

Полиструктурная модель колледжа – образовательного комплекса: характеристики конкурентоспособности



НИКИТИН
Михаил Валентинович,
доктор педагогических наук,
профессор, ведущий научный
сотрудник Центра исследова-
ний непрерывного образования
Института стратегии развития
образования РАО МОН РФ,
Москва

Аннотация

В статье представлены материалы промежуточного исследования на базе региональных колледжей – образовательных комплексов – экспериментальных площадок ИСРО РАО МОН РФ как системных интеграторов межведомственных и межуровневых ресурсов образовательных организаций общего, коррекционного, ремесленного, дополнительного и среднего профессионального образования

Ключевые слова:

колледж – образовательный комплекс, образование в течение всей жизни, национальная технологическая инициатива

Стратегическим ориентиром для эффективной институционализации крупного открытого регионального колледжа — образовательного комплекса должны стать требования Национальной технологической инициативы.

Реализация Национальной технологической инициативы (далее – НТИ) — одна из ключевых задач, поставленных Президентом РФ Владимиром Путиным 4 декабря 2014 года в Послании Федеральному собранию: «На основе долгосрочного прогнозирования необходимо понять, с какими задачами Россия столкнется через 10–15 лет, какие передовые решения потребуются для того, чтобы обеспечить национальную безопасность, качество жизни людей, развитие отраслей нового технологического уклада».

НТИ – программа мер по формированию принципиально новых рынков и созданию условий для глобального технологического лидерства России к 2035 году. НТИ будет включать системные решения по определению ключевых технологий, необходимых изменений в области норм и правил, работающих мер финансового и кадрового развития, механизмов вовлечения и вознаграждения носителей необходимых компетенций. Выбор будет проводиться с учетом основных трендов мирового развития исходя из приоритета развития кластеров и сетевых технологий, сконцентрированных вокруг человека как конечного потребителя [1].

Векторы НТИ

НТИ предполагает наращивание критической массы успешных, целеустремленных, креативных молодых квалифицированных рабочих, техников-технологов, специалистов, ремесленников, фермеров, мастеров, предпринимателей, основная масса которых в настоящее время готовится в 1400 колледжах и техникумах и составляет около 3 млн человек.

Еще один стратегический вектор НТИ, в реализацию которого уже вовлечены образова-

тельные организации СПО, — это апробация новой призывной практики выпускников СПО в российскую армию (РА) по профилю гражданской технической специальности. На совещании с военачальниками в Сочи 16 мая 2015 года В.В.Путин объявил о подписании документа, в соответствии с которым «часть молодых людей, которые нужны для работы на оборонных предприятиях, будут проходить фактически альтернативную службу по месту работы» («Российская газета», 23.12.2015 г.). Такие рядовые-мастеровые будут проходить военную службу в качестве квалифицированных рабочих на предприятиях оборонно-промышленного комплекса (ОПК).

Еще одно направление новой призывной практики (2016) для выпускников СПО технических специальностей — призыв их в научно-производственные технические роты, которые участвуют в производстве и государственных испытаниях военной техники.

Призыв в РА выпускников СПО по профилю гражданской специальности должен стать не только новой образовательной моделью, но и механизмом государственно-образовательно-личностного партнерства, когда служба в РА для гендерных групп выпускников СПО рассматривается как:

- квалификационный ресурс добровольного призыва юношей и девушек на должности солдат и сержантов на военную службу по контракту на условиях сопряжения их гражданской и военно-учетной специальностей. В 2015 году количество специалистов-контрактников уже превысило число военнослужащих по призыву («Гражданская оборона», № 1, 2016, с. 37);
- формирование на базе колледжей — ОК перспективной сети Ресурсных центров военно-учетных специальностей технического

и спортивного профилей («В. У. С. — Центров») для снижения доли молодежи-уклонистов от военной службы и повышения готовности молодежи к военной службе по состоянию здоровья;

– формат повышения профессиональной квалификации и профессиональной практики в объеме ≈ 1000 часов. После завершения годичной военной службы демобилизованный профессионал возвращается в колледж — ОК для прохождения целевых курсов молодых предпринимателей (≈500 часов) повышения квалификации «Как открыть свое дело и создать семью».

