Мельникова Л.Н.,

директор муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 16 города Невинномысска Ставропольского края

Формирование конкурентоспособности коллектива образовательной организации как необходимого условия его развития

Аннотация. В статье описаны основные механизмы управленческой политики в образовании, основанные на идее развития коллектива как конкурентно способного организма с помощью инновационного режима функционирования. Автор предлагает связать личную конкуренцию педагогов с конкуренцией образовательных организаций.

Ключевые слова. Образовательная организация, коллектив, конкуренция, инновационное развитие, кадровая политика.

Образовательная организация - это открытая государственно-общественная, социально ориентированная система.

 Для эффективной работы, конкурентоспособности образовательная организация должна быть чувствительна к изменениям, которые происходят в обществе: быстро и точно реагировать к условиям существования.

 Одним из главных условий ее успешного внутриорганизационного развития является управление [10-11].

Управление образовательной организацией, как механизм ее постоянного обновления,- одно из приоритетных направлений модернизации российской системы образования. Позитивной тенденцией в этом направлении за последние годы стало формирование оптимальной отраслевой модели управления с четким распределением и согласованием компетенций и полномочий, функций и ответственности субъектов Российской Федерации в сфере образовательной политики. Выделяются и согласовываются государственная и общественная составляющие в деятельности управленческих структур разных уровней, определяются их компетенции, обеспечиваются гласность и открытость в обсуждении и принятии управленческих решений [8-9].

На разных уровнях вырабатывается новая система управленческого мышления и деятельности - системы сотрудничества и координации. Продолжается постепенный переход от административных рычагов к правовым, нормативным, социально-психологическим и экономическим методам при одновременном укреплении вертикальной составляющей управления. С приданием образовательной организации статуса государственной с соответствующим перераспределением полномочий регионов и муниципалитетов, разрабатывается новая система управления и на этом уровне.

В условиях рыночной экономики возникает необходимость в конкуренции с другими образовательными субъектами. Динамика интереса коллектива к данной проблеме сложна и неоднородна. Она обусловлена рядом причин и факторов. И порой выявить их все просто не представляется возможным [4-7].

Для полноценного развития коллектива важно решать большие и малые задачи в рамках общей концепции развития организации. Одну из общих задач возможно сфокусировать в процессе развития учреждения в рамках инновационного режима функционирования. Безусловно, статус площадки является одной из приоритетных сторон прежде всего для руководителя. Здесь особенно важно не уйти в псевдонауку. Необходимо видеть и развивать, открывать и совершенствовать оптимально реальные и нужные элементы конкретно для образовательной среды организации, учитывать имеющийся ценностный опыт, интеллектуальный потенциал, ресурсы среды, в которой затевается работа масштабного характера.

Именно поиск идеи помогает осмыслить проблематику интересов коллектива. Не всегда административный корпус образовательной организации целиком и полностью может войти в процесс инновационного развития.

Расстановка кадров и закрепление функциональных обязанностей -сложный этап, в ходе которого происходят ротации горизонтального и вертикального уровней. Таким образом, на поверхность выходят явные и скрытые резервы коллектива и проблемы.

 Необходимым условием для успешного функционирования образовательной организации инновационного типа является профессиональное развитие педагогического коллектива, которое приобретает особое значение и становится также неотъемлемой частью процесса. Приоритетность вопросов обучения и развития коллектива обусловлена происходящим в мировой практике процессом смены концептуального подхода к бизнес-образованию, то есть необходимостью максимальной направленности на конкретную, практическую подготовку и переподготовку работников в соответствии с их «точечной» специализацией*.*

Безусловно, наличие знаний в той или иной области рождает конкуренцию. Но это особая конкуренция, направленная на позицию ведущего, направляющего по отношению к объекту исследования. С помощью нее раскрываются способности, творческий потенциал, реализуются интересы педагогов, происходит и профессиональное становление. Появляются определенные результаты [6].

