тему: «WorldSkills как инструмент развития образовательного учреждения».

Объем – 94 страницы, включая 16 рисунков, 2 таблицы, 1 приложение.
Количество использованных источников – 150.

Ключевые слова: развитие образовательного учреждения, профессиональное образовательное учреждение, инструменты развития образовательного учреждения, профессиональная ориентированность студентов, WorldSkills.

Цель исследования: разработать программу внедрения движения WorldSkills в работу КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» и определить критерии и показатели значимости данного движения для развития образовательного учреждения.

Объект исследования: краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Красноярский монтажный колледж».

Предмет исследования: WorldSkills как инструмент развития образовательного учреждения.

Задачи исследования:

- представить теоретические основы развития образовательного учреждения;
- провести анализ профессиональной программы развития КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж»;
- разработать программу внедрения движения WorldSkills как действенного инструмента развития образовательного учреждения.

Результаты работы заключаются в том, что здесь подробно представлены возможности движения WorldSkills в области профориентации студентов и, как следствие, развития образовательного учреждения;

разработана подробная программа по внедрению WorldSkills в работу КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» и определена значимость и результативность данного движения как для развития самого образовательного учреждения, так и для его студентов.

Новизна исследования заключается в том, что движение WorldSkills – это новое направление для красноярских профессиональных учебных заведений и КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» - один из немногих в нашем городе, кто внедрил его в свою образовательную программу.

Практическая значимость выполненного исследования заключается в том, что в его рамках разработана подробная программа по внедрению WorldSkills в работу КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» и определена целесообразность его внедрения.

ABSTRACT

Dissertation on the theme: «Improving the tools for the development of educational institutions through the use of WorldSkills».

Volume - 94 pages, including 16 figures, 2 tables, 1 Appendix. The number of sources used is 150.

Key words: educational institution development, professional educational institution, educational institution development tools, students ' professional orientation, WorldSkills.

The purpose of the study: to develop a program for the implementation of The WorldSkills movement in the work of Krasnoyarsk Assembly College and to determine the criteria and indicators of the importance of this movement for the development of educational institutions.

Object of research: regional state budgetary professional educational institution Krasnoyarsk Assembly College.

Subject of research: WorldSkills as a tool for the development of educational institutions.

Research problem:

- to present the theoretical basis for the development of educational institutions;
- to analyze the professional development program of Krasnoyarsk Assembly College;
- develop a program for the implementation of The WorldSkills movement as an effective tool for the development of educational institutions.

The results of the work are that here are presented in detail the possibilities of the WorldSkills movement in the field of vocational guidance of students and, as a consequence, the development of educational institutions; developed a detailed program for the implementation of WorldSkills in the work of Krasnoyarsk Assembly College and determined the importance and effectiveness of this

movement for the development of the educational institution and for its students.

The novelty of the study lies in the fact that The WorldSkills movement is a new direction for Krasnoyarsk vocational schools and Krasnoyarsk Assembly College is one of the few in our city who introduced it into their educational program.

The practical significance of the study is that it developed a detailed program for the implementation of WorldSkills in the work of Krasnoyarsk Assembly College and determined the feasibility of its implementation.

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	
ГЛАВА 1. ТЕОРИТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ	11
1.1. Сущность и значение развития для образовательного учреждения. Управление развитием образовательного учреждения.....	11
1.2. Инструменты развития образовательного учреждения	18
1.3. WorldSkills как действенный инструмент развития образовательного учреждения	24
ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ КГБПОУ «КРАСНОЯРСКИЙ МОНТАЖНЫЙ КОЛЛЕДЖ»	33
2.1. Общая характеристика образовательного учреждения.....	33
2.2. Анализ уровня профессиональной ориентированности студентов КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» как основного показателя развития образовательного учреждения.....	40
2.3. Направления и основные проблемы развития КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж»	48
ГЛАВА 3. ВНЕДРЕНИЕ ДВИЖЕНИЯ WORLDSKILL КАК ДЕЙСТВЕННОГО ИНСТРУМЕНТА РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ	53
3.1. Разработка программы внедрения WorldSkills в работу КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж»	53
3.2. Критерии и показатели значимости WorldSkills для развития образовательного учреждения	59
3.3. Анализ результатов апробации проекта	65
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	

ВВЕДЕНИЕ

Диссертационное исследование посвящено возможностям движения WorldSkills в развитии профессионального образовательного учреждения.

В настоящее время как в нашей стране, так и во всем мире происходят серьезные социально-экономические трансформации, что не может не отразиться на рынке труда. К уровню квалификации и профессиональной подготовке современных работников предъявляются все более серьезные требования, что вызывает определенные сложности в профессиональной ориентации и подготовленности молодых специалистов. Таким образом, профориентационная подготовка специалистов, удовлетворяющих квалификационным требованиям в рамках сложившейся экономической ситуации, является одной из первостепенных задач образовательных учреждений, осуществляющих их профессиональное обучение. Однако, как показывает практика, данной работе в образовательных учреждениях в настоящее время уделяется недостаточно внимания: в штате отсутствуют специалисты, которые отвечали бы за этот фронт социально-педагогической работы, нет соответствующей программы [113, с.619].

При этом именно профориентационная работа в образовательном учреждении, особенно в системе профессионального образования, является наиболее значимой, так как она является активным мотиватором к обучению студента и выбору работы по специальности по итогам обучения. В свою очередь, уровень успеваемости студентов и количество выпускников, выбравших работу по специальности, отражают авторитет образовательного учреждения профессионального образования в социуме и, как следствие, высокий уровень его развития.

На сегодняшний день одним из наиболее действенных и наиболее популярных в условиях глобализации и популяризации рабочих профессий направлений профессиональной ориентации является движение WorldSkills.

Международные и национальные соревнования, организованные в рамках WorldSkills, имеют большое значение для обучающихся в системе студентов профессионального образования. Для многих из них это отличная возможность получить новый опыт и убедиться, что успеха в жизни можно добиться не только с дипломом вуза, но и владея на высоком профессиональном уровне востребованной рабочей профессией.

Исходя из всего вышесказанного, мы можем констатировать, что данная тема является чрезвычайно актуальной.

Однако, несмотря на значимость вопросов профессиональной ориентации студентов как одного из показателей развития образовательного учреждения, а также популярность WorldSkills в данной области, в настоящее время многие учебные заведения не занимаются данным вопросом. Это обусловлено целым рядом причин, среди которых:

- отсутствие времени у руководства образовательных учреждений на решение вопросов профессиональной ориентации студентов;
- отсутствие необходимой информации о современных программах профессиональной ориентации, в частности WorldSkills;
- недооценка значения профессиональной ориентации для школьников и студентов;
- отсутствие кадров, на которые была бы возложена ответственность на развитие профориентации школьников и студентов.

Между тем, уделение внимание данному вопросу и в частности внедрение движения WorldSkills дает возможность развития не только студентов, но и самого образовательного учреждения, т.к. позволяет ему готовить специалистов высокой квалификации, востребованных на мировом рынке, используя при этом самое современное профессиональное оборудование предприятий-партнеров.

Все вышесказанное определило проблему настоящего исследования, которая заключается в том, что, с одной стороны, движение WorldSkills

является действенным инструментом развития как самого образовательного учреждения, так и его студентов, с другой стороны, многие профессиональные образовательные учреждения по многим причинам попросту не владеют информацией о нем и не понимают его значимости.

Таким образом, цель настоящей работы – разработать программу внедрения движения WorldSkills в работу КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» и определить критерии и показатели значимости данного движения для развития образовательного учреждения.

Объект исследования: краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Красноярский монтажный колледж».

Предмет исследования: WorldSkills как инструмент развития образовательного учреждения.

Гипотеза исследования: движение WorldSkills, ввиду совранных условий глобализации производственного рынка и рынка рабочей силы, а также в условиях нехватки высококвалифицированных представителей рабочих профессий, является действенным инструментом развития профессионального образовательного учреждения.

Задачи исследования:

- представить теоретические основы развития образовательного учреждения;
- провести анализ профессиональной программы развития КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж»;
- разработать программу внедрения движения WorldSkills как действенного инструмента развития образовательного учреждения.

Методы исследования: SWOT-анализ, системный анализ, синтез, абстракция и аналогия, обобщение и классификация, метод количественного и качественного анализа результатов исследования.

Результаты работы заключаются в том, что здесь подробно

представлены возможности движения WorldSkills в области профориентации студентов и, как следствие, развития образовательного учреждения; разработана подробная программа по внедрению WorldSkills в работу КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» и определена значимость и результативность данного движения как для развития самого образовательного учреждения, так и для его студентов.

Новизна исследования заключается в том, что движение WorldSkills – это новое направление для красноярских профессиональных учебных заведений и КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» -один из немногих в нашем городе, кто внедрил его в свою образовательную программу.

Практическая значимость выполненного исследования заключается в том, что в его рамках разработана подробная программа по внедрению WorldSkills в работу КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» и определена целесообразность его внедрения.

Экспериментальной базой исследования явилось краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Красноярский монтажный колледж».

По результатам работы опубликовано 2 статьи: «Внедрение WorldSkills как действенного инструмента профориентации на базе КГБ ПОУ «Красноярский монтажный колледж», «Разработка программы внедрения WorldSkills в работу профессионального образовательного учреждения на основе выявленных проблем (на примере КГБ ПОУ «Красноярский монтажный колледж»).

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

1.1. Сущность и значение развития для образовательного учреждения.

Управление развитием образовательного учреждения

Развитие – одно из фундаментальных философских и научных понятий. Существует множество определений этого понятия:

- развитие – процесс закономерного изменения, перехода из одного состояния в другое, более совершенное; переход от старого качественного состояния к новому, от простого к сложному, от низшего к высшему;

- развитие – изменение материи и сознания, их универсальное свойство; в результате развития возникает новое качественное состояние объекта, его состава или структуры;

- развитие – необратимое, закономерное, направленное изменение материальных и идеальных объектов. Только одновременное наличие всех трех указанных свойств выделяет процессы развития среди других изменений. Обратимость изменений характеризует процессы функционирования (циклическое воспроизведение постоянной системы функций); отсутствие закономерности характерно для случайных процессов (изменений) катастрофического типа; при отсутствии направленности изменения не могут накапливаться, поэтому процесс лишается характерной для развития единой внутренне взаимосвязанной линии;

-развитие – эволюция, изменение, приводящее к новому состоянию субъекта развития, повышению его социальной ценности.

Как отмечается в учебнике под редакцией Т.И. Шаповой, «развитие образовательного учреждения – это закономерное, целесообразное, как правило, эволюционное, управляемое (самоуправляемое) позитивное изменение самой образовательной организации (ее целей, содержания,

методов, форм организации педагогического процесса) и ее управляющей системы, приводящее к достижению качественно новых результатов образования, воспитания и развития обучающихся; это переход от прежнего качественного состояния к новому, причем оба состояния оцениваются по результатам деятельности школы, а переход осуществляется в определенное, заранее обозначенное время [143, с.88]. Таким образом, мы можем констатировать, что развитие образовательного учреждения – это повышение его уровня качества, т.е. соответствия образовательного учреждения запросам целевой аудитории и нормативным целям образования.

Занимаясь развитием образовательного учреждения, надо помнить положения, высказанные А. И. Пригожиным [119]:

- сложноорганизованным системам (какой является образовательное учреждение) нельзя навязать пути развития, которые не определяются их внутренними потребностями;

- возможность эффективного развития может определяться и случайностью (наряду с закономерностью), а потому успех в развитии образовательного учреждения во многом зависит от способности руководителя увидеть и не упустить благоприятную ситуацию;

- успех в развитии образовательного учреждения зависит от умения руководителя видеть будущее, которое всегда присутствует в настоящем, предопределяя возможности развития;

- для успешного развития образовательного учреждения как системы необходимо согласование темпов развития всех его частей, всех субъектов управления этим развитием и их действий;

- эффективное развитие образовательного учреждения может осуществляться в результате не только и не столько сильных и всеобъемлющих управленческих воздействий, сколько в результате слабых, частных, локальных воздействий, если последние точно рассчитаны (создание благоприятных условий или специальная мотивационная

деятельность могут пробудить у сотрудников интерес к творчеству и науке, что очень быстро выведет все образовательное учреждение в режим развития / саморазвития).

Объектами развития могут выступать как материальные процессы, духовные явления, идеи, цели, миссия; так и люди, сотрудники, персонал. Сегодняшнее образовательное учреждение стремится быть конкурентоспособным и престижным, а этому в первую очередь способствует режим непрерывного развития творческого поиска прогрессивных технологий, методик, рост профессионализма на педагогическом и управленческом уровне. Уверенная и перспективная жизнедеятельность образовательного учреждения появляется тогда, когда педагогический коллектив понимает, что образовательного учреждения не только осуществляет образовательный процесс, но и развивается. Сегодня управление развитием образовательного учреждения – одна из перспективных моделей управления.

Согласно точке зрения, высказанной М.М. Поташником [117, с.118] и его соавторами, управление развитием образовательного учреждения – это:

- часть осуществляемой в нем управленческой деятельности, в которой посредством планирования, организации, руководства и контроля процессов разработки и освоения новшеств обеспечивается целенаправленность и организованность коллектива по наращиванию образовательного потенциала, повышению уровня его использования и как следствие получение качественно новых результатов образования;

- управление, желающее и способное осуществить прогрессивное развитие образовательного учреждения, обогащение его потенциала как целостной социальной организации с учетом и на основе развития человеческого фактора образовательного учреждения. Это касается главной его задачи, связанной с развитием личности обучающегося, профессионального потенциала педагога, менеджера и коллектива вообще;

- управление, сознательно становящееся на путь созидания и развития. В образовании объективно необходим и возможен переход от охраняющего управления к преобразующему, креативному, преодолевающему трудности и опасности, создающему и открывающему новые возможности;

- управление, опирающееся на единство: сознательной направленности систем управления (ценностно-мотивационная составляющая), глубокого и многостороннего понимания ими образовательного учреждения (познавательная составляющая) и соответствующей реальной готовности этих систем к преобразованиям (операционная составляющая);

- управление, осознающее необходимость опережающего самоизменения управляющей системы для обеспечения развивающего и стимулирующего влияния на образовательное учреждение;

- управление, отличающееся повышенной чувствительностью к своему объекту, его изменениям, «точкам роста» и стремящееся к сопряженному развитию собственных возможностей и возможностей образовательного учреждения.

Управление развитием образовательного учреждения необходимо, так как обеспечивает лучшие условия для развития учащихся, качественного повышения результатов образовательного процесса, выживания в современных условиях. Поэтому движение к развитию образовательного учреждения начинается с поиска ответа на вопрос: «Какой должна стать образовательная организация, чтобы обеспечить достижение ожидаемых результатов, выполнение своих функций, реализацию образовательных потребностей школьников?». При поиске ответа на этот вопрос, применяя управление развитием, необходимо помнить, что к нему не относится:

- активность и спешка – стремление к повсеместным и быстрым изменениям в объекте управления любой ценой, к изменениям ради изменений и активности, связанной с отсутствием продуманности стратегии изменений и, как правило, ведущей к разрушительным последствиям.

Образовательная организация очень плохо переносит срочные, спешные, экстренные изменения, и сохранение стабильности ее жизнедеятельности в условиях перемен является важнейшей ценностью. Управление развитием – более самостоятельное, мудрое, зрелое и осмотрительное, способное противостоять давлению внешних обстоятельств;

- жесткое внедрение, насаждение новшеств – искусственное, силовое навязывание идей образовательному учреждению и его коллективу. Осознавая высокую значимость организационной культуры образовательной организации как сложившейся системы ценностей, традиций, управление развитием идет через постепенное изменение организационной культуры, культивирование новых ценностей;

- прямое и тотальное управление – оно связано с активным непосредственным вмешательством во все сферы жизнедеятельности образовательного учреждения и его социального окружения. Между тем управление развитием стремится к разумному определению своей миссии и компетенции, расширению степеней свободы всех сотрудников, развитию самоуправления, сосредоточению управленческих усилий на главных направлениях, сочетанию прямых управленческих воздействий с управленческим сопровождением, поддержкой, работой по моделированию и созданию необходимой организационной среды;

- технократическое управление – оно уподобляет образовательное учреждение автоматизированному производству, рассматривающему учителя как придаток к педагогическим технологиям, озабоченному жестким контролем. Управление развитием относится с интересом к развитию методов и средств управления, управленческих технологий, но не является управлением технократическим;

- экономический детерминизм – все решают средства, и если они будут, то все проблемы будут решены.

Управление развитием образовательного учреждения, с точки зрения

Т.В. Черниковой [148, с.200]:

- умеет и стремится использовать результаты прошлой управленческой деятельности, занимается сознательным наращиванием собственного потенциала и инструментария, открыто для анализа возникающих благоприятных возможностей;

- невозможно без существенного, опережающего развития человеческого потенциала, ресурсной базы, системы управления;

- понимает диалектику созидания нового, сохранения старого, разрушения отжившего;

- сочетает активное созидание образовательного учреждения и его потенциал с управленческим обслуживанием системы;

- имеет интернальный (внутренний) локус контроля, не находится в ожидании радикального улучшения внешних обстоятельств работы образовательного учреждения как условия, без которого невозможно приступить к развитию.

Таким образом, понятие «управление развитием» можно применить к управлению образовательным учреждением, поскольку образовательное учреждение может развиваться, и важнейшая роль в этом развитии принадлежит управлению.

Образовательное учреждение, работающее в стабильном режиме функционирования, может ряд лет обеспечивать достаточно высокие образовательные результаты, иметь высокий, заслуженный общественный авторитет и не иметь никаких оснований для упрека в том, что не претендует на изменение статуса, не осваивает новое и т. д. Режим стабильного функционирования требует изменения, когда выпускники образовательной организации не реализуют своих образовательных прав и возможностей, отстают от выпускников других школ и т. д.