Как нам представляется, такие решения не только повлияют на рост обороноспособности страны, но и сделают страну достойной обороны.

Более того, как утверждают российские эксперты (Д. А. Александров, И. В. Абанкина, Т. В. Абанкина, О. И. Шкаратан, А. Е. Прудникова, Н. Б. Шугаль и др.), в обществе активно формируется новый канал социально-образовательной мобильности школьников после 9-го класса: школа → колледж → служба в РА по профилю гражданской специальности СПО → университет. СПО рассматривается городскими, преимущественно неполными, и сельскими семьями не только как важная ступень непрерывного образования, но и в большей степени как конкурентное преимущество молодого человека при трудоустройстве и адекватной оплате квалифицированного труда. Образовательная траектория «в университет через колледж» становится все более популярной у российских семей с невысокой материальной базой.

Разработка инновационных, практико-ориентированных компонентов учебно-воспитательной деятельности в рамках НТИ в крупном колледже — образовательном комплексе должна стать значимым драйвером для всех субъектов образовательной политики, заинтересованных в кадровом импортозамещении [3].

Конкурентные преимущества колледжа — образовательного комплекса

Ядром крупного открытого регионально-образовательного комплекса должен стать колледж-лидер, обеспечивающий интеграцию и концентрацию ресурсов для качества процесса, качества результата профессионального образования и воспитания выпускников СПО.

На основании каких конкурентных преимуществ именно колледж должен стать ядром регионального (городского, межмуниципального) образовательного (социально-образовательного) комплекса?

Таких характеристик конкурентных преимуществ семь.

1. Модернизация учебно-тренажерного оборудования, соответствующего требованиям движения JuniorSkills и WorldSkills, тре-

бованиям профессиональных стандартов по инженерно-техническим специальностям. Подобное оборудование не только расширяет форматы практического обучения школьников и студентов по техническим специальностям, но и реализует международные стандарты инженерного образования (CDIO) с тремя техническими характеристиками: а) пневмоприводы; б) гидроприводы; в) электроприводы. Одним из источников приобретения оборудования нового поколения могут и должны стать лизинговые механизмы.

2. Формирование новой генерации рабочих — специалиста — гражданина. Ценности представителей новой генерации формируются в различных форматах социально-профессиональных практик при включении детей, подростков, молодежи в совместную деятельность, где тиражируются успешные практики квалифицированной деятельности:

- молодых рабочих — победителей конкурсов профессионального мастерства;
- студентов — призеров предметных олимпиад;
- студентов — победителей спортивных, военно-технических соревнований и творческих конкурсов;
- представителей реального сектора экономики.

Также используется воспитательный потенциал семей и семейных трудовых династий, в частности воспитывается дисциплинированность у детей и подростков на примере успешных практик старших. Более того, закладываются механизмы более рационального использования учебного и личного времени обучающихся в колледже — ОК, так как традиционно учебный день подростка составляет 12–16 часов, что отрицательно влияет на состояние здоровья и не связано с учебной и профессиональной успешностью.

Для всех обучающихся в образовательном комплексе, в том числе для лиц с ОВЗ и инвалидов, предлагается значительно больший спектр выбора рабочих профессий, специальностей СПО, программ дополнительного образования для профессионального самоопределения [2].

Будет реализован прагматичный механизм непрерывного (6–9-е классы) самоуправления карьерой на основе цикла профессиональных проб школьников:

- первый компонент механизма: мотивация школьников к выбору профессии на основе реальной информации об оплате квалифицированного и высококвалифицированного труда;
- второй компонент: примеры высокого социального статуса и карьерного роста работника квалифицированного труда в течение всей жизни;
- третий компонент: удовлетворенность человека своей трудовой и интеллектуальной деятельностью.