Руководителю в этой связи необходимо понимать специфику и неоднородность количественных и качественных показателей, характер появившихся взаимоотношений внутри педагогического коллектива, осуществлять мониторинг периодов активности, роста коллектива и отдельных личностных, профессиональных достижений, периодов спада интереса к новшествам, открытиям, поскольку любое новшество, которое не принимает или не понимает педагог, способно вызвать эмоциональный всплеск, неуверенность в себе и завтрашнем дне, отторжение от коллектива, администрации учреждения. И здесь важно проявить чуткость, внимательность, заботу, вовремя закрепить наставника, а иногда просто дать педагогу время для осознания и осмысления происходящего [13].

Инновации – необходимая и важная составляющая деятельности организации. Именно они помогают двигаться вперед, удерживать позиции, если они завоеваны, подниматься по рейтинговой шкале вверх [1-3].

Стратегия развития конкурентоспособного коллектива позволяет развивать человеческий капитал, сохранять образованную, творческую, социально активную педагогическую среду России. И развитие инновационных механизмов и процессов способствует этому.

После завершения в 2013 г. первого в нашем учреждении эксперимента, нам понадобился год для осмысления полученных результатов. Для педагогов важно понимание того, какие же элементы связывают науку и практику, возможно ли в дальнейшем использование приемов и механизмов преобразования. И наконец, определение степени конкурентоспособности образовательного учреждения. Инновации, которые происходят не ради инноваций, а для решения обозначенных проблем среды образовательной организации, несут изменения в микро и макро группы самого коллектива; помогают удерживаться среди лидеров образования города, способствуют выполнению социального заказа.

Основой социального развития городского педагогического сообщества является муниципальная кадровая политика в сфере образования. Она является важнейшей составляющей в обеспечении динамичного и устойчивого общественного и социально-экономического развития города. Одной из важных её составляющих следует считать достижение более высокого качества предоставления услуг в области образования, увеличение удельного процента удовлетворенности родительской общественностью качеством оказания услуг в данной сфере. Эффективность реализации образовательной политики требует постоянного совершенствования механизма управления с кадрами всех уровней.

Список использованной литературы

 1. Алехин И. А. Безопасность образования. Миф или реальность? //Мир образования - образование в мире, 2011. - № 1. - С. 32-40.

 2. Алехин И. А., Чесноков Н. А. Угрозы и опасности психолого-педагогического характера для образовательных систем Российской Федерации // Мир образования - образование в мире, - 2014. - № 2.- С. 162 -168.

 3. Алехин И. А. Дидактические основы безопасности жизнедеятельности // Мир образования - образование в мире. - 2010.- № 3.- С. 3-8.

 4. Игропуло И. Ф. Программно-целевые технологии управления как механизм стратегического развития образовательных систем // European Social Science Journal, - 2011. - № 5 (8).- С. 176-184.

 5. Игропуло И. Ф. О проблеме понимания социокультурного контекста развития образования // Вестник Северо-Кавказского федерального университета, - 2012. - № 3 (32). - С. 155-158.

 6. Игропуло И. Ф. Системный анализ закономерностей управления инновационными процессами в образовании // Глобальный научный потенциал, 2013. - № 3 (24). - С. 23-26.

 7. Игропуло И. Ф. Теоретико-методологические подходы к интеграции культуры и образования в современных условиях // Вестник Северо-Кавказского федерального университета, - 2011. - № 5. - С. 116.

 8. Маркова Л. С. Программа развития образовательного учреждения: Практическое пособие, - М.: АРКТИ, 2007. - 80 с.

 9. Методические рекомендации по разработке программы развития общеобразовательной организации / Под ред. Посохина Е. В.- Белгород. - 87 с.

 10. Поташник М. М. Качество образования: проблемы и технология управления: (В вопросах и ответах) /; Российская академия образования, - М.: Педагогическое общество России 2002. - 350 с.

 11. Поташник М. М. Управление качеством образования на муниципальном уровне / М. Поташник // Народное образование, - 2000. - N 8. С. 56-59.

 12. Федеральный Закон об образовании от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Закон об образовании в Российской Федерации».

 13. Шибаев В.П., Шибаева Л.М. Корпоративная культура российского университета в контексте современных образовательных реалий // Вестник Университета (Государственный университет управления), 2013. - № 9. - С. 154-157.