Согласно мнению М.М. Поташника [117], с которым мы полностью соглашаемся, существует объективная диалектическая взаимосвязь режимов

функционирования и развития:

- чем большего достигает образовательное учреждение в стабильном режиме функционирования, тем выше исходный уровень для развития, больше задел для освоения нового;

- вопрос о развитии образовательного учреждения возникает на основе всесторонней оценки достигнутого уровня в режиме функционирования – не устраивает даже оптимальный (для имеющихся условий) результат, нет смысла пытаться оптимизировать существующую в организации систему образования, и ее лучше радикально изменить (так как эффект от оптимизации не сможет оправдать затрат времени и усилий);

- перейти сразу в режим развития невозможно, это происходит поэтапно, поэтому по каким-то направлениям образовательное учреждение будет жить в режиме функционирования, а по каким-то перейдет в режим развития;

- после периода развития снова наступит режим функционирования, поскольку бесконечные нововведения в педагогических системах приводят к утрате устойчивости;

- история образовательной организации как развивающейся (саморазвивающейся) системы есть история его развития, поэтому все режимы жизнедеятельности являются одновременно и условиями его развития.

Таким образом, функционирование и развитие – два вида процессов, постоянно присущих хорошему образовательному учреждению, поэтому режим жизнедеятельности образовательного учреждения имеет относительный характер и определяется по доминантному признаку.

Резюмируя вышесказанное, отметим, что, понятие «управление развитием» можно применить к управлению образовательным учреждением, поскольку оно может развиваться, и важнейшая роль в этом развитии принадлежит управлению.

1.2. Инструменты развития образовательного учреждения

Выше нами уже было отмечено, что развитие образовательного учреждения – это повышение его уровня качества, т.е. соответствия образовательного учреждения запросам целевой аудитории и нормативным целям образования. Таким образом, определение инструментов развития образовательного учреждения профессионального образования напрямую связано с показателями качества образовательного учреждения. Следовательно, для каждого показателя качества характерны определенные инструменты его развития.

Изучение различных источников по данной теме позволило нам выделить следующие показатели качества образовательного учреждения профессионального образования:

- уровень материально-технического обеспечения образовательного учреждения;
- уровень профессиональной подготовки педагогов образовательного учреждения;
- действенность образовательных программ и форм организации учебного процесса, наличие передовых педагогических технологий, соответствие образовательных программ современным требованиям, предъявляемым к специалистам - выпускникам профессиональных образовательных учреждений;
- уровень управления образовательным учреждением.

Из выше представленных критериев складывается авторитет образовательного учреждения профессионального образования в социуме, который, в свою очередь, определяется профессиональным уровнем его выпускников, востребованностью их на рынке и количеством выпускников, работающих по полученной во время обучения специальности и имеющих высокую квалификацию.

Однако для того, чтобы выпускники с удовольствием обучались предлагаемой в рамках профессионального образовательного учреждения специальности и были готовы в дальнейшем связать свою жизнь с ней, в первую очередь они должны быть профессионально ориентированы на получаемую специальность. Таким образом, мы можем констатировать, что уровень развития профессионального образовательного учреждения напрямую связан с уровнем представленной в нем профессиональной ориентации.

Другими словами, можно построить следующую зависимость:

Уровень развития профессионального образовательного учреждения определяется качеством его обучения (т.е. способностью удовлетворять потребности профессионального развития личности обучаемого),

Следовательно – качество обучения – это уровень овладения обучаемого профессиональными навыками.

Уровень овладения профессиональными навыками зависит от следующих факторов:

- квалификации педагогов;
- материально-технической оснащенности;
- заинтересованности самих обучающихся в овладении той или иной профессией.

Соответственно, овладение той или иной профессией связано с уровнем профессиональной ориентированности учащихся.

Следовательно, повышение профессиональной ориентированности студентов является ключевым моментом в развитии образовательного учреждения.

Далее на рисунке 1 для большей наглядности представим систему показателей качества образовательного учреждения профессионального образования.



Рис. 1. Система показателей качества образовательного учреждения профессионального образования

Развитие каждого из показателей качества образовательного учреждения возможно с помощью разнообразных инструментов развития. Здесь следует отметить, что нами не было найдено каких-либо полноценных работ, посвященных инструментам развития профессионального образовательного учреждения. Представленные ниже инструменты – это наша разработка, подготовленная на основе личного имеющегося опыта работы в системе профессионального образования, а также анализа научных работ, посвященных вопросам качества образования.

В частности, среди инструментов развития, направленных на повышение уровня материально-технического обеспечения образовательного учреждения, с нашей точки зрения, имеет смысл назвать такие, как:

- получение грантов на модернизацию оборудования;

- заключение партнерских соглашений на поставку оборудования в рабочие классы профессиональных образовательных организаций с компаниями, оказывающими услуги в тех областях, в которых проходит обучение на базе того или иного профессионального образовательного учреждения (например, сантехнического оборудования, строительного, отделочного, токарного оборудования и т.д.). Здесь следует отметить, что весьма распространенной практикой заключения партнерских соглашений с компаниями на поставку оборудования для обучения является практика, реализованная на базе WorldSkills, о чем будет сказано ниже;

- спонсорская помощь от организаций на закупку необходимого материально-технического оснащения;

- закупка оборудования за счет средств, получаемых образовательной организацией от реализации платных образовательных услуг;

- закупка оборудования за счет государственного финансирования. Эта практика в настоящее время не достаточно распространена ввиду слабого финансирования. Однако стоит принимать ее во внимание, т.к. большинство профессиональных образовательных организаций являются бюджетными.

В рамках повышения уровня профессиональной подготовки педагогов образовательного учреждения, по нашему мнению, имеет смысл назвать такие инструменты, как:

- стимулирование и мотивация педагогов (как материальная, так и нематериальная) на профессиональное развитие и повышение квалификации. Данный инструмент является достаточно обширным и может включать в себя множество элементов, например, таких, как:

- оплата образовательным учреждением обучения педагогов и повышения их квалификации (например, оплата курсов по обучению работы на новом монтажном оборудовании);

- повышение оплаты труда педагогам, имеющим высокий уровень квалификации и навыки работы на новом оборудовании; педагогам,

разработавшим и внедрившим в образовательный процесс собственную программу обучения; педагогам, по предметам которых студенты имеют наиболее высокий средний балл успеваемости и т.д. Здесь также следует отметить, что внедрение уже упомянутой выше программы, основанной на конкурсе профессионального мастерства WorldSkills дает возможность профессионального развития не только студентов, но и педагогов;

- организация комфортного морально-психологического климата в коллективе (работа над сплоченностью сотрудников);

- предъявление высоких требований к соискателям при отборе педагогов для работы в образовательном учреждении.

Для внедрения действенных образовательных программ и форм организации учебного процесса, рекомендуются такие инструменты, как:

- изучение передовых педагогических технологий в области обучения на базе профессионального образовательного учреждения, анализ возможностей и целесообразностей внедрения данных технологий в работу образовательного учреждения. В настоящее время существует множество инновационных программ обучения, например, открывшийся недавно в Москве институт программистов, работающий без лекций и педагогов по графику 24/7. Применительно же к профессиональному образованию хотелось бы в очередной раз упомянуть конкурсы профессионального мастерства WorldSkills;

- поощрение педагогов в участии в семинарах и тренингах, посвященных инновациям в системе профессионального образования.

Наконец, в рамках повышения уровня управления образовательным учреждением, как нам кажется, возможно использование следующих инструментов:

- повышение квалификации руководителя образовательного учреждения путем обучения и присутствия на различных курсах, семинарах и тренингах, посвященных системе управления и развития

профессиональным образовательным учреждением;

- разработка грамотной и целесообразной программы развития образовательного учреждения.

Таким образом, представленные инструменты будут способствовать повышению качества образовательного учреждения, т.е. его развитию.

В таблице 1 для большей наглядности представим инструменты развития для каждого показателя качества образовательного учреждения.

Таблица 1

Инструменты развития профессионального образовательного учреждения
для каждого показателя качества

Показатели качества	Инструменты развития
1	2
Повышение уровня материально-технического обеспечения образовательного учреждения	<ul style="list-style-type: none"> - получение грантов на модернизацию оборудования; - заключение партнерских соглашений на поставку оборудования в рабочие классы профессиональных образовательных организаций с компаниями, оказывающими услуги в тех областях, в которых проходит обучение на базе того или иного профессионального образовательного учреждения; - спонсорская помощь от организаций на закупку необходимого материально-технического оснащения; - закупка оборудования за счет средств, получаемых образовательной организацией от реализации платных образовательных услуг; - закупка оборудования за счет государственного финансирования
Повышение уровня профессиональной подготовки педагогов образовательного учреждения	<ul style="list-style-type: none"> - стимулирование и мотивация педагогов на профессиональное развитие и повышение квалификации: <ul style="list-style-type: none"> - оплата образовательным учреждением обучения педагогов и повышения их квалификации; - повышение оплаты труда педагогам, имеющим высокий уровень квалификации и навыки работы на новом оборудовании; педагогам, разработавшим и внедрившим в образовательный процесс собственную программу обучения; педагогам, по предметам которых студенты имеют наиболее высокий средний балл успеваемости и т.д.; - организация комфортного морально-психологического климата в коллективе (работа над сплоченностью сотрудников); - предъявление высоких требований к соискателям при отборе педагогов для работы в образовательном учреждении

Продолжение таблицы 1

1	2
---	---

Внедрение действенных образовательных программ и форм организации учебного процесса	<ul style="list-style-type: none"> - изучение передовых педагогических технологий в области обучения на базе профессионального образовательного учреждения, анализ возможностей и целесообразностей внедрения данных технологий в работу образовательного учреждения; - поощрение педагогов в участии в семинарах и тренингах, посвященных инновациям в системе профессионального образования
Повышение уровня управления образовательным учреждением	<ul style="list-style-type: none"> - повышение квалификации руководителя образовательного учреждения путем обучения и присутствия на различных курсах, семинарах и тренингах, посвященных системе управления и развития профессиональным образовательным учреждением; - разработка грамотной и целесообразной программы развития образовательного учреждения

Таким образом, представленные выше инструменты направлены на то, чтобы способствовать повышению качества работы образовательной организации, мотивировать студентов на обучение и работу в дальнейшем по специальности. При этом каждое образовательное учреждение выбирает для себя тот инструментарий, который наибольшим образом соотносится с целями и задачами его развития. В рамках следующего параграфа считаем целесообразным подробнее остановиться на таком действенном, на наш взгляд, инструменте развития именно профессиональной образовательной организации, как уже упомянутое нами выше движение WorldSkills.

1.3. WorldSkills как действенный инструмент развития образовательного учреждения

Как отмечают многие исследователи, в частности, О.В. Желдаков, С.И. Букреева, «WorldSkills International - самый яркий пример того, как нужно организовывать профориентационную работу» [58, с.32].

WorldSkills - это международное некоммерческое движение, целью которого является повышение престижа рабочих профессий и развитие профессионального образования путем гармонизации лучших практик и профессиональных стандартов во всем мире посредством организации и

проведения конкурсов профессионального мастерства, как в каждой отдельной стране, так и во всем мире в целом.

Для развития экономики любого государства необходимы высококвалифицированные рабочие кадры, в компетенцию которых входит умение работать по новейшим международным стандартам качества. Высокотехнологичные предприятия мира нуждаются в соответствующей подготовке кадров, а стремительное развитие технологий определяет потребность в активном внедрении новых технологий, стандартов и средств [147]. В этой связи весьма востребованным является международное движение WorldSkills.

Миссия WorldSkills состоит в содействии распространению в мире информации о важности умений и высоких стандартов компетенций в достижении экономического успеха стран и реализации личного потенциала граждан.

Движение WorldSkills International (WSI) зародилось в послевоенной Испании, которая, как и многие страны в тот период, переживала нехватку рабочих рук. Чтобы возродить интерес к рабочим профессиям, один из инициаторов движения Франциско Альберт-Видаль решил провести конкурс профмастерства среди молодых специалистов. Они узнавали о соревнованиях из газет и за свой счёт отправлялись в Мадрид со всей Европы. Хотелось и себя показать, и на других посмотреть.

Как отмечает Саймон Бартли, президент WSI, «Альберт-Видаль ставил перед собой три цели: превратить участников соревнований в ролевую модель для молодежи, организовывать встречу экспертного и профессионального сообщества из разных стран и дать молодым профессионалам возможность определить свое положение на мировом рынке труда. Все три цели остаются актуальными и сегодня» [66].

Под эгидой WorldSkills проводятся региональные, национальные и мировые чемпионаты, континентальные первенства. Участники

совершенствуют свои навыки, соревнуясь по шести блокам профессий: строительной отрасли, информационных и коммуникационных технологий, творчества и дизайна, промышленного производства, сферы услуг и обслуживания гражданского транспорта.

Чемпионаты WorldSkills - это как раз и есть та площадка, на которой лучшие мастера из множества стран могут обмениваться опытом, и не просто узнавать, но и формировать современные международные стандарты. Чемпионаты WorldSkills позволяют преподавателям знакомиться с технологиями обучения и новыми профессиональными стандартами международного уровня, и влиять на модернизацию системы образования.

Мировые чемпионаты WorldSkills проходят раз в два года в различных странах, в них принимают участие как молодые квалифицированные рабочие, студенты университетов и колледжей в возрасте до 22 лет в качестве участников, так и известные профессионалы, специалисты, мастера производственного обучения и наставники – в качестве экспертов, оценивающих выполнение задания.

Конкурсанты отбираются на региональных и национальных профессиональных чемпионатах. Они демонстрируют свои технические способности, индивидуальные и коллективные качества, решая задачи, максимально приближенные к реальным.

Цель проведения чемпионата рабочих профессий по стандартам WorldSkills - профессиональная ориентация молодежи, а также внедрение в систему отечественного профессионального образования лучших международных практик по направлениям:

- профессиональные стандарты и квалификационные характеристики;
- обучение экспертов (мастеров) и приглашение иностранных экспертов;
- обновление производственного оборудования;
- система оценки качества образования;

- корректировка образовательных программ;
- привлечение бизнес-партнеров;
- выявление лучших представителей профессий (компетенций) в возрасте от 18 до 22 (по отдельным специальностям до 25 лет) лет с целью формирования Национальной сборной WorldSkills Russia для участия в международных чемпионатах WorldSkills International;
- исполнение основных целей и задач Движения WorldSkills Russia.

За 70 лет масштабы чемпионатов профессионального мастерства выросли: в 1950 г. было всего 12 конкурсантов, в 2017 г. на 44-м чемпионате WorldSkills в Абу-Даби - уже 1300. На международном первенстве в Казани в 2019 г. ожидается уже 1500 участников [66].

Россия присоединилась к движению WorldSkills в 2012 году. В тот период техникумы и колледжи, несмотря на попытки реформ, по-прежнему казались многим низшей образовательной ступенью, которую проходят только те, кому не удалось поступить в вуз и кто не рискнул сдавать ЕГЭ.

Реформирование системы среднего профессионального образования стало первой задачей, которая встала перед Союзом «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)». В этом заключается важное отличие российской модели движения от аналогов в других странах.

Если условные SwissSkills («Ворлдскиллс Швейцария») или WorldSkills France выступают в первую очередь центром привлечения молодых профессионалов и их подготовки к чемпионатам, то российское подразделение WorldSkills стремится реформировать всю систему образования.

За шестилетнее существование движения WorldSkills в России были проведены порядка 500 региональных, корпоративных, вузовских и национальных чемпионатов. В них приняли участие более 100 тысяч участников. Общее число зрителей приблизилось к 1,6 млн. человек [3].

WorldSkills Russia проводит всероссийские чемпионаты

профессионального мастерства по пяти направлениям:

- конкурсы профессионального мастерства между студентами колледжей и техникумов в возрасте до 22 лет. Раз в год победители региональных первенств соревнуются на Национальном финале «Молодые профессионалы» (WorldSkills Russia). Из победителей формируется расширенный состав национальной сборной для участия в мировом чемпионате WorldSkills Competition. С 2017 года появилась отдельная возрастная линейка – юниоры WorldSkills (14-16 лет);

- корпоративные чемпионаты, которые проводятся на производственных площадках крупнейших российских компаний. В них принимают участие молодые рабочие в возрасте от 16 до 28 лет. Победители представляют свою корпорацию на ежегодном финале WorldSkills Hi-Tech;

- чемпионат в сфере высокотехнологичных профессий IT-сектора – Digital Skills. Участники – студенты профильных вузов и колледжей, а также специалисты крупнейших компаний, включая «Лабораторию Касперского», «Кибер Россию», «Ростелеком» и «Фирму «1С». Возрастное ограничение – до 28 лет;

- AgroSkills – отраслевой чемпионат профессионального мастерства среди сотрудников компаний из сектора сельского хозяйства (возраст 18-28 лет). Соорганизатор – Министерство сельского хозяйства РФ. Проводится по трем компетенциям: «агрономия», «ветеринария», «эксплуатация сельскохозяйственных машин»;

- межвузовский чемпионат по стандартам WorldSkills – конкурс профессионального мастерства между студентами высших учебных заведений. Победители вузовских чемпионатов встречаются в национальном финале [133, с.22].

Как отмечает руководитель WorldSkills Russia Павел Черных, «основная цель и задача WorldSkills - создание экспертного сообщества. Именно оно во время соревнований формирует профессиональные

стандарты, требования к технике безопасности. Сами задания могут использоваться как в образовательном процессе, так и при аттестации рабочих кадров, на разных предприятиях. Так что, проводя соревнования, мы преследуем много задач, кроме профориентационной работы» [3].

Целевая аудитория чемпионатов WorldSkills – управленческий, педагогический состав и студенты профессиональных образовательных организаций края, школьники, молодые работающие профессионалы, представители законодательной и исполнительной власти, работодатели и социальные партнеры.

WorldSkills действительно дает возможности:

- государству – измерять и сравнивать уровень навыков специалистов и учащихся, участвующих в чемпионатах по стандартам WorldSkills по всей стране;

- экспертам – осваивать новые методы обучения и технологии, участвовать в формировании стандартов профессий;

- работодателям – подбирать для себя персонал на этапе получения обучающимися профессионального образования;

- учебным заведениям – обновление материальной базы;

- обучающимся – изучать современные технологии и лучшие мировые практики, участвовать в региональных, окружных, национальных и международных чемпионатах, получать от работодателей предложения о трудоустройстве.