Будет апробирована новая норма трудозанятости выпускников колледжа — ОК в условиях экономического кризиса: традиционная

Глоссарий базовых понятий

Колледж – образовательный комплекс (колледж – ОК) – институционализация крупной открытой региональной образовательной организации СПО, как правило, в правовом статусе автономного учреждения (АУ СПО), интегрирующая и концентрирующая в целях выравнивания условий обеспечения качества программно-содержательный, кадровый, управленческий и имущественный потенциал образовательных организаций дошкольного, общего, коррекционного, ремесленного профессионального, среднего профессионального и дополнительного образования/обучения (в том числе по военно-учетным техническим специальностям (профессиям)). Колледж – ОК – это феномен самообучающейся, саморазвивающейся, самоизменяющейся образовательной организации

Полиструктурная модель образования в течение всей жизни – формат наращивания конкурентных преимуществ новой генерации квалифицированных рабочих, техников-технологов, специалистов, ремесленников, фермеров, мастеров, социальных и технологических предпринимателей как ценностного статуса личности, интеллектуальное развитие которой формируется в ходе профессиональной деятельности. Полиструктурность характеризуется двумя уровнями структур: внешнего управления колледжем – ОК (Наблюдательный совет, Ассоциация выпускников и т.п.) и локального управления (УЦПК, РЦ, служба трудоустройства и т.п.)

практика индивидуального трудоустройства будет дополнена выпуском команд выпускников, подготовивших дипломную работу в формате бизнес-проекта и ориентированных на развитие интеллектуального предпринимательства. Команды выпускников формируются по результатам участия в кейс-чемпионатах.

Кейс-чемпионаты профессионального мастерства — механизм конкурсных процедур команд студентов третьего курса колледжа, ориентированных на развитие предпринимательской деятельности по профилю профессионального образования. Техническое задание для команд студентов формулируют представители бизнес-сообщества, а принятые участниками кейс-чемпионата решения становятся основанием для дипломного бизнес-проекта команды выпускников колледжа. Масштабирование удачной практики кейс-чемпионатов в СПО связано с продвижением двух партнерских механизмов:

- продвижение в систему СПО содержательных компонентов новых профессиональных стандартов, ориентированных на требования производства;
- сопряжение этих требований с профессиональными квалификациями, которые всегда ориентированы на человека.

Новая генерация квалифицированных работников будет решать задачи НТИ, развивать новые направления постиндустриальной экономики, формировать стабильную социальную среду и новое качество жизни. Новая генерация — это генерация профессионалов, которые всегда являются патриотами, ибо любовь к Родине они всегда доказывают квалифицированным трудом. Без профессии нет ответственности, а значит, и совести.

3. Формирование новой модели непрерывного профессионального образования/обучения администрации и педагогических работников разноуровневых образовательных организаций, вошедших в структуру колледжа — образовательного комплекса. Новизна модели определена новыми внешними условиями, в которых оказались все субъекты образовательной деятельности:

- у менеджмента колледжа — образовательного комплекса изменились функции, масштаб управленческой деятельности, появились новые общественно-государственные (сетевые) структуры взаимодействия, изменились механизмы оценки качества управления. Например, менеджменту

колледжа — ОК совместно с учредителем и родительской общественностью необходимо апробировать партнерский механизм организации летней оздоровительной кампании для обучающихся с участием преподавательского резерва (преподаватели-пенсионеры, преподаватели-совместители, студенты педагогических специальностей-стажеры, временно безработные граждане педагогических специальностей и др.).

Партнерский механизм должен решить две взаимосвязанные задачи: а) определить источники и объемы многоканального бюджетно-частного финансирования летней оздоровительной компании обучающихся колледжа — ОК; б) стимулировать преподавательский резерв, в том числе аутсорсинговые организации, к развитию дополнительного, технического, персонифицированного образования детей и подростков в летний период;

- у преподавателей образовательного комплекса появился разновозрастной контингент обучаемых, новые ФГОСы, профессиональные стандарты, но главный внешний стимул — необходимость внедрения нового формата комбинированного учебного процесса с новыми формами и технологиями образования (онлайн-обучение, дистанционное, мобильное, сетевое сообучение студентов, проектное обучение, дополнительные квалификации, в том числе масштабирование практики «МВА для рабочих» и участие в конкурсах JuniorSkills + WorldSkills).

