

Таран Валерий Алексеевич

канд. пед. наук, доцент

Институт военного обучения

ФГАОУ ВО «Южный федеральный университет»

г. Таганрог, Ростовская область

СПОСОБСТВУЮЩИЕ РИСКИ И ОТЛИЧИТЕЛЬНЫЕ ПРИЗНАКИ СНИЖЕНИЯ РЕЙТИНГА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

***Аннотация:** статья посвящена анализу рейтинговой эффективности образовательного учреждения как фундамента успешного развития организации. Предметом исследования являются факторы рейтинговой эффективности обучающей организации, учитывающие важность выполнения организацией социально-экономической задачи обучения и её ответственность перед государством за подготовку профессиональных кадров и компетенций. Основное внимание уделено влиянию на снижение рейтинга образовательного учреждения ошибочной тенденции и недостаточной реакции организации на постоянно протекающие видоизменения в технологиях дидактики и в конфигурации структурных ценностей. Что оказывает важное влияние на степень прогрессивности конструкций и методов обучения. Поставленная автором цель включает обнаружение и оценку симптомов возможного критического снижения рейтинга образовательной организации. Для чего автором сформулирован и представлен классификационный перечень примерных недостатков и ошибок в построении учебного процесса. Кратко рассмотрены возможные направления исправления ошибок и роста рейтинга учебной организации. Определены выводы и вопросы непосредственного влияния факторных показателей на конкурентность организации в рейтинге образовательных учреждений.*

Ключевые слова: образовательное учреждение, рейтинг, риски, развитие.

В. Сате [9] рассматривает жизнедеятельность и эффективность организации через определенные процессы: принятие решений; контроль; коммуникации; глубину информированности или «посвящённость» в организацию; восприятие

среды; мотивы и оправдание своего поведения. По мнению автора, от того, как эти процессы протекают и зависит эффективность функционирования организации. При этом отмечу, что первые три процесса соотносятся с первым уровнем и образцами управленческого инструментария, а следующие три – со вторым, мотивационным уровнем поведения, имеющим ценностную воспитательную основу.

Фундаментом развития образовательной организации и творческого оснащения студентов знаниями являются интеллектуальная, социально-коллективистская и технико-технологический уровень дидактических методик овладения компетенциями.

Для достижения цели профессиональной подготовки успешного будущего, общество формирует беспроblemность и бесконфликтность функционирования образовательной организации. Причём творческий потенциал знаний может быть представлен не только как индивидуальный потенциал, но и как интеллектуальный, социальный и экономический потенциал обучающей организации. Так как самостоятельность в выборе модели развития присущи не только личности, но и различным социальным группам, включая и коллективы образовательных организаций. В этом случае подход А. Маслоу [6] к отображению уровня потенциальных потребностей представляется продуктивным также для демонстрации структуры и взаимосвязи элементов образовательного учреждения. Только в этом случае духовно-материальная пирамида ценностей получается «двуглавой». Поскольку учитывает социальную задачу и ответственность образовательного учреждения – как внешнее, и культуру личности и коммуникаций – как внутреннее. И внешнее и внутреннее содержание пирамиды формируют в совокупности имидж образовательного учреждения, и опираются на имеющиеся условия учебного процесса, культуру труда и средств обучения в отношении к предлагаемым или существующим рейтинговым нормам.

Рейтинги можно систематизировать по сферам оценки и приложения [8] компетентности. Сохраняя общие ценности и традиции образовательного учреждения, базовую и личную культуру, они, всё же, имеют тенденцию

видоизменяться под влиянием событий. Что, в свою очередь, влияет на характер процесса осознания социальной значимости обучающей организации, изменения внутреннего образа, накопления опыта совместной работы.

Успех образовательной организации [4] – владельца потенциала и «кузницы» творческого развития в социально-экономической среде может вознаграждаться оценкой вклада исследований в научной среде, рейтингом на рынке труда, охотно берущего на работу выпускников вуза и статусом востребованности обучающей организации абитуриентами.