За 6 лет существования WorldSkills в России движение поддержали десятки партнёров. Среди них есть крупные государственные корпорации, такие как Ростех, Роскосмос и Росатом. Они не скрывают, что стремятся выйти на международный рынок и остро нуждаются в кадрах, которые отвечали бы мировым стандартам.

Таких специалистов удаётся найти среди участников региональных, национальных и международных чемпионатов WorldSkills. Также

госкорпорации готовят специалистов изнутри, полагаясь на мировые стандарты профподготовки.

Другая часть партнеров – это российские представительства зарубежных компаний, например, производители робототехники Kuka и Festo. Они не только нуждаются в кадрах, но и пытаются популяризовать относительно новые отрасли среди школьников и студентов [66].

Кроме того, в профессиональной системе колледжа движение WorldSkills дает:

- возможность показать школьникам и их родителям уровень подготовки студентов профессионального образовательного учреждения;
- возможность встречаться с будущими абитуриентами в нестандартном формате соревнований;
- возможность для школьников в процессе своего профессионального выбора попробовать себя в профессии, оценить свои предпочтения [58, с.32].

Таким образом, всероссийские и международные соревнования, проводимые движением WSI, позволяют разрушить тот или иной стереотип рабочей профессии, сложившийся в обществе, помогают молодежи в самоопределении, тем самым повышая эффективность профориентационной работы, проводимой учреждениями СПО.

Резюмируя все вышесказанное, считаем целесообразным отметить следующее.

Развитие образовательного учреждения – это закономерное, целесообразное, как правило, эволюционное, управляемое (самоуправляемое) позитивное изменение самой образовательной организации (ее целей, содержания, методов, форм организации педагогического процесса) и ее управляющей системы, приводящее к достижению качественно новых результатов образования, воспитания и развития обучающихся; это переход от прежнего качественного состояния к новому, причем оба состояния оцениваются по результатам деятельности школы, а переход осуществляется

в определенное, заранее обозначенное время. Таким образом, мы можем констатировать, что развитие образовательного учреждения – это повышение его уровня качества, т.е. соответствия образовательного учреждения запросам целевой аудитории и нормативным целям образования.

Определение инструментов развития образовательного учреждения профессионального образования напрямую связано с показателями его качества. Следовательно, для каждого показателя качества характерны определенные инструменты его развития.

Изучение различных источников по данной теме позволило нам выделить следующие показатели качества образовательного учреждения профессионального образования:

- уровень материально-технического обеспечения образовательного учреждения;
- уровень профессиональной подготовки педагогов образовательного учреждения;
- действенность образовательных программ и форм организации учебного процесса, наличие передовых педагогических технологий, соответствие образовательных программ современным требованиям, предъявляемым к специалистам - выпускникам профессиональных образовательных учреждений;
- уровень управления образовательным учреждением.

Из вышепредставленных критериев складывается авторитет образовательного учреждения профессионального образования в социуме, который, в свою очередь, определяется профессиональным уровнем его выпускников, востребованностью их на рынке и количеством выпускников, работающих по полученной во время обучения специальности и имеющих высокую квалификацию.

При этом каждое образовательное учреждение выбирает для себя тот инструментарий, который наибольшим образом соотносится с целями и

задачами его развития. Однако, как показывает современная практика, наиболее действенным инструментом развития именно профессиональной образовательной организации является движение WorldSkills.

WorldSkills - это международное некоммерческое движение, целью которого является повышение престижа рабочих профессий и развитие профессионального образования путем гармонизации лучших практик и профессиональных стандартов во всем мире посредством организации и проведения конкурсов профессионального мастерства, как в каждой отдельной стране, так и во всем мире в целом.

Данное направление помогает повышению престижа рабочих профессий и развитию профессионального образования путем гармонизации лучших практик и профессиональных стандартов во всем мире посредством организации и проведения конкурсов профессионального мастерства.

ГЛАВА 2. АНАЛИЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ КГБПОУ «КРАСНОЯРСКИЙ МОНТАЖНЫЙ КОЛЛЕДЖ»

2.1. Общая характеристика образовательного учреждения

Объектом настоящего исследования является краевое государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Красноярский монтажный колледж» (далее - Учреждение).

Учредителем и собственником имущества Учреждения является Красноярский край.

Учреждение является юридическим лицом, имеет обособленное имущество, самостоятельный баланс, счета в кредитных организациях и (или) лицевые счета в территориальном органе Федерального казначейства, казначействе Красноярского края (службе Красноярского края), печать со своим наименованием, бланки, штампы, от своего имени приобретает имущественные и неимущественные права, несет обязанности, выступает истцом и ответчиком в судах общей юрисдикции, арбитражных, третейских судах в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Местонахождение Учреждения: 660079, Россия, Красноярский край, г. Красноярск, ул. Матросова, 15.

Учреждение создано для осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования.

Предметом деятельности Учреждения является реализация основных профессиональных образовательных – образовательных программ среднего профессионального образования.

Целями деятельности Учреждения являются:

- подготовка специалистов среднего звена;
- удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования.

Для достижения указанных целей Учреждение осуществляет

следующие основные виды деятельности:

- образование профессиональное среднее;
- обучение профессиональное для лиц с ограниченными возможностями здоровья, не имеющих основного общего или среднего общего образования;
- деятельность по предоставлению прочих мест для временного проживания обучающимся и студентам за счет средств краевого бюджета.

Учреждение вправе осуществлять реализацию следующих видов образовательных программ:

- образовательные программы среднего профессионального образования – программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих, программы подготовки специалистов среднего звена;
- основные программы профессионального обучения – программы профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, программы переподготовки рабочих, служащих, программы повышения квалификации рабочих, служащих;
- дополнительные общеобразовательные программы – дополнительные общеразвивающие программы, дополнительные предпрофессиональные программы;
- дополнительные профессиональные программы – программы повышения квалификации, программы профессиональной переподготовки.

Колледжем разработаны и реализуются основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования.

Программы подготовки специалистов среднего звена:

- Монтаж, наладка и эксплуатация электрооборудования промышленных и гражданских зданий;
- Сварочное производство;
- Земельно-имущественные отношения;
- Электрические станции, сети и системы;

- Монтаж и эксплуатация внутренних сантехнических устройств, кондиционирования воздуха и вентиляции;
 - Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям);
 - Разработка и эксплуатация нефтяных и газовых месторождений;
 - Сети связи и системы коммутации;
- Программы подготовки квалифицированных рабочих, служащих:
- Повар, кондитер;
 - Мастер жилищно-коммунального хозяйства;
 - Мастер садово-паркового и ландшафтного строительства;
 - Монтажник санитарно-технических, вентиляционных систем и оборудования.

Основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования по указанным специальностям и профессиям разработаны на основании Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования, утвержденных Минобрнауки России.

Учреждение вправе осуществлять за счет средств физических и юридических лиц платные образовательные услуги, не предусмотренные установленным государственным заданием.

Порядок предоставления платных образовательных услуг определяется локальным нормативным актом Учреждения, договором об оказании платных образовательных услуг, заключаемым между Учреждением и потребителем данных услуг в обязательном порядке соответствии с законодательством Российской Федерации.

В колледже организация образовательного процесса осуществляется в соответствии с календарным учебным графиком и основными образовательными программами для каждой специальности или профессии по очной и заочной формам получения образования, которые разработаны с

учетом требования рынка труда на основе федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования.

Общие требования и нормативы к организации образовательного процесса соответствуют требованиям федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования.

Производственная практика организована на основе договоров с базовыми предприятиями. Основные базы практик – это монтажные организации, с которыми колледж связывает многолетнее сотрудничество: ОАО «Северовостокэлектромонтаж», ЗАО «Востоксантехмонтаж», ОАО ПМФ «Востокпромсвязьмонтаж», ЗАО «Стальмонтаж», МУ-9 ОАО «Электросибмонтаж», ООО «Красноярское управление» «Востокэнергомонтаж», Красноярский филиал ОАО «Сибирьтелеком», ООО «Сибирь-СМ», ООО «Красноярское пусконаладочное управление» и другие специализированные предприятия различных организационно-правовых форм, которые оснащены современным оборудованием, достаточным для подготовки молодых специалистов.

В Приложении А представлена организационная структура КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж».

Управление колледжем осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, уставом и строится на принципах единоначалия и самоуправления.

Непосредственное управление деятельностью учебного заведения осуществляет директор. Директор Колледжа назначается и освобождается от должности Учредителем в соответствии с действующим законодательством.

В соответствии с уставом, коллегиальными органами управления Колледжем являются:

- Общее собрание (конференция) работников и обучающихся;
- Совет Учреждения;
- Педагогический совет;

- Методический совет;
- Попечительский совет.

Организационная структура имеет вид линейно-функциональной структуры, наиболее оптимальной, с нашей точки зрения, для данной организации.

В качестве основных достоинств линейно-функциональной структуры имеет смысл отметить следующие:

- четкое разделение обязанностей при управлении звеньями структуры;
- руководитель, находящийся во главе иерархии всегда принимает компетентные решения, так как они формируются на основе объективного анализа деятельности всех подразделений;

- линейно-функциональный принцип управления гарантирует стабильность предприятия или проекта в долгосрочной перспективе;

- быстрые результаты при организации новых производственных процессов, при взятии за перспективные разработки информационных продуктов;

Однако помимо определенных плюсов, линейно-функциональная организационная структура обладает и некоторыми минусами, среди которых исследователями выделяются следующие:

- порой слишком высокая заинтересованность звеньевых руководителей в результатах исключительно своего звена;

- некоторые проблемы во взаимосвязи звеньев друг с другом;

- иногда непонимание того, что все работают ради одной общей цели.

Закончить общую характеристику анализируемого образовательного учреждения считаем целесообразным проведением SWOT-анализа учреждения.

На развитие колледжа оказывают влияние как глобальные процессы, происходящие в сфере образования на всероссийском уровне, так и местные условия, определяющие специфику функционирования колледжа. В

настоящее время продолжается активное развитие рынка образовательных услуг. Участие в конкурентной борьбе на этом рынке ставит перед колледжем ряд задач по удовлетворению рыночного спроса и по обеспечению высокого качества подготовки специалистов.

В таблице 2 представлены сильные и слабые стороны КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж», а также его возможности и угрозы.

Таблица 2

SWOT-анализ КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж»

Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> - Доступность образования, относительная низкая стоимость платного обучения; - Практическая подготовка студентов на предприятиях; - Высококвалифицированные преподавательские кадры; - Наличие повышения квалификации и возможности дальнейшего обучения по программам углубленной подготовки; - Стабильные показатели подготовки специалистов по результатам ГИА. 	<ul style="list-style-type: none"> - Высокий процент отчисляемых студентов (призыв в Вооруженные силы); - Отсутствие единого информационного и методического пространства; - Дефицит педагогических кадров по спец. дисциплинам; - Низкий процент набора по целевому обучению; - Неэффективность (финансовая) договорных отношений с работодателями; - Устаревшая технологическая основа по ряду специальностей. - Не достаточно активная профориентационная работа
Угрозы	Возможности
<ul style="list-style-type: none"> - Неблагоприятная демографическая ситуация; - Развитие рынка образовательных услуг выход новых конкурентов; - Отсутствие интереса молодежи к рабочим профессиям; - Недостаточно высокая оплата труда представителей рабочих специальностей, как следствие, слабая мотивированность молодых людей в получении данных специальностей 	<ul style="list-style-type: none"> - Растущая востребованность специалистов на рынке труда; - Растущие требования к специалистам; - Появление новых возможностей развития (например, за счет движения WorldSkills); - Востребованность российских специалистов на мировом рынке; - Налаживание партнерских отношений с крупными предприятиями города, готовыми брать на работу специалистов – выпускников колледжа, а также способствовать материальному оснащению колледжа; - Внедрение новых Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС), как следствие, повышение качество образовательных программ

В связи с неблагоприятной демографической ситуацией возникают

трудности в реализации государственного заказа по выполнению плана приема студентов. Профориентационная работа в школах г. Красноярска позволила колледжу в условиях демографического кризиса выполнить планы приема 2013-2014, 2014-2015, 2015-2016 годов, однако, в силу растущей востребованности специалистов, требуется дальнейшее совершенствование и модернизация механизмов профориентации.

С развитием рынка образовательных услуг возникает необходимость расширения маркетинговой деятельности колледжа, акцентирование на формирование имиджевой политики.

В настоящее время от специалиста требуется высокий профессионализм, выносливость и ответственность, постоянное совершенствование в профессии, психологическая готовность к изменению профессиональной деятельности, проявление предпринимательской и личностной активности. Растущие требования к специалистам среднего звена требуют обновления содержания образовательных программ в соответствии с реальными запросами рынка труда, а также совершенствование воспитательного процесса, создание условий для гармоничного развития личности и реализации ее творческой активности. Внедрение Федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения предоставляет колледжу широкие возможности по обновлению содержания образовательных программ, которые соответствуют реальным запросам рынка труда. Кроме того, внедрение новых стандартов профессионального образования должно обеспечить приобретение обучающимися общих и профессиональных компетенций.

Кроме того, появление новых возможностей развития и профессиональной ориентированности студентов, в частности, за счет движения WorldSkills и партнерства с ведущими российскими и мировыми предприятиями дает возможность не только студентам выйти на мировой уровень мастерства и профессиональной подготовки, но также и повысить

уровень самого образовательного учреждения.

2.2. Анализ уровня профессиональной ориентированности студентов КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» как основного показателя развития образовательного учреждения

В параграфе 1.2 мы уже упоминали о том, что уровень развития образовательного учреждения так или иначе зависит от уровня подготовки его студентов, а это, в свою очередь, связано с тем, насколько профессионально ориентирован студент. Образовательное учреждение может обладать отличной материальной базой и высококвалифицированным преподавательским составом, однако, если студенты колледжа поступили туда только ради того, чтобы иметь хоть какое-то образование, или, возможно, в угоду желаниям родителей, не имея интереса к обучению по специальности, то говорить о том, что они смогут быть грамотными и квалифицированными специалистами – вряд ли возможно. На рисунке 3 представлена зависимость уровня развития образовательного учреждения от профессиональной ориентированности его студентов.

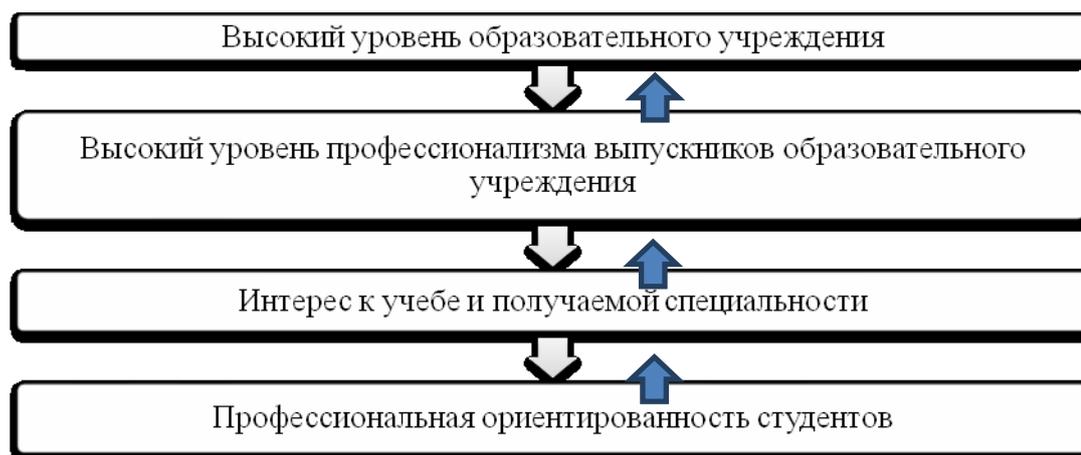


Рис. 3. Зависимость уровня развития образовательного учреждения от профессиональной ориентированности его студентов

В настоящее время в КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж»

проводится следующая работа в области профессиональной ориентации студентов:

- проведение профориентационной работы в школах г. Красноярска с целью информирования об образовательном учреждении и ориентации будущих абитуриентов на поступление в данный колледж;

- работа психолога в КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж», направленная на содействие созданию благоприятного психологического климата в коллективе колледжа, психолого-педагогическое сопровождение студентов в образовательном процессе, формирование социально-адаптивного, востребованного на рынке труда выпускника;

- на сайте образовательного учреждения в разделе «Абитуриенту» представлена вкладка «Профессиограмма», в которой представлено назначение профессии, виды профессиональной деятельности, специфические требования, условия работы и необходимые знания для работы слесаря-сантехника.

- наконец, организация самого образовательного процесса, материальное обеспечение колледжа и личное влияние педагогов, ориентированные на то, чтобы привлечь интерес студентов к специальности.

Однако определить то, насколько грамотно и целесообразно выстроена профориентационная работа в образовательном учреждении, помогут определить лишь те, на кого, собственно, и ориентирована данная работа – студенты колледжа. В связи с этим в рамках настоящего параграфа нами была проведено исследование среди студентов КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» с целью определения уровня профессиональной ориентированности обучающихся. Исследование проводилось в форме анкетирования студентов, в рамках которого было опрошено 154 студента разных специальностей и курсов. В ходе анкетирования респондентам были заданы следующие вопросы:

- Было ли Ваше поступление в КГБПОУ «Красноярский монтажный

колледж» обдуманном и взвешенным решением?

- Укажите причины, по которым Вы поступили в КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж».

- Планируете ли Вы в дальнейшем работать по получаемой в рамках обучения специальности?

- Можете ли Вы сказать, что Вам нравится обучение в КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж»?

- Как бы Вы оценили работу колледжа в области профессиональной ориентированности студентов?

В ходе анализа анкет мы пришли к следующим выводам:

Из 154-х опрошенных студентов только для 86 человек (55,86%) поступление в КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» являлось обдуманном и взвешенным решением, остальные связывают свое поступление в колледж с различными жизненными обстоятельствами: больше пойти было особо некуда, пошел за компанию с другом (друзьями), пошел сюда, потому что ближе всего к дому, особо не думал, куда поступать (рисунок 4).