Новые внешние условия образовательной деятельности стимулируют мотивацию всех субъектов колледжа — ОК к ликвидации профессионального дефицита, к самопроектированию карьерной лестницы.

На базе московского колледжа современных технологий им. Героя Советского Союза М.Ф.Панова при взаимовыгодном партнерстве с отраслевыми работодателями (компания АО «КРОК», компания АО «Шнейдер Электрик») созданы две школы МВА:

- школа «МВА для электрика» — зарегистрированное название компании АО «Шнейдер Электрик», в которой реализуются тренинг-программы повышения профессиональной квалификации студентов старших курсов по электротехническим специальностям и квалифицированных рабочих-электриков;

- школа «МВА для айтишников» компании АО «КРОК» нацелена на продвижение IT-технологий при

обучении разновозрастных членов команд проектов (в том числе тренинг-программы обучения бизнес навыкам).

Методическое обеспечение для курсов МВА разрабатывается совместно преподавателями колледжа и работниками компаний.

Российский колледж — ОК обладает еще одним гендерным преимуществом: большинство в колледже — это молодые мужчины, мастера, преподаватели, студенты, чего так не хватает в обычной школе.

4. Обеспечение шаговой доступности всех ресурсов (программных, технологических, спортивных, досуговых, профессиональных, воспитательных и др.) образовательного комплекса для различных социально-профессиональных, возрастных, гендерных, конфессиональных и других групп граждан. Это достигается за счет:

- территориально-транспортной доступности (например, московский молодежный проект «На учебу на велосипеде/самокате»);

- социально-профессиональной доступности;

- возрастной доступности;

- доступности обществу к информации о потенциале колледжа — ОК, в том числе колледжей с высоким PR-фактором. Доступность всех образовательных ресурсов колледжа — ОК — это переход от «массового» образования к персонифицированному профессиональному образованию, где главным критерием является наличие у выпускников ценностных установок применять полученные квалификации в различных социально-профессиональных средах.

5. Актуализация для всех субъектов образовательного комплекса требований концепции образования в течение всей жизни, где успех профессиональной карьеры, рост производительности труда, финансовое и семейное благополучие и качество жизни в целом являются следствием качества личностно-ориентированного профессионального образования/обучения в течение всей жизни: «хочешь хорошо жить, умей самостоятельно учиться в течение всей жизни».

В течение 15–20 лет, по прогнозным оценкам некоторых российских исследователей (А.А.Федоров, Я.И.Кузьминов, И.Д.Фрумин, Д.В.Ливанов, Д.С.Семенов, А.Е.Волков и др.), образовательный процесс, профессиональная деятельность и социальная жизнь будут представлять собой единое целое: «образование как жизнь

и жизнь как образование». Будут востребованы не сами знания, а качество профессиональных квалификаций и достигнутые с их помощью успехи. В конечном итоге это должно привести не к «правильному» выбору уже существующих профессий, а к созданию «своей» профессии. Приоритетными оценками качества профессионального образования должны стать оценки деятельности команд специалистов, в том числе бригад, отделов, бюро, мастерских, фирм и т. п. Отдельные компоненты механизма непрерывного профессионального образования уже формируются на базе колледжей — образовательных комплексов.

По оценкам советских, российских и зарубежных исследователей, интеллектуальные способности личности устойчиво формируются и развиваются в процессе трудовой (профессиональной) деятельности, где без воспитания дисциплинированности трудозадача деятельности не обеспечивает прагматичности интеллектуальных способностей в течение всей жизни.

