

Головина Лариса Александровна

учитель технологии

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение

«Средняя общеобразовательная школа № 7»

Алтайский край, г. Рубцовск

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕНЕДЖМЕНТА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ (НА ПРИМЕРЕ МБОУ «СОШ № 7» Г. РУБЦОВСКА)

Менеджмент в учреждениях социальной сферы призван обеспечить эффективное управление деятельностью данных организаций, направленных на удовлетворение потребностей всех групп населения в различных социальных продуктах и услугах.

Анализ менеджмента в МБОУ «СОШ № 7» г. Рубцовска показал, что в учреждении имеются проблемы, решение которых позволит определить дальнейшее развитие школы, определить цели, задачи и «образ» желаемого результата.

Одной из таких проблем, как было выявлено в анализе, является старение кадров, т.е. недостаток молодых специалистов. На рис. 1 представлен возрастной состав педагогических работников в учреждении (%).

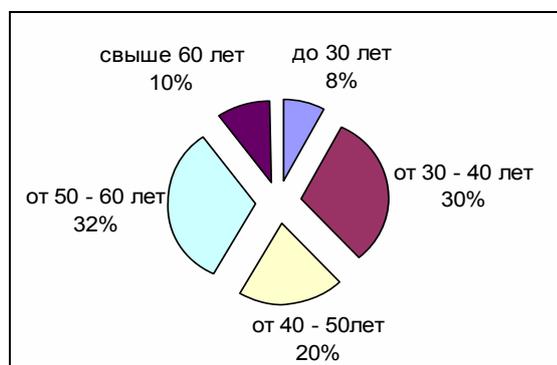


Рис. 1. Удельный вес возрастного состава педагогических работников МБОУ «СОШ №7» на 01.01.2014г.

Данные свидетельствуют о том, что педагогический коллектив состоит из

сотрудников старшего возраста. Не наблюдается смены поколений. В ближайшем будущем перед администрацией школы возникнет серьезная проблема с обеспечением кадров, так как на настоящий момент работники пенсионного возраста составляют 21% (рис. 2). Похожая ситуация наблюдается во многих образовательных учреждениях нашей страны.

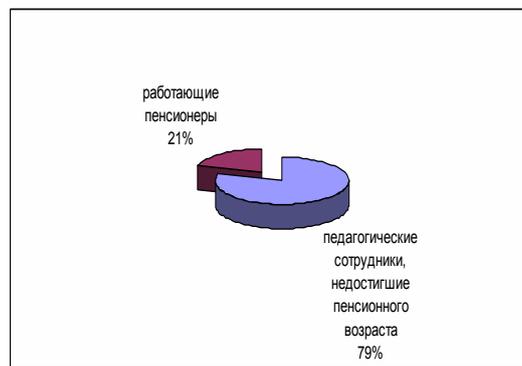


Рис. 2. Доля сотрудников пенсионного возраста в общей структуре педагогических работников школы, на 01.01.2014

В большей степени это связано с внешними факторами: негативное общественное мнение, сформированное средствами массовой информации; нежелание выпускников приобретать профессию – учитель; невысокая заработная плата учителя и ряд других причин. Однако решение данной проблемы частично возлагается на муниципальные учреждения образования.

Для решения данной проблемы руководству школы необходимо разработать и внедрить план мероприятий по привлечению и закреплению молодых специалистов в учреждении.

Одним из направлений может стать разработка заместителями директора по учебной работе совместно с психологом плана мероприятий, направленных на выявление обучающихся, склонных к педагогической деятельности. Проведение профориентационной работы с учащимися и их родителями (законными представителями).

Кроме того, необходимо наладить контакты с представителями профессиональных педагогических учебных заведений (ВУЗ, ССУЗ) и, исходя из перспективной потребности школы в педагогических кадрах, подготовить и

отправить заявку на организацию студенческих практик на базе школы. В настоящее время администрация учреждения тесно сотрудничает с местным педагогически колледжем.

А так как в городе отсутствуют педагогические учреждения высшего образования, то нужно организовывать командировки руководителя или заместителя директора по учебной части (за счет средств учреждения) в педагогические ВУЗы для собеседования с выпускниками с целью привлечения их на работу в школу.

Руководителю учреждения совместно с главным бухгалтером разработать комплекс мер социальной поддержки молодым учителям. Это могут быть ежемесячные поощрительные надбавки, премии за высокую результативность профессиональной деятельности и качественное предоставление образовательных услуг. Премияльные выплаты по итогам работы, так как в первый год работы начинающий учитель не имеет возможности получать стимулирующие выплаты к заработной плате. Данные меры позволят учителю более активно проявлять себя в творческой и инновационной деятельности.

Руководитель учреждения совместно с председателем профсоюзного комитета школы должны оказывать содействие в обеспечении жильем и льготной очереди в детский сад (если в этом есть необходимость).

Администрации учреждения совместно с Советом школы (за счет привлечение спонсорских средств) желательно осуществлять информационное сопровождение об учителях и их успехах, а также о достижениях учащихся под руководством учителей как в рамках образовательного учреждения (это делается), так и на городском уровне через публикации на страницах местных печатных изданий, что, в конечном счете, скажется на имидже учебного заведения.

Применение данных рекомендаций позволит привлечь молодых специалистов в учреждение, а также привлечь внимание общественности к профессии учитель и проблемам образования в целом.