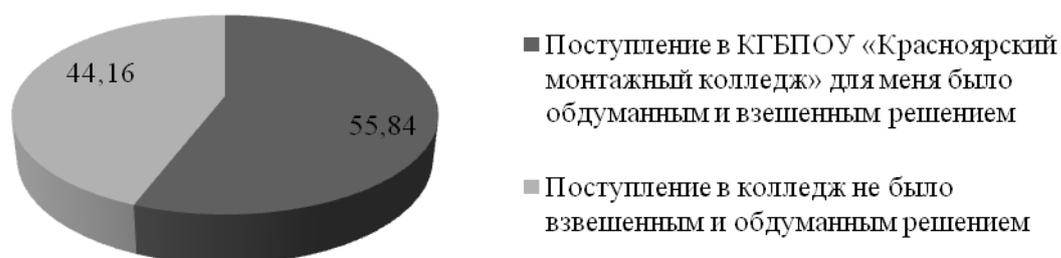


Рис. 4. Распределение респондентов при ответе на вопрос: «Было ли Ваше поступление в КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» обдуманном и взвешенным решением?», %

Среди основных причин поступления в КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» были отмечены следующие:

- мне нравится та специальность, которая предлагается в колледже, и в

будущем я планирую работать в данной области – отметили 62 человека (40,26%);

- решил пойти после посещения педагогов колледжа школы и рассказов об учебном заведении – 36 человек (23,28%);

- решил пойти, т.к. данное учебное заведение находится ближе всех к моему дому – 4 человека (2,6%);

- пошел за компанию с другом – 7 человек (4,55%);

- пошел сюда, потому что не поступил в вуз – 5 человек (3,25%);

- пошел по совету родителей и знакомых – 16 человек (10,39%);

- особенно не думал, куда пойти, подал документы сюда и поступил – 7 человек (4,55%);

- решил для себя, что мне нужна рабочая профессия, т.к. будущее именно за ними – 4 человека (2,6%);

- поступил случайно, просто потому, что нужно было куда-то поступить – 3 человека (1,95);

- не смогли сформулировать причины своего поступления – 10 человек (6,49%) (рисунок 5).

Таким образом, как мы видим из представленных данных, 36 человек, т.е. 40,26% были мотивированы при поступлении на получение интересной для них специальности и планируют в будущем работать по ней. Примечательно также, что достаточно большой процент (второй по популярности ответ) – 23,28% - это те студенты, которые поступили в колледж после проведенной сотрудниками данного учебного заведения профориентационной работы в школах. Однако также следует отметить, что более 30% поступивших студентов не имели веских причин на поступление в КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» и не были профессионально ориентированы на обучение в нем.

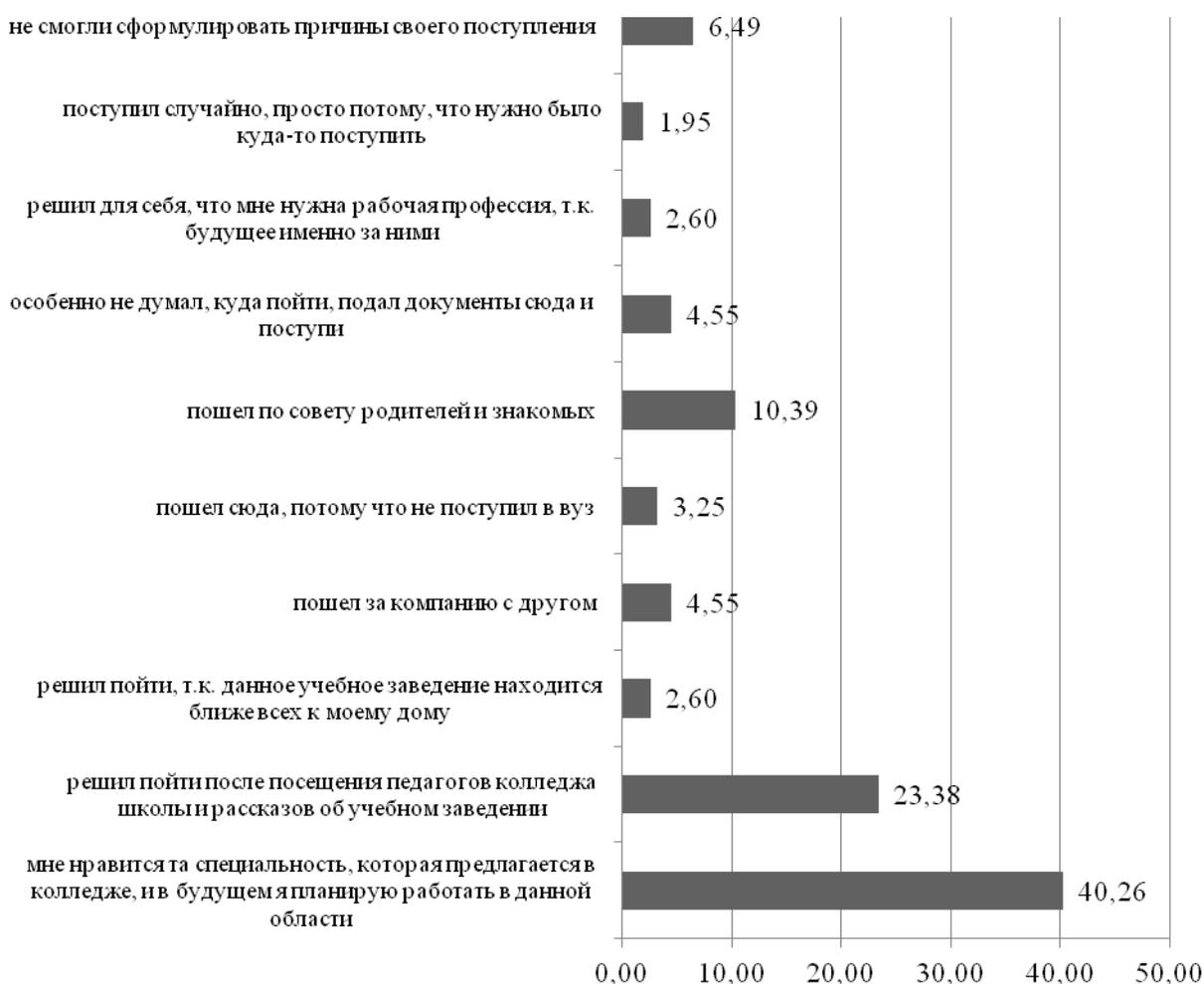


Рис. 5. Распределение респондентов при ответе на вопрос: «Укажите причины, по которым Вы поступили в КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж»», %

Из 154-х опрошенных в дальнейшем работать по получаемой специальности планирует 88 человек (57,18%), ответ «скорее да, чем нет» дали 12 респондентов (7,79%), скорее нет, чем да – 23 человека (14,94%), точно нет – 19 человек (12,34%) и пока не определились – 12 человек (7,79%) (рисунок 6).

Как видно, более половины опрошенных планируют в дальнейшем связать свою профессиональную жизнь с получаемой специальностью, однако достаточно велик и процент тех, кто этого не планирует – 27,27%.

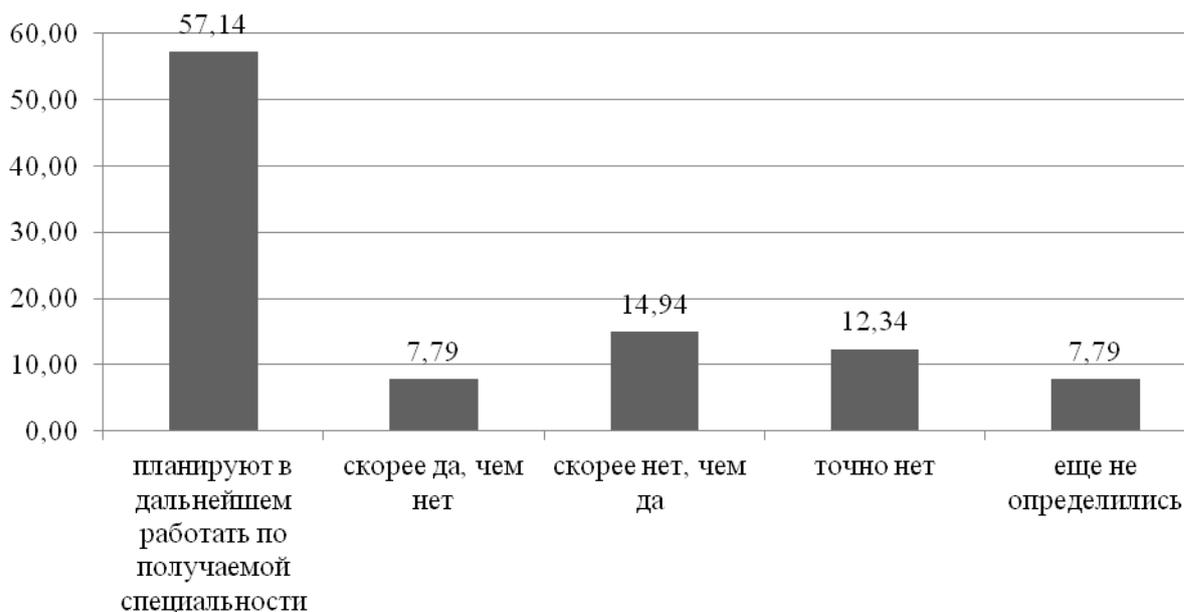


Рис. 6. Распределение респондентов при ответе на вопрос: «Планируете ли Вы в дальнейшем работать по получаемой в рамках обучения специальности?», %

При ответе на вопрос: «Можете ли Вы сказать, что Вам нравится обучение в КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж»?» данные респондентов распределились следующим образом:

- да, мне нравится – ответили 37 человек (24,03%);
- скорее да, чем нет – 42 человека (27,27%);
- скорее нет, чем да – 29 человек (18,83%);
- нет – 10 человек (6,49%);
- затруднились ответить – 36 человек (23,28%) (рисунок 7).

Таким образом, мы можем констатировать, что только 51,3% получают удовольствие от образовательного процесса, остальная часть опрошенных не может сказать этого о своем обучении. Отметим, что те респонденты, которые затруднились дать ответ на данный вопрос – тоже более склоняются к тому, что они не получают удовольствия от обучения в КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж».

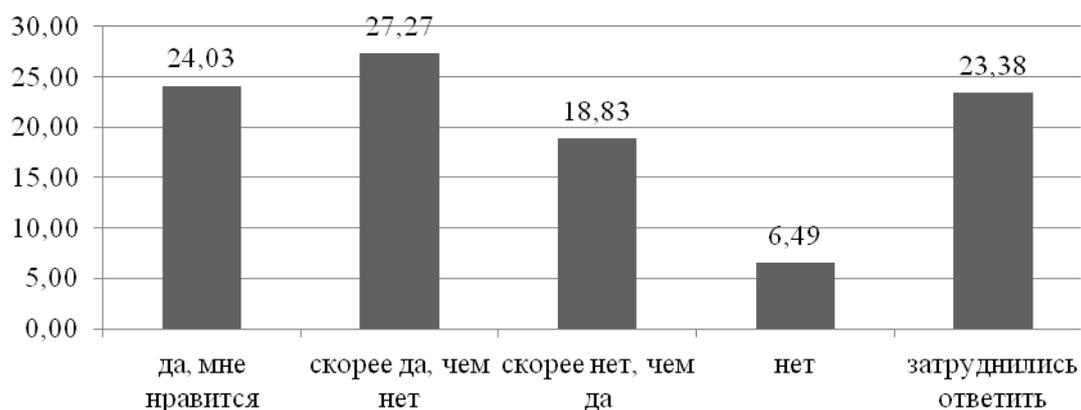


Рис. 7. Распределение респондентов при ответе на вопрос: «Можете ли Вы сказать, что Вам нравится обучение в КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж»?»

Наконец, студентам предлагалось оценить по пятибалльной системе работу колледжа в области профессиональной ориентированности студентов, где «5» – наибольший балл, «1» – наименьший. Оценки респондентов были следующими:

- на «5» оценили работу колледжа в области профессиональной ориентированности студентов – 20 человек (12,99%);
- на «4» - 42 человека (27,27%);
- на «3» - 72 человека (46,75%);
- на «2» - 20 человек (12,99%) (рисунок 8).

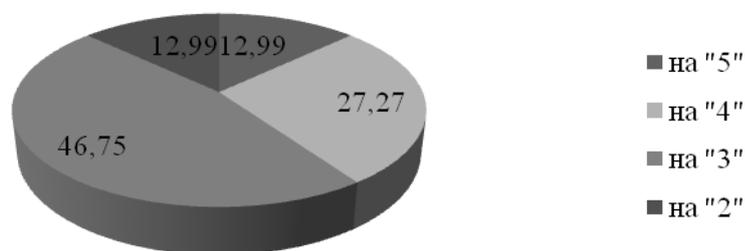


Рис. 8. Оценка студентами колледжа его работы в области профессиональной ориентированности студентов, %

Как видно из представленных данных, большинство респондентов дали

оценку «3» балла работе колледжа в области профессиональной ориентированности. В качестве пояснений к своим оценкам кто-то из опрошенных заметил, что, по большому счету, только данная работа позволила им выбрать данное образовательное учреждение для обучения. Кто-то же отмечал, что данная работа в колледже практически не ведётся (не видели, чтобы она велась).

Таким образом, мы можем констатировать, что, на основе анализа данных всех пяти вопросов, профориентационная работа в колледже представлена на достаточно невысоком уровне: многие студенты мало заинтересованы в работе по профессии, многие из них отмечают, что им не нравится учиться и пожалели о выборе образовательного учреждения.

Однако следует отметить, что наравне с негативной оценкой обучения и уровня профессиональной ориентированности в колледже, имеет место также и позитивная оценка. Соответственно, с нашей точки зрения, столь кардинальное расхождение в оценках определено, главным образом, на основе субъективных факторов, личных предпочтений студентов. Примечательно, что негативную оценку колледжу давали, в основном студенты с низкой успеваемостью, позитивную же – студенты с высокой успеваемостью.

Тем не менее, несмотря на данный фактор, мы считаем, что администрация образовательного учреждения должна сделать все возможное, чтобы обучение в колледже было интересно для всех студентов, не зависимо от того, по каким причинам они поступили туда, и ориентировано на то, чтобы в будущем студенты хотели работать по полученной специальности.

В следующем параграфе представим основные проблемы профориентации студентов в КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж».

2.3. Направления и основные проблемы развития КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж»

Стратегия развития колледжа определяется ответственной миссией, которая возлагается на образовательные учреждения – подготовка высококвалифицированных специалистов, востребованных на рынке труда, с активной гражданской, жизненной позицией. Зависимость колледжа от принадлежности к реформируемой системе профобразования РФ, предъявляет к нему целый ряд требований, которые диктуются сегодняшним состоянием дел в этой отрасли. Современная система профобразования России развивается в сложных динамичных экономических условиях. На её деятельность накладывает отпечаток негативное влияние, связанное с проявлением мирового экономического кризиса. В то же время, образование в России сохранило своё приоритетное положение в стране, развиваясь на наукоемких технологиях.

В этих условиях стратегия развития колледжа должна быть направлена на подготовку конкурентоспособных специалистов, ориентированных на работу в новой среде, способных действовать в условиях рыночных отношений.

Вести подготовку специалистов на основе последних достижений науки и техники может только образовательное учреждение с высоким уровнем развития научно-педагогического потенциала. Поэтому развитие КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» неразрывно связано с развитием кадрового потенциала, инновационных процессов, расширением контактов с другими образовательными учреждениями профессионального образования.

В основе совершенствования образовательного процесса лежит внедрение ФГОС. Существенным фактором, повышающим мотивацию к учебе и влияющим на качество подготовки работников среднего звена,

является знание студентами основ практической деятельности. Для реализации этой задачи необходимо развитие программ социального партнерства между колледжем и работодателями, характеризующихся взаимопроникновением учебного процесса и практики.

Исходя из представленного в рамках предыдущего параграфа анкетирования, а также проведенного наблюдения и анализа документации колледжа, нами были определены основные проблемы развития КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж», связанные, главным образом, с профессиональной ориентированностью студентов.

Во-первых, отсутствие в образовательном учреждении четкой программы профессиональной ориентации студентов. Выше уже было отмечено, что в организации ведется определённая работа, которая, как было доказано, имеет свои весьма весомые положительные результаты. Однако, ведется она достаточно сумбурно и нигде документально не закреплена. При этом главное ее направление ориентировано на то, чтобы привлечь будущих абитуриентов к поступлению в КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж». Непосредственно же в колледже данная работа проводится не целенаправленно, как следствие, большой процент студентов после выпуска колледжа, не стремятся работать по специальности.

Программа должна содержать в себе цели и задачи, направленные на профессиональную ориентацию студентов, а также конкретные мероприятия в данной области. Кроме того, в ней должны быть прописаны особенности мониторинга, с помощью которого возможно было бы отследить целесообразность данной программы.

Во-вторых, с нашей точки зрения, чтобы программа, собственно, была организована, в колледже необходим человек, который бы взял на себя ответственность за эту работу и смог сформировать группу специалистов, готовых работать в данной области.

В-третьих, проблема, которая обуславливает предыдущую проблему –

загруженность сотрудников колледжа (как педагогов, так и администрации), не имеющих свободного времени на написание и реализацию данной программы.

В-четвертых, проблема, связанная с материально-техническим оснащением и организацией практики. Выше уже было обозначено, что в настоящий момент колледж сотрудничает с несколькими предприятиями, которые берут на практику его студентов. Кроме того, колледж имеет определенный уровень материально-технического оснащения, позволяющий проводить практические занятия по специальностям. Однако далеко не все оборудование соответствует современным требованиям: часть его устарела. Таким образом, нельзя говорить о высокой квалификации специалиста, если в процессе обучения он не имел возможности познакомиться с работой нового оборудования для своей области и не получил практических навыков работы на нем.

В-пятых, проблема общения и конкуренции. С нашей точки зрения, основная возможность развития – это возможность сравнить себя с другими специалистами (из других колледжей Красноярска или других городов, а лучше, и других стран) посредством профессиональных соревнований, чемпионатов и т.д. кроме того, весьма интересным и полезным может быть обмен опыта студентов, возможно, обучение по обмену. Однако данной работы в колледже на сегодняшний день практически не проводится, что обусловлено нехваткой финансирования на данную деятельность, а также, как было отмечено выше, собственно программы в данной области и ответственных за ее выполнение.