6. Модернизация механизмов, критериев и инструментария различных оценочных процедур для открытости оценок качества процесса и качества результата профессионального образования/обучения для различных субъектов образовательной политики (органов государственного управления, работодателей, родителей, СМИ, студентов и др.), в частности:

- принципиальное реформирование технологий локальных конкурсов профессионального мастерства и предметных олимпиад в полном соответствии с требованиями JuniorSkills и WorldSkills: студенты-победители локальных конкурсов должны получить полномочия коуча (наставника, лаборанта, ассистента мастера), целевую стипендию, повышенную оплату практики, обучение по индивидуальной образовательной программе и перспективы трудоустройства в колледж (по совместительству) на учебно-вспомогательные должности;

- формирование процедур информационной открытости колледжа — ОК, то есть проектирование единого образовательного пространства через оценочные процедуры;

- формирование независимой процедуры рейтингования образовательных программ с участием внешних заказчиков и потребителей;

- сертификация профессиональных квалификаций выпускников на основе требований профессиональных стан-

дартов с участием отраслевых советов по профессиональным квалификациям. В контексте обучения в течение всей жизни актуальным становится включение перечня программ профессиональной подготовки в национальную рамку квалификаций, в том числе признание результатов ранее полученного образования;

- мотивация к включению студентов в федеральный интернет-экзамен по отдельным дисциплинам как формат сравнительной внешней процедуры оценивания качества образовательного процесса;

- включение органов студенческого самоуправления в локальные Советы по оценке качества образования в колледже, в том числе делегирование студенческому научному сообществу функций по предупреждению студенческого плагиата в курсовых работах;

- развитие локальных процедур самооценки качества процесса профессионального образования/обучения.

7. Внедрение механизмов интернационализации профессионального образования/подготовки в соответствии с рекомендациями Туринского, Копенгагенского процессов и решений третьего Международного конгресса ЮНЕСКО «Трансформация технического и профессионального образования и обучения: умения для работы и жизни» (12–14 мая 2012 г., Шанхай, КНР).

Анализ пилотной практики колледжей — образовательных комплексов, на базе которых были созданы базовые Центры ЮНЕСКО/ЮНИВОК, показал, что такими механизмами интернационализации становятся:

- включение крупных региональных российских колледжей как коллективных членов в международные организации профессионального образования, в Европейские ассоциации агентств по гарантии качества для обеспечения сравнимости качества трансграничного образования, в том числе для повышения экспорта российского профессионального образования/обучения;

- стимулирование учебной и педагогической мобильности участников образовательного процесса колледжей для внедрения проектов «двойных дипломов» (российского диплома колледжа и диплома европейской страны), в том числе мотивация студентов и преподавателей колледжа к двуязычию [7].

Необходимо ввести в практику российских колледжей — ОК процедуры обеспечения качества контрольных

оценок, которые хорошо зарекомендовали себя в зарубежных колледжах: а) все экзамены и зачеты для студентов должны быть письменными, а использование чужого текста без ссылки на автора должно наказываться отчислением студента из колледжа; б) каждую студенческую письменную экзаменационную работу (зачетную, лабораторную и др.) должны оценивать два преподавателя. Все оценки и решения преподавателей должны быть коллективными, чтобы студент не попал в психологическую зависимость от оценок только одного преподавателя; в) студентов и гуманитарных, и технических специальностей необходимо учить представлять свои письменные работы не только на двух иностранных языках, но и в разных жанрах (отчет о практике и посещении технической выставки, портфолио специалиста, курсовой проект, сетевое взаимодействие и т.п.).

Механизмы интернационализации направлены на снижение барьеров между национальными системами профессионального образования и повышение мотивации студентов к качеству обучения. Если российский студент СПО хочет обучаться два семестра в немецком колледже, а потом два семестра — в финском и получить два диплома, то этому не должно быть препятствий: ни правовых, ни финансовых, ни образовательных.

Вспомним исторический опыт и результаты советского экспорта профессионального образования. СССР занимал второе место в мире по экспорту профессионального образования в страны Африки и Юго-Восточной Азии, где действовали учебные центры подготовки квалифицированных рабочих из числа местного населения.