Таким образом, нами были выявлены общие проблемы в области профориентации студентов в КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж», которые напрямую связаны с проблемами развития колледжа. Для большей наглядности представим их на рисунке 9.



Рис. 9. Проблемы развития КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж»

Таким образом, на основе проведенного анализа мы пришли к следующим выводам:

На основе данных анкетирования студентов КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж», проведенного с целью определения уровня организации профессионального ориентирования в колледже как главного показателя его развития, мы пришли к выводу, что профориентационная работа в образовательном учреждении представлена на достаточно невысоком уровне.

Так из 154-х опрошенных студентов только для 86 человек (55,86%) поступление в КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» было обдуманым и взвешенным решением, остальные связывают свое поступление в колледж с различными жизненными обстоятельствами.

При этом лишь 36 человек, т.е. 40,26% были мотивированы при поступлении на получение интересной для них специальности и планируют в будущем работать по ней. Примечательно также, что достаточно большой процент (второй по популярности ответ) – 23,28% - это те студенты, которые поступили в колледж после проведенной сотрудниками данного учебного

заведения профориентационной работы в школах. Однако также следует отметить, что более 30% поступивших студентов не имели веских причин на поступление в КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» и не были профессионально ориентированы на обучение в нем.

Из 154-х опрошенных в дальнейшем работать по получаемой специальности планирует 88 человек (57,18%), однако достаточно велик и процент тех, кто этого не планирует – 27,27%.

На основе проведенного исследования мы можем констатировать, что только 51,3% получают удовольствие от образовательного процесса, остальная часть опрошенных не может сказать этого о своем обучении.

Большинство респондентов дали оценку «3» балла работе колледжа в области профессиональной ориентированности.

Исходя из представленного всестороннего анализа, нами были определены основные проблемы развития КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж»:

- отсутствие в образовательном учреждении четкой программы профессиональной ориентации студентов;
- отсутствие лица, ответственного за разработку и реализацию программы профессиональной ориентации студентов;
- загруженность специалистов колледжа;
- недостаточное материально-техническое оснащение колледжа;
- отсутствие общения и конкуренции между другими образовательными учреждениями.

В рамках следующей главы нами будет представлена попытка решения данных проблем с помощью внедрения в работу колледжа движения WorldSkills – одного из наиболее целесообразных и действенных методов профориентации студентов и, как следствие, развития образовательного учреждения.

ГЛАВА 3. ВНЕДРЕНИЕ ДВИЖЕНИЯ WORLDSKILLS КАК ДЕЙСТВЕННОГО ИНСТРУМЕНТА РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

3.1. Разработка программы внедрения WorldSkills в работу КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж»

Исходя из анализа, представленного в предыдущей главе, нами были предложены мероприятия, направленные на решение проблем профессиональной ориентации студентов КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж». Ниже представлены данные мероприятия на основе выявленных в рамках параграфа 2.3 проблем.

Так, первоочередной задачей, которая должна быть решена в образовательном учреждении в рамках профессиональной ориентации студентов – это разработка четкой и последовательной программы. При этом, с нашей точки зрения, данная программа должна быть направлена на внедрение подробно рассмотренного нами в параграфе 1.3 движения WorldSkills. Тем более, что данное движение уже получило свое развитие в колледже, начиная с 2014 года. В частности, на базе колледжа на сегодняшний день работает три специализированных центра компетенций, т.е. центра развития профессий и профессиональных сообществ на территории региона, которые выступают местами подготовки и проведения региональных чемпионатов, а также базой подготовки национальной сборной WorldSkills Russia.

Следует сказать, что Красноярский край и в частности КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» стал одним из первых регионов России, где открылись национальные специализированные центры компетенций.

Всего, по официальной информации Союза «Молодые профессионалы

(WorldSkills Россия)», национальные специализированные центры компетенций (СЦК) открылись в 5 регионах России. Аккредитация была присвоена 10 колледжам и техникумам по результатам заочной и выездной проверок экспертной комиссии WorldSkills Russia в Новосибирской области, Красноярском крае, Свердловской области, Москве и Московской области. Еще три колледжа получили статус региональных СЦК по 4 компетенциям.

Аккредитованные колледжи и техникумы подтвердили свое соответствие всем критериям статуса национального СЦК: рабочие места обеспечены оборудованием по международным требованиям WorldSkills International, а в программу обучения студентов включены модули, соответствующие стандартам WorldSkills.

Таким образом, цель программы внедрения WorldSkills в работу КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» сформулирована нами следующим образом - разработать систему мероприятий, направленных на внедрение стандартов WorldSkills, для формирования профессиональных компетенций педагогов и будущих специалистов колледжа.

Исходя из представленной цели, задачи программы заключаются в следующем:

- повысить квалификацию педагогов техникума в логике «WorldSkills Россия»;
- разработать учебно-методическую документацию на основе стандартов WorldSkills;
- создать условия для повышения мотивации студентов, развития профессиональной образованности и повышения уровня квалификации для достижения карьерного и личностного роста;
- привлечь социальных партнеров в процесс подготовки молодых специалистов и для разработки процедуры оценки качества выпускников;
- выявить лучших представителей профессии (компетенции) среди студентов, выпускников и педагогов с целью участия в региональных,

российских и международных конкурсах, том числе чемпионатах WorldSkills.

Таким образом, по нашему мнению, разрабатываемая программа мероприятий по внедрению стандартов WorldSkills позволит повысить уровень профессионализма педагогов и сформировать компетентного специалиста, нацеленного на профессиональную карьеру.

При этом, для того, чтобы программа соответствовала возложенным на нее задачам и была направлена на их решение, в колледже необходим человек, который был бы ответственен за разработку и реализацию программы профессиональной ориентации студентов на базе WorldSkills. Ввиду загруженности сотрудников учреждения, работа по профессиональной ориентации должна входить в круг его прямых обязанностей. Анализ структуры управления персоналом, а также должностных инструкций сотрудников, показал, что наиболее подходящей кандидатурой в этой области является кандидатура заместителя директора по профессиональной деятельности. Здесь следует отметить, что данным сотрудником в настоящее время, собственно, и осуществляется работа по подготовке чемпионатов WorldSkills. Однако, следует заметить, что данная работа не структурирована, не оформлена документально, к тому же не прописана в должностных инструкциях заместителя директора по профессиональной деятельности. При этом занимает достаточно много времени.

Таким образом, для того, чтобы заместитель директора по профессиональной деятельности КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» имел возможность больше внимания уделять вопросу профессиональной адаптации с помощью движения WorldSkills и как-то структурировать свою работу, нами предлагается пересмотреть должностные инструкции таких сотрудников колледжа, как заместитель директора по учебно-производственной работе, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель

директора по профессиональной деятельности.

Как показал анализ должностных инструкций данных сотрудников, а также наблюдение за их работой, на них возложена достаточно большая нагрузка. При этом часть должностных обязанностей дублируется между этими сотрудниками. Таким образом, пересмотр должностных инструкций и профессиональных обязанностей представленных сотрудников, направленный на то, чтобы упразднить дублирующие обязанности, а также те обязанности, которые являются нецелесообразными, и несколько скорректировать их (часть профессиональных обязанностей от заместителя директора по профессиональной деятельности перейдет на заместителей директора по учебно-производственной работе, по учебной работе, по учебно-воспитательной работе) поможет организовать их работу более целостно и действенно, избегая дублирования полномочий. Все это поможет не только заместителю директора по профессиональной деятельности больше внимания уделять работе в области профессиональной ориентации студентов, но и в целом организовать рабочий процесс более действенно, позволив заместителям директора колледжа сконцентрироваться на наиболее важных для работы колледжа аспектах своей деятельности.

Кроме того, работа в области реализации системы мероприятий, направленных на внедрение стандартов WorldSkills – достаточно плодотворная и требующая значительных трудовых и временных затрат. В связи с этим нами предлагается создать под руководством заместителя директора по профессиональной деятельности рабочую группу, куда будут входить:

- руководитель программы, в компетенцию которого будет входить решение проблем, возникающих в ходе ее реализации, определение ролей и обязанностей для всех членов рабочей группы, разработка, утверждение и своевременное обновление плана программы, осуществление контроля изменений в программе, анализ эффективности от внедрения и реализации

программы;

- кураторы, принимающие решение по стратегическим вопросам программы, осуществляющие утверждение основных изменений в объеме работ, сроках, этапах, в бюджете программы, находящихся вне компетенции руководителя;

- тьютеры, участники прошедшие опережающее обучение по своей специальности в рамках движения WorldSkills для дальнейшей передачи знаний своим коллегам.

Решение вопросов в области материально-технического оснащения колледжа также является важным вопросом в сфере организации профессионального ориентирования. С нашей точки зрения, WorldSkills в данном аспекте также является отличной возможностью решения данной проблемы. Так, как было отмечено выше, движение WorldSkills в КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» было внедрено в 2014 году. С этого времени студенты колледжа, обучающиеся по специальности «Сантехника и отопление», приняли участие в чемпионате, где показали отличный результат.

Подготовка к чемпионату осуществлялась на новейшем оборудовании, предоставленном партнерами колледжа, компанией ООО «Полимет-Красноярск», «Водолей», а также официальными партнерами WorldSkills Russia - фирмами TECE, Rothenberger, Viega, Geberit, Grohe, Sanita. Эти компании напрямую заинтересованы в том, чтобы на рынок приходили квалифицированные специалисты, получившие качественное профессиональное образование, поэтому, уже не первый год, активно поддерживают движение WorldSkills.

Таким образом, внедрение WorldSkills в различные специальности колледжа (например, в специальность «Холодильная техника и системы кондиционирования») также дает колледжу возможность в привлечении партнеров, как отечественных, так и зарубежных компаний, для которых

важно, чтобы современные специалисты умели работать на их оборудовании.

Наконец, важной проблемой, выявленной в рамках параграфа 2.3, явилась проблема общения и конкуренции между другими образовательными учреждениями, не дающая возможности развиваться колледжу и его студентам. И решение данной проблемы также видится нам в активном внедрении движения WorldSkills, чемпионаты которого, как было отмечено в пункте 1.3, - это как раз и есть та площадка, на которой лучшие мастера из множества стран могут обмениваться опытом, и не просто узнавать, но и формировать современные международные стандарты, а также позволяют преподавателям знакомиться с технологиями обучения и новыми профессиональными стандартами международного уровня, и влиять на модернизацию системы образования.

Ниже, на рисунке 10 для большей наглядности представим этапы разработки программы внедрения WorldSkills в работу КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж».

Таким образом, движение WorldSkills – это реальная программа развития образовательного учреждения КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж», позволяющая решить практически все вопросы в области профессиональной ориентации и развития его студентов.

Более того, как было отмечено выше, движение WorldSkills уже частично применяется в колледже, однако пока применительно лишь к нескольким специальностям.

Тем не менее, студенты Красноярского монтажного колледжа уже не раз доказывали свою профессиональную пригодность и компетентность. Так, в 2016 году представитель колледжа выиграл III региональный чемпионат «Молодые профессионалы» в Кемерово в компетенции «системы вентиляции», а в феврале текущего года, в рамках соревнований регионального чемпионата в новой компетенции «сантехника и отопление» первое место также досталось студенту анализируемого образовательного

учреждения.



Рис.10. Этапы разработки программы внедрения WorldSkills в работу КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж»

Таким образом, уже первые шаги внедрения движения WorldSkills в работу колледжа говорят о его целесообразности.

3.2. Критерии и показатели значимости WorldSkills для развития образовательного учреждения

Таким образом, программы внедрения WorldSkills в работу КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» будет иметь огромную значимость для образовательной организации, которая будет проявляться в следующем:

Во-первых, сами студенты будут более профессионально мотивированы, а следовательно, повысится их уровень успеваемости и профессиональный уровень выпускников. Кроме того, предполагается, что

по итогам обучения в специализированных центрах компетенций на базе движения WorldSkills количество студентов, желающих работать по профессии, увеличится в среднем на 30-40%. Важно также сказать, что с повышением успеваемости студентов и их желанием профессионально развиваться в колледже снизится общее количество студентов, нарушающих дисциплину, т.к. многие из них будут заняты интересной и перспективной для них программой обучения.

Во-вторых, за счет партнерства с ведущими российскими и мировыми компаниями колледж подучит возможности комплектации профессиональных классов высокотехнологичным современным оборудованием, специалисты работы на котором в настоящее время весьма востребованы не только на отечественном, но и на зарубежном рынках рабочей силы. При этом важно отметить, что комплектация оборудованием будет осуществляться за счет предприятий-партнеров и не будет финансово обременительна для колледжа.

В-третьих, работа в рамках движения WorldSkills положительным образом скажется не только на профессиональном уровне студентов, но и педагогов. В настоящее время многие учебные заведения (как средне-специальные, так и высшие) сталкиваются с проблемой снижения профессиональной компетентности педагогов и нежеланием, а также отсутствием возможности у них профессионально развиваться, получать те знания и опыт в своей профессиональной деятельности, которые востребованы в настоящий момент. В результате получается, что современные выпускники умеют выполнять различные сварочные работы при установке сантехники, но не знают, как монтируется подвесное сантехническое оборудование и инсталляционные системы. Как следствие, они практически не находят применения своим знаниям, полученным в колледже, и вынуждены переучиваться на месте. При этом, если педагог будет в курсе всех последних изменений в своей отрасли, он будет строить

свой образовательный процесс так, чтобы полученные в рамках его курса знания действительно были полезны студентам и пригодились в профессиональной деятельности. Таким образом, проводимые чемпионаты WorldSkills – позволяют преподавателям знакомиться с технологиями обучения и новыми профессиональными стандартами международного уровня, и влиять на модернизацию системы образования.

В-четвертых, все вышепредставленные возможности значительным образом влияют на имидж образовательного учреждения, привлекая к обучению уже не молодых людей, которые выбрали «Красноярский монтажный колледж», потому что он ближе всех находится к дому или просто потому, что больше их документы нигде не взяли, а потому, что здесь представлена, действительно, высокая образовательная база, готовящая востребованных профессионалов мирового уровня.

Наконец, в-пятых, для колледжа внедрение национальных специализированных центров компетенций на базе движения WorldSkills – это также возможность получить определенную материальную выгоду. В частности, на базе колледжа по программам WorldSkills могут пройти обучение не только студенты, но также и профессиональные работники в рамках повышения своей квалификации. В частности, на базе колледжа краткосрочные курсы повышения квалификации и знакомство с работой на современном оборудовании ведущих отечественных и мировых производителей могут проходить сотрудники различных компаний города, занимающихся предоставлением услуг в области установки сантехнического и отопительного оборудования (компания «Сантехмонтаж24», ООО «Аварийно-диспетчерская служба», ООО «СуперСтрой»).

В среднем в год возможно проводить порядка трех двухмесячных курсов по разным специальностям. Так, если в год колледжем будут набираться 3 раза курсы на 4 специальности (по которым уже внедрены программы WorldSkills), курс будет рассчитан на 10-12 человек, а оплата

курса составлять – 5 тыс. руб. (данная сумма определена на основе изучения рынка образовательных услуг, подобные курсы на котором колеблются от 15 тысяч до 5 тысяч рублей, нами берется минимальная сумма (так называемый, пессимистический прогноз)), то общий доход от данных курсов (по минимальным прогнозам) составит:

$$4 \text{ специальности} \times 3 \text{ раза в год} \times 10 \text{ человек в группе} \times 5 \text{ тыс. руб. за человека} = 600 \text{ тыс. руб.}$$

Таким образом, представленные курсы на базе оборудования партнеров колледжа помогут получить ему дополнительный доход в сумме 600 тыс. руб. в год. При этом колледжем практически не будет вестись дополнительных затрат, исключая возможные затраты на рекламу (не более 30 тыс.руб. в год), а также затраты на оплату дополнительной рабочей нагрузки преподавателям, проводящим курсы. Планируется, что в среднем педагогу будет доплачиваться 10 тыс. рублей за курс, т.е. в год данные затраты составят:

$$4 \text{ специальности} \times 3 \text{ раза в год} \times 10 \text{ тыс. руб. (оплата за курс)} = 120 \text{ тыс.руб.}$$

Общие затраты на организацию курсов составят 150 тыс. руб. в год. Следовательно, чистая прибыль колледжа от внедрения данных курсов составит:

$$600 \text{ тыс. руб.} - 150 \text{ тыс. руб.} = 450 \text{ тыс. руб.}$$

Таким образом, мы можем констатировать, что внедрение WorldSkills в образовательную систему КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» будет иметь как социальную, так и экономическую значимость. Для большей наглядности на рисунке 11 представим возможности WorldSkills для

анализируемого образовательного учреждения.

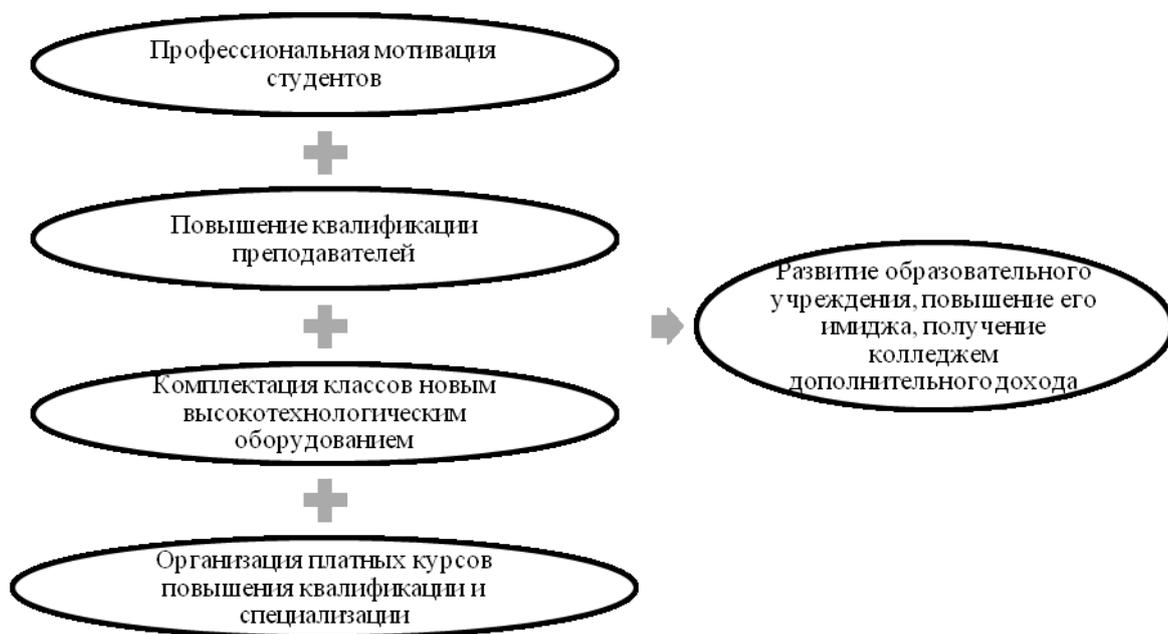


Рис. 11. Показатели значимости WorldSkills
для КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж»

Исходя из всего вышесказанного, мы можем констатировать, что активное внедрение движения WorldSkills в работу Красноярского монтажного колледжа позволит ему стать современным многоуровневым образовательным учреждением с развитой инфраструктурой, в котором новейшие педагогические и информационные технологии будут сочетаться с классическими традициями в системе подготовки кадров, а выпускники будут соответствовать потребностям и современным требованиям государства и общества.