Для обеспечения качества обучения разрабатывались специальные программы, по конкурсу отбирались советские преподаватели и мастера производственного обучения ПТУ. Местные рабочие обслуживали советскую технику, которая поставлялась в эти страны. Потом они, как правило, продолжали свою учебу в вузах СССР.

К сожалению, в настоящее время концептуальные и нормативные документы РФ не предлагают зарубежным потребителям программы СПО, не учитывают экспортного потенциала лучших колледжей, что не соответствует, по нашему мнению, реальной практике и нашей истории.

8. Определен масштаб колледжа — крупного открытого региональ-

ного образовательного комплекса. Региональными органами управления образованием в 2016 году должна быть решена задача проведения комплекса научно-мониторинговых работ с заинтересованными партнерами по прогнозу увеличения приема на образовательные программы среднего профессионального и дополнительного образования для различных возрастных групп граждан.

В соответствии с прогнозом долгосрочного социально-экономического развития РФ на период до 2030 года численность студентов вузов сократится на 13%: с 6,5 млн человек в 2011 году до 5,6 млн человек в 2030 году, а численность студентов СПО, наоборот, увеличится в 1,9 раза: с 2,1 млн человек в 2011 году до 4 млн человек в 2030 году (http://economy.gov.ru/minec/activity/sections/macro/prognoz/doc/20130325_06).

В связи с ослаблением межведомственных и межуровневых барьеров уже началась работа по оптимизации имущественных комплексов зданий различных ОУ на основе повышения сменности, потоков обучаемых, в том числе обеспечение шаговой доступности спортивно-театрально-досуговых объектов колледжа — ОК для семейного отдыха на условиях абонементного частного софинансирования. Происходит освобождение от неэффективных (аварийных, недостроенных, спорных) имущественных активов. Внедряются механизмы аутсорсинга хозяйственных и обслуживающих процессов, в том числе организация учебно-производственной деятельности на базе структурных подразделений колледжа как мест учебной практики студентов (учебное кафе, учебная пекарня, ремесленное производство и т.п.).

На одном из совещаний у премьер-министра РФ Д. Медведева была поставлена задача достижения оптимального целевого ориентира для регионального колледжа (техникума): 1000 студентов к 2018 году, в то время как по итогам 2014 года средний контингент колледжей (техникумов) — 400–500 человек.

Как считает Н. Золотарева, «при такой рассредоточенности ресурсов сети система СПО не может работать эффективно». В этой связи в субъектах Федерации проходит апробация открытых практико-ориентированных моделей укрупнения региональных колледжей — образовательных комплексов.

Одним из важнейших инструментов

такой модели должно стать штатное расписание колледжа — ОК, где новая номенклатура должностей и полномочия сотрудников должна носить межведомственный, межуровневый характер и найти правовое закрепление в их эффективном контракте.

Должна пройти апробация двухкомпонентной структуры штатного расписания колледжа — образовательного комплекса:

- штатное расписание на обслуживание нескольких территориальных отделений (зданий) колледжа;

- штатное расписание на кластерную группу образовательных программ общего и профессионального образования.

Для реализации деятельности инновационной площадки колледжа, в том числе многоканального финансирования результатов интеллектуальных разработок ВНИК колледжа, также необходимо иметь отдельное штатное расписание.

В настоящее время этот инструмент носит узковедомственный характер и не имеет достаточной правовой основы для введения новых должностей и оплаты их труда [5].

Экспериментальная апробация

По инициативе Департамента образования ЯНАО при научном руководстве Центра непрерывного образования Института стратегии развития образования (ИСРО РАО МОН РФ) ведется экспериментальная апробация практико-ориентированной модели «умного колледжа» как крупного открытого территориально-муниципального образовательного комплекса. Научными сотрудниками института реализуется вся межуровневая технологическая цепочка результативности научных исследований: от понятийного аппарата до оценивания результатов образовательной деятельности колледжа — ОК.

Наше исследование осуществляется в русле глобального тренда поддержки развития национальной инновационной экономики средствами профессионального образования. Данное направление стало предметом активного обсуждения участниками Всемирного экономического форума (ВЭФ) в Давосе в январе 2016 года, где предметами обсуждения стали инновационные технологии создания «...умных городов, сложных IT-систем, умных производств, способных принимать решения без участия человека. За период с 2015 — 2020 гг. обозначенные тренды приведут к потере в 15 странах

71 млн рабочих мест, большая часть которых придется на офисные и административные должности. Кроме того, как предупреждают международные аналитики, развитие искусственного интеллекта увеличит разрыв между богатыми и бедными, в первую очередь снизит конкурентоспособность низко- и среднеквалифицированных кадров» («Новая газета», № 7, 25.01.2016 г., с. 14).

Содержательные особенности российской модели «умного колледжа» по подготовке высококвалифицированных кадров для многоукладной экономики были раскрыты в наших научных публикациях [4; 5].

Анализ практики пилотных регионов по созданию крупных открытых колледжей — образовательных комплексов (г. Москва, Республика Бурятия, Владимирская область, ЯНАО и др.) показал, что укрупняются и структурные подразделения такого комплекса за счет концентрации ресурсов и перераспределения локальных полномочий.

В соответствии с Рекомендациями МОН РФ на базе таких крупных колледжей — образовательных комплексов создаются Учебные центры профессиональных квалификаций (УЦПК СПО), в структуре которых уже появляются «В.У.С.-Центры» (Ресурсные центры подготовки по военно-учетным специальностям технического профиля для РА) и Ресурсные центры профессиональной реабилитации лиц с ОВЗ и инвалидов (РЦ СПО), а также другие структурные подразделения.

Их образовательная стратегия в условиях экономической рецессии — предложения различным социально-профессиональным группам граждан программам краткосрочных и дистанционных курсов, чтобы после выхода экономики из рецессии граждане были более конкурентоспособными.

Полиструктурная модель крупного открытого городского (регионального) колледжа — образовательного комплекса в правовом статусе автономного учреждения представлена на схеме.

В условиях затяжного кризиса российской экономики и сокращения региональных бюджетов устойчивую тенденцию создания крупных колледжей — образовательных комплексов следует признать адекватным управленческим решением, направленным на консолидацию ресурсов бизнеса, государства, образования и домохозяйств на обеспечение их конкурентоспособности.

ПОЛИСТРУКТУРНАЯ МОДЕЛЬ ГОРОДСКОГО КОЛЛЕДЖА – ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА



Литература

1. Национальная технологическая инициатива. Послание Президента РФ Федеральному Собранию от 04.12.2014 г. [Электронный ресурс] // URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_171774/.

2. Зеер Э. Ф. Профессиональное развитие человека в системе непрерывного образования // Профессиональное образование. Столица. — 2013. — № 9. — С. 10.

3. Модернизация российского образования: вызовы нового десятилетия / В. В. Галкин, Д. С. Зуева, А. Е. Волков,

А. А. Климов, Д. С. Конанчук, П. Б. Мрдуляш / Под ред. А. А. Климова. — М.: Изд-во «Дело» РАНХ, 2010. — 104 с.

4. Никитин М. В. «Умный колледж»: синергетика качества квалификаций как ценностное отношение // Профессиональное образование и рынок труда. — Екатеринбург. — 2015. — № 5/6. — С. 2–5.

5. Никитин М. В. Управленческий потенциал колледжа: ценности, структуры, механизмы // Профессиональное образование и рынок труда. Екатеринбург. № 4, 2015. — С. 2–6.

6. Новиков А. М., Батышев С. Я. Профессиональная педагогика: Учебник. — 3-е изд., перераб. — М.: Ассоциация «Профессиональное образование», 2010. — С. 430–435.

7. Ломакина Т. Ю. Концептуальные основы формирования образовательной траектории личности в системе непрерывного образования // Наука и профессиональное образование: к 70-летию Российской академии образования: коллективная монография / Под ред. И. П. Смирнова, Е. В. Ткаченко, С. Н. Чистяковой. — М.: Экон-информ, 2013. — С. 248–257.