Реализация разработанной программы позволит обеспечить:

- достижение соответствия между образовательными и профессиональными интересами обучающихся, потребностями рынка труда и объемами подготовки специалистов различных профилей;
- развитие многопрофильности и многофункциональности как основы расширения спектра образовательных услуг;
- расширение базы социального партнёрства, повышение

эффективности сотрудничества с социальными партнерами;

- формирование системы подготовки и профессиональной переподготовки кадров; повышение образовательного уровня преподавателей и руководителей структурных подразделений; обновление преподавательского состава;

- создание учебной, учебно-методической и методической литературы, средств обучения нового поколения, использование современных информационных технологий в образовательном процессе;

- развитие инновационной деятельности;

- развитие международного сотрудничества.

Однако, внедряя ту или иную программу в систему образовательного учреждения, мы должны помнить, что ее грамотная и целесообразная реализация зависят, в первую очередь, от преподавательского состава, которому предстоит воплощать ее в жизнь. Поэтому очень важно понимать, считают ли сами преподаватели и администрация колледжа программу внедрения WorldSkills в работу учреждения необходимой и действенной, а также то, будут ли педагоги готовы поддержать ее. В связи с этим нами было предложено ознакомить педагогам и администрации КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» с разработанными в настоящей работе рекомендациями и высказать свое мнение по поводу их целесообразности. Всего в исследовании приняли участие 74 сотрудника. Их мнение относительно разработанной программы разделились следующим образом:

- разработанная программа нужна колледжу и будет способствовать его развитию и развитию его студентов – отметили 65 человек из 74-х, т.е. 87,83%;

- представленная программа вряд ли сможет что-то изменить для колледжа и студентов – отметили лишь 2 человека (2,7%);

- затруднились с ответом 7 человек (9,46%) (рисунок 12).

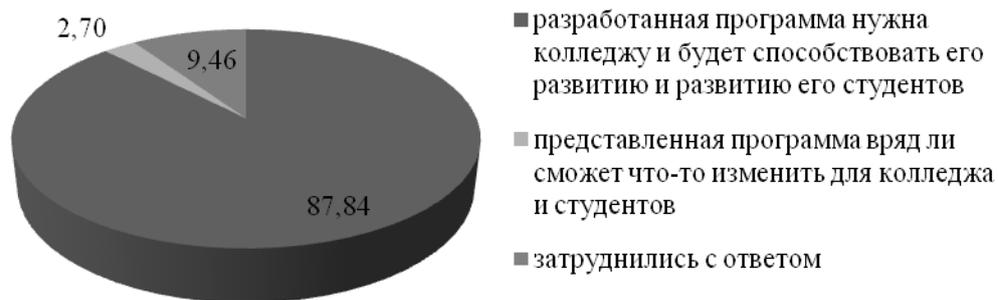


Рис. 12. Распределение мнения сотрудников КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» относительно целесообразности и действенности разработанной программы внедрения движения WorldSkills в его работу, %

Как видно из представленных данных, абсолютное большинство сотрудников поддерживает представленную программу и верит в ее действенность для колледжа. Кроме того, из 74-х человек 70 (94,59%) отметили, что готовы принять активное участие в программе внедрения движения WorldSkills и работать по его стандартам.

Следовательно, можно сделать вывод о том, что сотрудники колледжа разделяют нашу точку зрения относительно возможностей и значимости WorldSkills для развития образовательного учреждения.

Однако, не нужно забывать, что основой целевой аудиторией колледжа являются его студенты и абитуриенты, и во многом значимость и возможности WorldSkills именно для них определяют значимости и возможности данного движения для колледжа. Таким образом, в рамках следующего параграфа нами будут подробно рассмотрены возможности и значимость WorldSkills для студентов КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж».

3.3. Анализ результатов апробации проекта

Выше нами уже не раз упоминалось, что главная цель

профессионального образовательного учреждения – это обучить и выпустить специалистов высокой квалификации, желающих работать по специальности и развиваться в данном направлении. И WorldSkills в данном аспекте является отличной возможностью реализовать себя как специалиста.

WorldSkills дает возможность студентам не только обучаться на новейшем оборудовании по современным образовательным программам, но, что наиболее важно, принимать участие в различных чемпионатах, где студенты в полной мере могут проявить себя как профессионалы и талантливые мастера своего дела. С нашей точки зрения, чемпионаты WorldSkills дают возможность определить уровень профессиональной конкурентоспособности студента на рынке труда.

Кроме того, подобные чемпионаты помогают будущим специалистам развить способность к быстрой адаптации на рабочем месте, овладеть общими и профессиональными компетенциями, а также выработать устойчивую мотивацию к успешной профессиональной деятельности.

Те студенты, которые нацелены на участие в таких конкурсах, заранее мотивированы, чтоб в дальнейшем развиваться в данном направлении. У них есть стремление получить высшее образование в будущем, либо найти хорошую работу и показать себя хорошим специалистом.

Таким образом, чемпионаты WorldSkills – это один из эффективных способов повышения мотивации к обучению, активизации познавательной деятельности.

Кроме того, как правило, оценивают способности участников на чемпионатах WorldSkills представители ведущих мировых компаний той профессиональной области, в рамках которой проводится чемпионат. Соответственно, компании чрезвычайно заинтересованы в получении квалифицированных сотрудников, понимающих все аспекты работы. Следовательно, для студентов участие в чемпионатах – это не только возможность показать то, чему они научились в рамках образовательной

программы WorldSkills, но также и реальная возможность получить хорошую должность не только в России, но и за рубежом, а также пройти профессиональную стажировку за рубежом.

Важно также отметить, что мотивация студентов к обучению, их профессиональная ориентация делают процесс обучения для них более нацеленным, соответственно, повышая их образовательный уровень, а также снижая риск асоциального поведения.

В настоящее время в обществе сложилось впечатление, что учиться в колледж и получать рабочую профессию идут молодые люди, имеющие низкий итоговый балл по аттестату в школе, как следствие низкий уровень образования, а также люди нецелеустремленные и, зачастую, социально не совсем благополучные. В частности, проведенные в рамках главы 2.2 данные свидетельствуют о том, что большой процент студентов поступили в КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж», не имея определенной цели, и не думают в будущем работать по специальности. Таким образом, WorldSkills дает им возможность взглянуть на получаемую ими профессию не как на «что-то ради корочки», а как на реально востребованную и важную работу, тем самым предлагая сконцентрироваться на ней, выбравшись из социального неблагополучия и отстранившись от хулиганского образа жизни.

Как было отмечено в пункте 3.1, студенты Красноярского монтажного колледжа уже не раз доказывали свою профессиональную пригодность и компетентность. Так, в 2016 году представитель колледжа выиграл III региональный чемпионат «Молодые профессионалы» в Кемерово в компетенции «системы вентиляции», а в феврале текущего года, в рамках соревнований регионального чемпионата в новой компетенции «сантехника и отопление» первое место также досталось студенту анализируемого образовательного учреждения.

Примечательно, что после того как студенты колледжа приняли

участие в чемпионатах WorldSkills и поделились своими эмоциями и впечатлениями, было отмечено желание других студентов тоже попробовать свои силы и поучаствовать в подобных чемпионатах, чтоб в дальнейшем получить бюджетное место в высшем профессиональном образовании.

Таким образом, на рисунке 13 представлены основные возможности и значимость WorldSkills для студентов КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж».

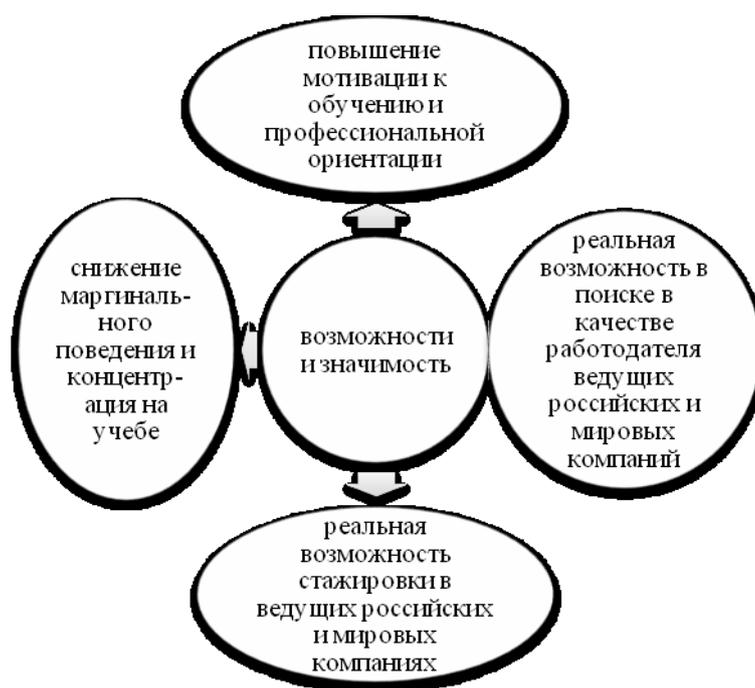


Рис. 13. Основные возможности и значимость WorldSkills для студентов КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж»

Определяя возможности и значимость WorldSkills для студентов КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж», важно, с нашей точки зрения, выяснить мнение по этому поводу самих студентов колледжа. В связи с чем нами было проведено исследование среди 154-х студентов, в рамках которого им предлагалось ознакомиться с разработанной программой, а также опытом прошедших чемпионатов WorldSkills и ответить на следующие вопросы:

Считаете ли Вы реализацию программы WorldSkills проведение подобных чемпионатов интересными для себя?

Как, по Вашему мнению, внедрение подобной программы WorldSkills для Вашей специальности будет Вас лично мотивировать на учебу и работу по профессии?

Хотели бы Вы лично принять участие в чемпионате WorldSkills?

При ответе на первый вопрос мнения студентов разделились следующим образом:

- считают реализацию программы WorldSkills проведение чемпионатов интересными для себя 112 студентов (72,73%);
- скорее да, чем нет – 12 студентов (7,79%);
- скорее нет, чем да – 3 студента (1,95%);
- затруднились ответить – 27 человек (17,53%) (рисунок 14).

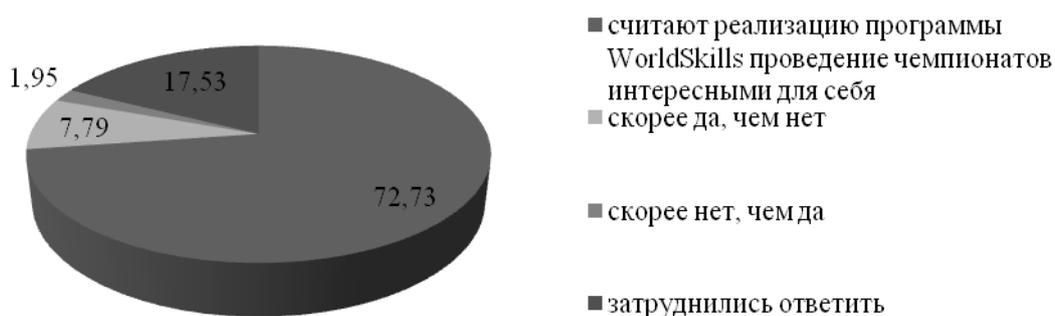


Рис. 14. Разделение мнений студентов при ответе на вопрос: «Считаете ли Вы реализацию программы WorldSkills проведение подобных чемпионатов интересными для себя?»,%

Как видно из представленных данных, абсолютное большинство опрошенных студентов (независимо от их успеваемости) считают интересным для себя реализацию программы WorldSkills и проведение чемпионатов. При этом лишь 3 человека отметили, что им эта программа скорее не интересна. Однако однозначно отрицательных ответов не дал никто.

Из всех опрошенных 122 человека (79,22%) считают, что внедрение программы WorldSkills для их специальности будет их лично мотивировать

на учебу и работу по профессии, не считают так 3 человека (2,95%); затруднились с ответом 29 человек (18,83%) (рисунок 15).

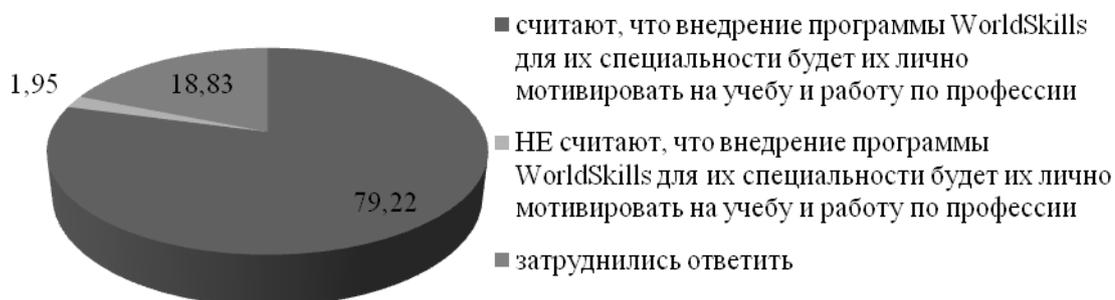


Рис. 15. Разделение мнений студентов при ответе на вопрос: «Как по Вашему мнению, внедрение подобной программы WorldSkills для Вашей специальности будет Вас лично мотивировать на учебу и работу по профессии?», %

Наконец, из всех опрошенных хотели бы лично принять участие в чемпионате WorldSkills 120 человек (77,92%), 2 человека (1,3%) не хотели бы и 32 человека (20,78%) пока не определились (рисунок 16).

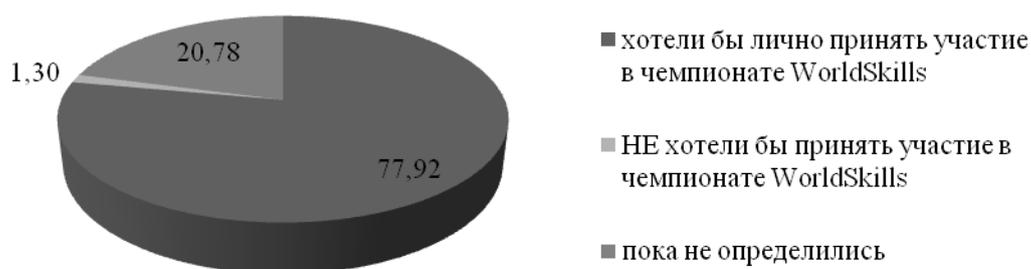


Рис. 16. Разделение мнений студентов при ответе на вопрос: «Хотели бы Вы лично принять участие в чемпионате WorldSkills?», %

Таким образом, ответы на второй и третий вопрос также иллюстрируют интерес со стороны студентов к программе WorldSkills и ее чемпионатам. Следовательно, можно говорить о том, что данная программа будет интересна студентам, независимо от того, какими целями руководствовались

они при поступлении колледж.

По нашим предварительным прогнозам (исходя из данных анкетирования, проведенного в рамках второй и третьей глав), количество студентов, мотивированных на получение специальности и на работу по ней увеличится после внедрения WorldSkills в среднем на 30%, что, безусловно, оценивается положительно как для студентов, так и для самого колледжа.

Таким образом, в рамках настоящей главы нами была разработана программа внедрения движения WorldSkills в работу КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» и определена его эффективность.

Программа внедрения WorldSkills в работу КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» включает в себя следующие этапы (исходя из проблем, выявленных в аналитической части):

- пересмотр должностных инструкций заместителя директора по учебно-производственной работе, заместителя директора по учебной работе, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по профессиональной деятельности;

- назначение ответственного за разработку программы профессиональной адаптации студентов заместителя директора по профессиональной деятельности;

- разработка программы профессиональной адаптации студентов на базе движения WorldSkills, направленной на внедрение стандартов WorldSkills, для формирования профессиональных компетенций педагогов и будущих специалистов колледжа. Цель программы внедрения WorldSkills в работу КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» сформулирована нами следующим образом - разработать систему мероприятий, направленных на внедрение стандартов WorldSkills, для формирования профессиональных компетенций педагогов и будущих специалистов колледжа;

- внедрение движения WorldSkills в различные специальности образовательного учреждения;

- заключение договоров с отечественными и зарубежными компаниями на поставку оборудования для оснащения классов;

- организация и принятие участия в чемпионатах WorldSkills.

Среди основных возможностей WorldSkills для развития образовательного учреждения были выделены такие, как: профессиональная мотивация студентов, повышение квалификации преподавателей, комплектация классов новым высокотехнологическим оборудованием, организация платных курсов повышения квалификации и специализации. Как следствие - развитие образовательного учреждения, повышение его имиджа, получение колледжем дополнительного дохода.

Для студентов предлагаемая программа дает следующие возможности: повышение мотивации к обучению и профессиональной ориентации реальная возможность в поиске в качестве работодателя ведущих российских и мировых компаний, реальная возможность стажировки у ведущих российских и мировых компаниях, снижение маргинального поведения и концентрация на учебе.

Опрос сотрудников КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» показал, что абсолютное большинство поддерживает представленную программу и верит в ее действенность для колледжа. Кроме того, из 74-х человек 70 (94,59%) отметили, что готовы принять активное участие в программе внедрения движения WorldSkills и работать по его стандартам.

Также следует отметить, что абсолютное большинство опрошенных студентов (независимо от их успеваемости) считают интересным для себя реализацию программы WorldSkills и проведение чемпионатов, а также хотели бы лично принять в них участие.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, в рамках настоящей работы нами были решены все, поставленные во введении задачи. В качестве основных выводов считаем целесообразным отметить следующее.

Развитие образовательного учреждения – это закономерное, целесообразное, как правило, эволюционное, управляемое (самоуправляемое) позитивное изменение самой образовательной организации (ее целей, содержания, методов, форм организации педагогического процесса) и ее управляющей системы, приводящее к достижению качественно новых результатов образования, воспитания и развития обучающихся; это переход от прежнего качественного состояния к новому, причем оба состояния оцениваются по результатам деятельности школы, а переход осуществляется в определенное, заранее обозначенное время. Таким образом, мы можем констатировать, что развитие образовательного учреждения – это повышение его уровня качества, т.е. соответствия образовательного учреждения запросам целевой аудитории и нормативным целям образования.

Определение инструментов развития образовательного учреждения профессионального образования напрямую связано с показателями его качества. Следовательно, для каждого показателя качества характерны определенные инструменты его развития.

Изучение различных источников по данной теме позволило нам выделить следующие показатели качества образовательного учреждения профессионального образования:

- уровень материально-технического обеспечения образовательного учреждения;
- уровень профессиональной подготовки педагогов образовательного учреждения;
- действенность образовательных программ и форм организации

учебного процесса, наличие передовых педагогических технологий, соответствие образовательных программ современным требованиям, предъявляемым к специалистам - выпускникам профессиональных образовательных учреждений;

- уровень управления образовательным учреждением.

Из вышепредставленных критериев складывается авторитет образовательного учреждения профессионального образования в социуме, который, в свою очередь, определяется профессиональным уровнем его выпускников, востребованностью их на рынке и количеством выпускников, работающих по полученной во время обучения специальности и имеющих высокую квалификацию.

При этом каждое образовательное учреждение выбирает для себя тот инструментарий, который наибольшим образом соотносится с целями и задачами его развития. Однако, как показывает современная практика, наиболее действенным инструментом развития именно профессиональной образовательной организации является движение WorldSkills.

WorldSkills - это международное некоммерческое движение, целью которого является повышение престижа рабочих профессий и развитие профессионального образования путем гармонизации лучших практик и профессиональных стандартов во всем мире посредством организации и проведения конкурсов профессионального мастерства, как в каждой отдельной стране, так и во всем мире в целом.

Данное направление помогает повышению престижа рабочих профессий и развитию профессионального образования путем гармонизации лучших практик и профессиональных стандартов во всем мире посредством организации и проведения конкурсов профессионального мастерства.

На основе данных анкетирования студентов КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж», проведенного с целью определения уровня организации профессионального ориентирования в колледже как главного

показателя его развития, мы пришли к выводу, что профориентационная работа в образовательном учреждении представлена на достаточно невысоком уровне.

Так из 154-х опрошенных студентов только для 86 человек (55,86%) поступление в КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» было обдуманым и взвешенным решением, остальные связывают свое поступление в колледж с различными жизненными обстоятельствами.

При этом лишь 36 человек, т.е. 40,26% были мотивированы при поступлении на получение интересной для них специальности и планируют в будущем работать по ней. Примечательно также, что достаточно большой процент (второй по популярности ответ) – 23,28% - это те студенты, которые поступили в колледж после проведенной сотрудниками данного учебного заведения профориентационной работы в школах. Однако также следует отметить, что более 30% поступивших студентов не имели веских причин на поступление в КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» и не были профессионально ориентированы на обучение в нем.

Из 154-х опрошенных в дальнейшем работать по получаемой специальности планирует 88 человек (57,18%), однако достаточно велик и процент тех, кто этого не планирует – 27,27%.

На основе проведенного исследования мы можем констатировать, что только 51,3% получают удовольствие от образовательного процесса, остальная часть опрошенных не может сказать этого о своем обучении.

Большинство респондентов дали оценку «3» балла работе колледжа в области профессиональной ориентированности.

Исходя из представленного всестороннего анализа, нами были определены основные проблемы КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» в области профессионального ориентирования:

- отсутствие в образовательном учреждении четкой программы профессиональной ориентации студентов;

- отсутствие лица, ответственного за разработку и реализацию программы профессиональной ориентации студентов;
- загруженность специалистов колледжа;
- не достаточное материально-техническое оснащение колледжа;
- отсутствие общения и конкуренции между другими образовательными учреждениями.

В рамках проектной главы настоящей работы нами была разработана программа внедрения движения WorldSkills в работу КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» и определена его эффективность.

Программа внедрения WorldSkills в работу КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» включает в себя следующие этапы (исходя из проблем, выявленных в аналитической части):

- пересмотр должностных инструкций заместителя директора по учебно-производственной работе, заместителя директора по учебной работе, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, заместителя директора по профессиональной деятельности;

- назначение ответственного за разработку программы профессиональной адаптации студентов заместителя директора по профессиональной деятельности;

- разработка программы профессиональной адаптации студентов на базе движения WorldSkills, направленной на внедрение стандартов WorldSkills, для формирования профессиональных компетенций педагогов и будущих специалистов колледжа. Цель программы внедрения WorldSkills в работу КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» сформулирована нами следующим образом - разработать систему мероприятий, направленных на внедрение стандартов WorldSkills, для формирования профессиональных компетенций педагогов и будущих специалистов колледжа;

- внедрение движения WorldSkills в различные специальности образовательного учреждения;

- заключение договоров с отечественными и зарубежными компаниями на поставку оборудования для оснащения классов;

- организация и принятие участия в чемпионатах WorldSkills.

Среди основных возможностей WorldSkills для развития образовательного учреждения были выделены такие, как: профессиональная мотивация студентов, повышение квалификации преподавателей, комплектация классов новым высокотехнологическим оборудованием, организация платных курсов повышения квалификации и специализации. Как следствие - развитие образовательного учреждения, повышение его имиджа, получение колледжем дополнительного дохода.

Для студентов предлагаемая программа дает следующие возможности: повышение мотивации к обучению и профессиональной ориентации реальная возможность в поиске в качестве работодателя ведущих российских и мировых компаний, реальная возможность стажировки у ведущих российских и мировых компаниях, снижение маргинального поведения и концентрация на учебе.

Опрос сотрудников КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж» показал, что абсолютное большинство поддерживает представленную программу и верит в ее действенность для колледжа. Кроме того, из 74-х человек 70 (94,59%) отметили, что готовы принять активное участие в программе внедрения движения WorldSkills и работать по его стандартам.

Также следует отметить, что абсолютное большинство опрошенных студентов (независимо от их успеваемости) считают интересным для себя реализацию программы WorldSkills и проведение чемпионатов, а также хотели бы лично принять в них участие.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Об Образовании в Российской Федерации: ФЗ №273 от 29 декабря 2012 г. [Текст] // Собрание законодательства Российской Федерации от 31 декабря 2012 г. № 53 (часть I)
2. Постановление Минтруда РФ от 27.09.1996 №1 «Об утверждении Положения о профессиональной ориентации и психологической поддержке населения в Российской Федерации» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 31.10.1996 №186) // СПС КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>
3. World skills в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://worldskills.ru/o-nas/dvizhenie-worldskills/>
4. WorldSkills Russia: как это работает у нас [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://academy-prof.ru/blog/worldskills-russia-standarty-kompetencii>
5. Абчук, В.А., Менеджмент [Текст]: учебник / В.А. Абчук, С.Ю. Трапицын, В.В. Тимченко. – СПб.: Книжный дом, 2016. – 463 с.
6. Анопченко, А. Российские рабочие выходят на мировые соревнования [Электронный ресурс] / А. Анопченко. – Режим доступа: <http://top.rbc.ru/society/31/01/2012/635682.shtml>
7. Антаев, Ж.Т. Менеджмент в системе образования [Текст]: учебно-методическое пособие / Ж.Т. Антаев, Ж.Н. Жумабаева. - Костанай, КГПИ, 2017. - 98 с.
8. Асмолов, А.Г. Образование в России: сохраняя традиции, двигаться дальше [Текст] / А.Г. Асмолов. - М.: Федеральный институт развития образования, 2014. - 40 с.
9. Баранников, А.В. Компетентностный подход и качество образования [Текст] / А.В. Баранников. - М.: Московский центр качества образования, 2018. - 144 с.

10. Бармин, Н.Ю. Образование взрослых в условиях новой экономики: социально-философский анализ [Текст]: монография / Н.Ю. Бармин. – Нижний Новгород: Нижегородский институт развития образования, 2015. – 155 с.
11. Бармин, Н.Ю. Обеспечение качества образовательной деятельности профессиональной образовательной организации: процессная модель [Текст] / Н.Ю. Бармин, Ю.Н. Петров, К.Е. Клычков // Человек и образование. – 2016. – №4. – С.129-133.
12. Беляева, А.П. Проблемы методологии и методики исследования профессионального обучения в профтехучилищах [Текст] / А.П. Беляева. - М.: Высшая школа, 2014. - 214 с.
13. Беляева, А.П. Развитие системы профессионального образования [Текст] / А.П. Беляева // Педагогика. - 2016. - № 8. - С. 3-8.
14. Беляева, П.П. Проблемы всеобщего профессионального обучения в средних профтехучилищах [Текст] / П.П. Беляева, М.К. Андреева. - М.: Высшая школа, 2015. - 148 с.
15. Бендюков, М.А. Что ты должен знать о выборе профессии и поиске работы [Текст] / М.А. Бендюков. - СПб.: Речь, 2017. – 203 с.
16. Бенькович, Т.М. Модель образовательного рейтинга в портфолио учебных достижений [Текст] / Т.М. Бенькович // Профильная школа. – 2015. - № 2(11). - С. 48-50.
17. Блинов, В.И. Словарь-справочник современного российского профессионального образования [Текст] / В.И. Блинов, И.А. Волошина, Е.Ю. Есенина, А.Н. Лейбович, Н.П. Новиков. - Вып. 1. - М.: ФИРО, 2017. - 386 с.
18. Болдина, М.А. Контекстный подход как базовый в выборе методов обучения специалиста нового типа [Текст] / М.А. Болдина // Социально-экономические явления и процессы. - 2017. - № 9. - С. 237-243.
19. Болдина, М.А. Формирование профессиональной компетентности специалиста как управляемый процесс становления его профессионализма

[Текст] / М.А. Болдина // Социально-экономические явления и процессы. - 2015. - № 1-2. - С. 317-321.

20. Болдина, М.А. Понятие и сущность профориентационной работы [Текст] / М.А. Болдин, Е.В. Деева // Социально-экономические явления и процессы. – 2016. – №12. – С. 431-439.

21. Болотов, В.А. Основные направления реформы начального профессионального образования [Текст] / В.А. Болотов, Е.Я. Бутко, А.Н. Лейбович // Инновации в российском образовании. Начальное профессиональное образование. - М.: Изд-во МГУП, 2017. - С. 6-22.

22. Болотов, В.А. Становление общероссийской системы оценки качества образования [Текст] / В.А. Болотов // Справочник зам. директора школы. - 2017. - № 10. - С. 18-24.

23. Большакова, З.М. Актуальные проблемы образовательного менеджмента [Текст] / З.М. Большакова - Челябинск: Цицеро, 2017. - 144 с.

24. Большакова З.М. (отв. ред.) Образовательный менеджмент: теория и практика. Коллективная монография. - Челябинск: Цицеро, 2018. - 138 с.

25. Бондарей, В.П. Технология профессионального успеха: Экспериментальный учебник для 10-11 классов естественно-научного профиля [Текст] / В.П. Бондарей; под ред. С.Н. Чистяковой, А.В. Гапоненко, Л.А. Зингер, П.С. Лернер и др. - М.: Просвещение, 2015. - 506 с.

26. Бордовский, Г.Л. Управление качеством образовательного процесса [Текст] / Г.Л. Бордовский, А.А. Нестеров, С.Ю. Трапицын. - СПб.: Изд-во РГПУ им.А. И. Герцена, 2017. - 359 с.

27. Буйнов, Л.Г. Управление интеллектуальной собственностью в ВУЗе [Текст] / Л.Г. Буйнов // Universum: Вестник Герценовского университета. - 2014. - № 4. - С.16-17.

28. Булаева, М.Н. Менеджер инженерно-педагогического образования в административно-управленческой деятельности [Текст]: монография / М.Н. Булаева, Ю.Н. Петров. – Нижний Новгород: НГПУ, 2017. – 195 с.

29. Булкин, А.П. Профессиональное образование в России [Текст] / А.П. Булкин // Общество и экономика. - 2016. - № 6. - С. 79-89.
30. Быков, О.В. Типичные варианты профессионального самоопределения у старшеклассников педагогических классов и их психофизиологические корреляты [Текст] / О.В. Быков // Новые исследования в психологии и возрастной физиологии. - 2015. - Выпуск №3. - С. 13-15.
31. Вагина, Л.А. Педагогические советы: актуальные проблемы школы, современные педагогические технологии [Текст] / Л.А. Вагина. - Вып. 2 - Волгоград: Учитель, 2017. - С. 12.
32. Вараксина, Л.Н. Организация изучения, обобщения и внедрения передового опыта в учебно-воспитательный процесс [Текст] / Л.Н. Вараксина, З.Е. Михайлова. - М.: Высшая школа, 2015. - 136 с.
33. Варченко, Е.И. Управление качеством образования в образовательном учреждении [Текст] / Е.И. Варченко // Молодой ученый. - 2013. - №3. - С.471-474.
34. Вербицкая, Н.О. Стратегическое управление образовательным учреждением [Текст] / Н.О. Вербицкая, Ю.С. Бродский, Е.В. Крупнова - Екатеринбург: Изд-во Дом Учителя, 2016. - 138 с.
35. Вершинин, С.И. Управление проектами в образовании [Текст] / С.И. Вершинин. - М.: Центр новых технологий, 2017. - 39 с.
36. Волкова, О.А. Основы профессиональной ориентации молодежи [Текст]: учебно-методическое пособие / О.А. Волкова; под ред. Т.П. Дурасановой. - Балашов: Николаев, 2014. - 68 с.
37. Вставская, Н.В. Стандарты WorldSkills Russia как инструмент повышения качества среднего профессионального образования [Текст] / Н.В. Вставская, Е.В. Лисичникова // Инновационные технологии в науке и образовании : материалы IX Междунар. науч.-практ. конф. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2017. – С.82-84.

38. Гайнутдинов, Р.М. Оценка эффективности управленческой деятельности [Текст] / Р.М. Гайнутдинов // Справочник заместителя директора школы. - 2016. - № 5. - С.96-107.

39. Гаранин, А.А. Профобразование и рынок труда [Текст] / А.А. Гаранин // Профобразование.- 2017. - №1. - С.8-10.

40. Гендин, А.М. ПрофорIENTATION школьников [Текст] / А.М. Гендин, М.И. Сергеев // Социологические исследования. - 2016. - № 8. - С. 66-71.

41. Герт, В.А. Моделирование образовательного пространства образовательного учреждения [Текст] / В.А. Герт, С.В. Королева // Педагогическое образование в России. - 2016. - № 2. - С.139-146.

42. Глазунов, А.Т. Образовательный менеджмент в профессиональном лицее [Текст] / А.Т. Глазунов. - М.: Наука, 2017. - 112 с.

43. Глушкина, Е.В. Критерии качества при оценке современной образовательной системы [Текст] / Е.В. Глушкина // Молодой ученый. - 2015. - №22. - С. 768-770.

44. Голуб, С.Б. Профессиональное образование как социально-педагогическая проблема [Текст] / С.Б. Голуб // Специалист. - 2017. - №10. - С.37 - 39.

45. Гончаров, М.А. Основы менеджмента в образовании [Текст] / М.А. Гончаров. - М.: КноРус, 2018. - 481 с.

46. Горфинкель, В.Я. Основные направления и принципы системы непрерывного образования [Текст] / В.Я. Горфинкель, М.А. Мохов // Профессиональное образование. - 2013. - №1. - С.11-14.

47. Губанова, М.И. Педагогическое сопротивление социального самоопределения старшеклассника [Текст] / М.И. Губанова // Педагогика. - 2014. - № 9. - С.32-39.

48. Гусарова, Е.Н. Современные педагогические технологии [Текст] / Е.Н. Гусарова. - М.: АПК и ПРО, 2014. – 223 с.

49. Данилова, З.Г. Развивающее управление колледжем [Текст] / З.Г. Данилова // Профессиональное образование. - 2018. - № 9. - С. 23-29.

50. Деева, Е.В. Сущность и условия процесса формирования социальной успешности юношей средствами социально-педагогической деятельности в учреждении дополнительного образования [Текст] / Е.В. Деева // Вестник Тамбовского университета. Серия Гуманитарные науки. - 2016. - Вып. 43. - № 3-1. - С. 317-319.

51. Деева, Н.К. Профессионально-техническое образование в современных условиях [Текст] / Н.К. Деева. - М.: Высшая школа, 2016. - 68 с.

52. Демин, В. Золотая середина: о роли среднего профессионального образования в современном обществе [Текст] / В. Демин // Поиск. - 2018. - № 41. - С. 10.

53. Долинер, Л.И. Структура и основные принципы построения адаптивных методических систем для профессионального образования [Текст] / Л.И. Долинер // Профессиональное образование. - 2013. - № 1. - С. 58-66.

54. Дьякова, Т.М. Современные подходы к оценке знаний, умений и практического опыта обучающихся [Текст] / Т.М. Дьякова // Методист. - 2016. - № 2. - С. 42-44.

55. Егоров, О. А. Профильное образование: проблемы и перспективы [Текст] / О.А. Егоров // Народное образование. - 2016. - № 5. - С. 32-36.

56. Егоршин, А.П. Управление российским образованием [Текст] / А.П. Егоршин. - М.: Нижполиграф, 2017. - 378 с.

57. Ермолович, М.М. Менеджмент системы образования. Курс лекций [Текст] / М.М. Ермолович. - Минск: БГУ, 2018. - 61 с.

58. Желдаков, О.В. WorldSkills и чемпионаты профессий как факторы активизации профориентации [Текст] / О.В. Желдаков, С.И. Букреева // Профессиональное образование и рынок труда. - 2015. - №7. - С. 32.

59. Захаров, Н.Н. Профессиональная ориентация школьников [Текст] / Н.Н. Захаров. - М.: Просвещение, 2018. - 272 с.
60. Зеер, Э.Ф. Профориентология. Теория и практика [Электронный ресурс]: учебное пособие для высшей школы / Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Садовникова Н.О.- Электрон. текстовые данные. - М.: Академический Проект, Фонд «Мир», 2015. - 192 с.
61. Золотарева, М.Н. Присоединение России к WorldSkills International [Текст] / М.Н. Золотарева // Профессиональное образование в России и за рубежом. - 2013. - №2. - С. 19-22.
62. Иванов, Д.А. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий [Текст] / Д.А. Иванов. - М.: АПК и ПРО, 2013. - 321 с.
63. Интеграция содержания общего и профессионального обучения в профтехучилищах [Текст] / под ред. А.А. Плинской. - Томск, 2018. - 132 с.
64. Исмаилов, А.Р. На пути к профессии [Текст] / А.Р. Исмаилов. - Махачкала: Дагучпедгиз, 2015. - 63 с.
65. Исследование приоритетных проблем развития профтехобразования. Сборник результатов научных исследований [Текст] / сост. Смирнов И.П., Глазунов А.Т. - М.: Наука, 2016. - 102 с.
66. Как WorldSkills меняет систему образования и профподготовки в России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ria.ru/worldskills>
67. Климов, Е.А. Как выбирать профессию: пособие для педагогов и психологов [Текст] / Е.А. Климов. - М.: Контур, 2016. - 159 с.
68. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения: [Текст]: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е.А. Климов. - М.: Академия, 2014. - 304 с.
69. Кобазова, Ю.В. Методика оценки качества работы педагогических работников образовательных учреждений [Текст] / Ю.В. Кобазова // Управление качеством образования. - 2016. - № 2. - С. 58-62.

70. Ковалева, Г.С. Оценка качества образования [Текст] / Г.С. Ковалева // Школьные технологии. - 2016. - № 5. - С. 150-155.

71. Козлова, Н.С. Категория качества как критерий оценки образовательной системы [Текст] / Н.С. Козлова // Молодой ученый. - 2014. - №4. - С. 997-999.

72. Комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, на 2015 - 2020 годы, утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 3 марта 2015 года № 349-р (создание условий для обеспечения соответствия квалификаций выпускников требованиям современной экономики, консолидации ресурсов бизнеса, государства и сферы образования в развитии системы СПО; разработка системы постоянного мониторинга качества подготовки кадров).

73. Концепция долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации до 2020 года. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ifar.ru/ofdocs/rus/rus006.pdf>.

74. Концепция общероссийской системы оценки качества образования [Текст] // Вестник образования России. - 2017. - № 14. - № 15. - С.18-30.

75. Корнеева, Т.В. Мотивация обучения и профессиональная ориентация студентов [Текст] / Т.В. Корнеева // Вестник Московского городского пед. университета. – 2017. – №4. – С. 16–26.

76. Коротков, Э.М. Управление качеством образования [Текст]; учебное пособие для вузов / Э.М. Коротков. - М.: Академический проект, 2017. - 320 с.

77. Кочегарова, С.В. Возможности внедрения профессиональных стандартов конкурсного движения Worldskills Russia в образовательный процесс ГБПОУ ВО «ВГППК» [Текст] / С.В. Кочегарова // Перспективы науки и образования. - 2016. - № 6. - С. 29.

78. Кочетков, В.В. Движение WorldSkills Russia как система независимой оценки квалификаций [Текст] / В.В. Кочетков // История и

педагогика естествознания. - 2016. - № 8. - С. 23-25.

79. Кочетов, С.И. Технические средства обучения в профессиональной школе [Текст] / С.И. Кочетков, В.А. Ромашин. - М.: Высшая школа, 2018. - 230 с.

80. Краснов, В.Б. Инновационная технология обучения [Текст] / В.Б. Краснов // СПО. - 2014. - № 12. - С. 24-36.

81. Крулехт, М. В. Экспертные оценки в образовании [Текст]: учеб. пособие для студ. фак. дошкольного образования высш. пед. учеб. заведений / М. В. Крулехт, И. В. Тельнюк. - М.: Академия, 2014. - 112 с.

82. Кузьменко, Т.А. Программа «Система оценки качества образования ОУ» [Текст] / Т.А. Кузьменко // Справочник заместителя директора школы. - 2015. - № 5. - С. 85.

83. Кумбс, Ф. Кризис образования в современном мире. Системный анализ [Текст] / Ф. Кумбс. - М.: Прогресс, 2016. - 261 с.

84. Куревина, О.А. Концепция образования: современный взгляд [Текст] / О.А. Куревина, Л.Г. Петерсон. - М.: АПКИПРО, 2014. - 136 с.

85. Лапшина, Л.В. Оценка качества образования на основе метода кластерного анализа [Текст] / Л.В. Лапшина // Справочник заместителя директора школы. - 2016. - № 5. - С. 22-36.

86. Левчук, С.В. Профильные программы воспитания как социально педагогическая технология в образовательных учреждениях интернатного типа [Текст] / С.В. Левчук // XI Державинские чтения. Академия педагоги и социальной работы. - 2016. - С. 104-106.

87. Леднев, В.С. Содержание образования: сущность, структура, перспективы [Текст] / В.С. Леднев. - М.: Высшая школа, 2015. - 224 с.

88. Ломакина, Т.Ю. Диверсификация профессионального образования [Текст] / Т.Ю. Ломакина. - М.: ЦПНО ИТОП РАО, 2016. - 97 с.

89. Мазур, И.И. Управление качеством [Текст]: учеб. пособие для студ. вузов, обуч. по спец. «Управление качеством» / И.И. Мазур - М.: ОМЕГА-Л,

2015. - 400 с.

90. Маркович, Д.Ж. Образование как ресурс развития [Текст] / Д.Ж. Маркович // Образование: традиция и инновации в условиях социальных перемен. - М.: Социология, 2015. - С. 98-104.

91. Махаева, О.А. Я выбираю профессию: комплексные программы активного профессионального самоопределения школьников [Текст] / О.А. Махаева, Е.Е. Григорьева. - М.: Перспектива, 2015. - 52 с.

92. Мацкевич, С.А. Менеджмент в системе образования. Теория и практика инновационной подготовки профессионалов [Текст] / С.А. Мацкевич. - Минск: И.П. Логвинов, 2016. - 260 с.

93. Менеджмент в образовании: управление образовательной организацией в условиях реализации ФГОС. Хрестоматия [Текст]. – М.: Консалтинговая группа «Финиум», 2015. - 34 с.

94. Методические рекомендации по проведению независимой системы оценки качества работы образовательных организаций [Текст] // Вестник образования. - 2013. - № 21. - С. 62-79.

95. Методологические основы теории многоуровневой профессиональной подготовки в новых типах учебных заведений профтехобразования: Сб. науч. трудов [Текст] / Под ред. А.П. Беляевой, С.Я. Баева, Н.Ф. Золотухина, И.А. Ивлевой. - СПб.: Питер, 2015. - 118 с.

96. Мещеряков, Б.Г. Большой психологический словарь [Текст] / Б.Г. Мещеряков, В.П. Зинченко. - СПб.: Прайм-Еврознак, 2013. - 632 с.

97. Мигаль, В.И. Региональная модель профессионального образования [Текст] / В.И. Мигаль, И.П. Смирнов. - М.: Ореол-Лайн, 2018. - 160 с.

98. Модернизация образовательных систем: от стратегии до реализации [Текст]: сборник научных трудов. - М.: АПК и ПРО, 2014. - 304 с.

99. Моисеев, А.М. Концептуальные основы и методы анализа образовательных систем [Текст] / А.М. Моисеев, О.М. Моисеева. - М.:

РОССПЭН, 2014. – 364 с.

100. Моисеенко, В.В. Рынок труда и профессиональное образование [Текст] / В.В. Моисеенко, И.П. Смирнов. - М.: Дашкова и Ко, 2016. - 172 с.

101. Мошкова, И.Н. Психология производственного обучения [Текст] / И.Н. Мошкова, С.Л. Маслов. - М.: Высшая школа, 2015. - 206 с.

102. Мухаметзянова, Г.В. Стратегия реформирования системы среднего профессионального образования [Текст] / Г.В. Мухаметзянова. - М.: Наука, 2015. - 140 с.

103. Найн, А.Я. Педагогические основы профессионального обучения молодых рабочих [Текст] / А.Я. Найн. - М.: Высшая школа, 2017. - 42 с.

104. Необходимость и актуальность профориентации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://proforientatsia.ru/career-guidance/neobhodimost-i-aktualnost-proforientatsii/>

105. Новиков, А.М. Процесс и методы формирования трудовых умений [Текст] / А.М. Новиков. - М.: Высшая школа, 2016. - 288 с.

106. Новиков, А.М. Российское образование в новой эпохе. Парадоксы наследия. Векторы развития [Текст] / А.М. Новиков. - М.: Эгвес, 2017. - 272 с.

107. Новые исследования в профессиональном образовании [Текст]: сб. науч. статей. - М.: Ноябрьск, 2018. - 108 с.

108. Носков, В.А. Проблемные вопросы развития среднего профессионального образования [Текст] / В.А. Носков // Среднее профессиональное образование. - 2016. - № 9 - С. 2-4.

109. Орлова, Т.В. Программно-целевой подход к становлению и развитию образовательных учреждений [Текст] / Т.В. Орлова. – М.: Прометей, 2017. – 317 с.

110. Патрахина, Т.Н. Менеджмент в образовании [Текст]: учебное пособие / Т.Н. Патрахина. - Нижневартовск: Изд-во Нижневарт. гуманит. ун-та, 2016. - 123 с.

111. Первоуральский новотрубный завод станет площадкой для подготовки к всемирной олимпиаде WorldSkills [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.apirural.ru/news/economy/79692/>

112. Пернай, Н.В. Проблемы образовательного менеджмента. Три трактата [Текст] / Н.В. Пернай. – М.: Институт развития профессионального образования, 2014. - 198 с.

113. Пилюгина, Е.И. Актуальность профориентационной работы в образовательных учреждениях [Текст] / Е.И. Пилюгина, М.Д. Иванова // Молодой ученый. - 2017. - №15. - С. 619-623.

114. Пономаренко, Б. Профессиональная школа в становлении менеджмента и цивилизации рынка [Текст] / Б. Пономаренко // Российский экономический журнал. - 2015. - № 1. - С. 54-59.

115. Поручение Президента Российской Федерации от 5 декабря 2014 г. № Пр-2821, пункт 1) (разработать и утвердить комплекс мер, направленных на совершенствование системы среднего профессионального образования, установив в качестве одного из его целевых показателей осуществление подготовки кадров по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям в соответствии с лучшими зарубежными стандартами и передовыми технологиями к 2020 году в половине профессиональных образовательных организаций).

116. Поручения по итогам встречи Президента Российской Федерации с членами национальной сборной России по профессиональному мастерству 1 сентября 2015 года № Пр-1921 от 21 сентября 2015 года (формирование инфраструктуры для подготовки национальной сборной России по профессиональному мастерству по стандартам "Ворлдскиллс"; популяризация и повышение престижа рабочих и инженерных профессий, подготовка кандидатов в сборную и экспертов; изучение лучших мировых практик подготовки национальных сборных для участия в международных соревнованиях по стандартам "Ворлдскиллс"; расширение участия

представителей Российской Федерации в международных соревнованиях по стандартам «Ворлдскиллс»).

117. Поташник, М.М. Управление развитием школы [Текст] / М.М. Поташник, В.С. Лазарев. – М.: Новая школа, 2015. – 464 с.

118. Почебут, Л.Г. Организационная социальная психология [Текст]: учебное пособие / Л.Г. Почебут. - СПб.: Речь, 2014. - 320с.

119. Пригожин, А.И. Методы развития организации [Текст] / А.И. Пригожин. – М.: МЦФЭР, 2013. – 864 с.

120. Профессиональный лицей: концепция, типовой (примерный) устав, модель учебного плана [Текст] / сост. Ю.А. Лобейко и др. - Ставрополь: ИРО, 2015. - 38 с.

121. Профобразование России: итоги XX века и прогнозы [Текст] / под ред. Смирнова. И.П.: В 2-х т. - Т.1. - М.: ИРПО, 2017. - 816 с.

122. Профтехобразование России: итоги XX века и прогнозы [Текст] / под ред. Смирнова И.П.: В 2-х т. - Т.2. - М.: ИРПО, 2017. - 424 с.

123. Пряжников, Н. Проектируем жизнь: карточная групповая профориентационная игра [Текст] / Н. Пряжников. – М.: Чистые пруды, 2015. – 32с.

124. Пряжникова, Е.Ю. Игры и методики для профессионального самоопределения старшеклассников [Текст] / Е.Ю. Пряжникова / Е.Ю. Пряжникова. - М.: Первое сентября, 2014. - 203 с.

125. Пряжникова, Е.Ю. Профориентация [Текст]: учебное пособие / Е.Ю. Пряжникова, Н.С. Пряжников. – М.: Академия, 2018. – 49 с.

126. Ребрин, Ю.И. Управление качеством [Текст]: учебное пособие / Ю.И. Ребрин. - Таганрог: Изд-во ТРТУ, 2014. - 174 с.

127. Решетова, З.А. Психологические основы профессионального обучения [Текст] / З.А. Решетова. - М.: Изд-во МГУ, 2015. - 207 с.

128. Рогов, Е.И. Выбор профессии: Становление профессионала [Текст] / Е.И. Рогов - М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2013. - 237 с.

129. Ромов, Е.В. Профильное обучение в контексте модернизации российского образования [Текст] / Е.В. Ромов // Сибирский педагогический журнал. - 2018. - №4. - С. 287-294.

130. Савина, М.С. Организация профориентационной и профконсультационной работы [Текст] / М.С. Савина. - М.: Образование, 2018. - 75 с.

131. Салтыкова, Т.В. Управление учебным заведением среднего профессионального образования [Текст] / Т.В. Салтыкова // Вестник Удмуртского университета. Серия «Экономика и право». – 2015. - №3. – С. 301-308.

132. Серебренникова, М.С. WorldSkills International в образовательных процессах [Текст] / М.С. Серебренникова // Аграрное образование и наука. - 2018. - №3. - С. 22-26.

133. Симонова, А.А. Готовность управляющей системы к осуществлению инновационных процессов в образовательном учреждении [Текст] / А.А. Симонов, И.О. Антипина. - Екатеринбург: Уральский государственный педагогический университет (УрГПУ), 2016. - 144 с.

134. Слизкова, Е.В. Подготовка обучающихся к конкурсам профессионального мастерства как фактор качества образования в СПО [Текст] / Е.В. Слизкова, С.С. Астаева // Молодой ученый. - 2016. - №2. - С. 101-105.

135. Социологическая энциклопедия [Текст] / под общ. ред. А.Н. Данилова. – Мн.: БелЭн, 2013. – 382 с.

136. Социология [Текст]: энциклопедия / редкол.: А.А. Грицанов и др. – Мн.: Кн. Дом, 2013. – 1311 с.

137. Стратегия инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/innovations/doc20120210_04

138. Стратегия развития системы подготовки рабочих кадров и

формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://минобрнауки.рф/media/events/files/41d4701ab6fda8ac356e.pdf>

139. Сухоруков, В.Д. Методика в контексте дидактических традиций и новаций [Текст] / В.Д. Сухоруков // Вестник Герценовского университета. - 2017. - № 7. - С. 48-51.

140. Технология формирования инновационной среды профессиональной образовательной организации [Текст]: учебно-методический комплект / авт.-сост. О. В. Тулупова, А. Б. Ходжибекова. – Нижний Новгород: Нижегородский институт развития образования, 2014. – 142 с.

141. Ткаченко, Е.В. Профессиональное образование в России: проблемы развития [Текст] / Е.В. Ткаченко // Ценности и смыслы. – 2014. - №4. – С. 7-13.

142. Управление профессиональными образовательными учреждениями: краткий курс лекций [Текст] / сост.: Капичников А.И., Капичникова О.Б. – Саратов: ФГБОУ ВПО «Саратовский ГАУ», 2014. – 98 с.

143. Управление развитием инновационных процессов в школе [Текст] / под ред. Т.И. Шамовой, П.И.Третьякова. – М.: Прометей, 2015. - 320 с.

144. Фадеева, Е.И. Выбирая профессию, выбираем образ жизни [Текст] / Е. И. Фадеева, М.В. Ясюкевич. - М.: ЦГЛ, 2014. - 145 с.

145. Фаттахова, Д.И. Развитие профориентационной работы в профессиональных образовательных организациях [Электронный ресурс] / Д.И. Фаттахова. – Режим доступа: <https://irorb.ru/files/magazineIRO>

146. Цель и миссия WorldSkills Russia [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://worldskills.ru/o-nas/dvizhenie-worldskills/czel-i-missiya.html>

147. Черникова, Т.В. Качество управления образовательным учреждением: Теория. Методика. Технологии работы руководителя

профильной школы [Текст]: методическое пособие / Т.В. Черникова. - М.: АПКиППРО, 2015. - 120 с.

148. Черникова, Т.В. Управление развитием образовательного учреждения [Текст]: учеб.-метод. пособие. – М.: Сфера, 2015. - 302 с.

149. Что такое профориентация [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://proforientatsia.ru/career-guidance/что-такое-проforientatsiya>

150. Чупина, И.П. Актуальные проблемы образования в России [Текст] / И.П. Чупина // Педагогика и психология в контексте современных исследований проблем развития личности. Сборник материалов XI Международная научно-практическая конференция. - 2016. - С. 16-18.

Организационная структура КГБПОУ «Красноярский монтажный колледж»