Раскрытие потенциала образовательной организации в условиях конкурентного рынка трудоустройства выпускников позволяет получать рейтинг, значительно превышающий средний по вузовской среде страны и научному сектору экономики. Учёт показателей рейтинга образовательного учреждения включает обнаружение и критическую оценку симптомов, недостатков и ошибок в построении учебного процесса методом тестирования [1] с возможным их исправлением в дальнейшем. Мы предлагаем примерный перечень рисков потери рейтинга. Однако необходимо иметь в виду, что каждая обучающая организация индивидуальна в базовой культуре дидактики, вертикальных и горизонтальных коммуникациях, в технологической базе обучения и научном потенциале профессорско-преподавательского состава.

Недостатки:

- 1) авторитарное руководство вуза и неформальных студенческих организаций;
- 2) формально-неформальная двойственность управления. Например, председатель студенческого совета является также преподавателем обучающей организации;
- 3) пассивность как руководства вуза, так и студенческих организаций;
- 4) внутренние противоречия из-за различия видения общей цели;
- 5) слабая мотивация творчества в знаниях и навыках;

6) недостаток творческой привлекательности предлагаемых направлений научных исследований и разработок. Несовременность технологии, методологии обучения, задач и целей профессиональной подготовки;

7) отсутствие системы контроля и недостатки учета и использования уроков прежнего опыта:

– отсутствие прогноза результатов, постановки целей и перспективных планов развития обучающей организации;

– отсутствие активной жизнедеятельности студенческих групп (студсовета) вне учебных задач;

8) вялая реакция на текущие изменения (появление новых технологий обучения, методов организации труда и т. д.).

Ошибки:

1) прожектёрство в НИР. Нереальный по масштабам крупный проект (провал такого проекта подвергает обучающую организацию серьезной опасности потери рейтинга);

2) слишком высокая доля несамостоятельности структур образовательной организации;

3) дублирование функций структурных отделов;

4) игнорирование новизны и изменений в технологиях дидактики.

Симптомы:

1) ухудшение рейтинговых и интеллектуальных показателей, показателей успеваемости и привлекательности обучения в образовательной организации;

2) использование «творческого бухучета». Заадминистрирование, законтролируемость творческого процесса как в кафедральных НИР, так и в НИРС;

3) нефинансовые первичные признаки неблагополучия (ухудшение качества образования, снижение востребованности выпускников);

4) завершающие симптомы кризиса рейтинга обучающей организации (утечка высококлассных кадров профессорско-преподавательского состава, частая смена начальников и лидеров, потеря целей развития, растущий уровень конфликтности, отставки).

Если сумма баллов при тестировании менее 50% от суммы «max», то образовательная организация может вскоре утратить конкурентный рейтинг [5].

Оценку же руководителей по функциям дополняют другие виды оценок по типам ведущих воспитателей и кураторов групп:

- деловой лидер (лучше всех знает технологию дидактики, учёбу, работу, суть дела и т. п.);
- эмоциональный лидер (обладающий большей эмпатийностью, творческой абстракцией мышления);
- ситуативный лидер (проявляющийся в какой-либо конкретной ситуации, требующей быстрого разрешения) [7].

Таким образом, можно сделать выводы, что, находясь в системе социально-экономических отношений, образовательная организация, чтобы не потерять или не снизить рейтинг, должна:

1. Четко представлять свое предназначение, место, функции.
2. Самоопределяясь, учитывать те и только те факторы, которые могут прямо или косвенно повлиять на ее деятельность.
3. Оценивать собственное содержание – материальные, интеллектуальные, технико-технологические и информационные ресурсы.
4. Оценивать собственную этическую, эмоциональную и духовную сферы и, исходя из этого, выбирать способы дидактики и профессиональной деятельности, соответствующие требованиям социальной экологии и социальной экономики общества.

Такое отображение элементов образовательного учреждения не может претендовать на универсальность [3]. Однако в общем случае эта схема представляется полезной.

Здесь необходимо обозначить возможность восстановления рейтинга образовательной организации для чего необходимо определить факторы и показатели, возможно разработать математические модели расчета коэффициентов восстановления конкурентоспособности обучающей организации. В общем виде

данные коэффициенты будут характеризовать наличие у образовательной организации возможности возродить свой рейтинг в течение определенного периода.

То, что человеческая деятельность будет регулироваться в рамках институциональной структуры общества, не вызывает сомнений. Она относится как к микро- и мезоуровню, так и к макроуровню институциональной структуры общества [2]. То есть она проявляет и будет проявлять свое воздействие как в рамках конкретных организаций или объединений индивидов, так и в сфере общего институционального взаимодействия обучающих организаций в сфере государственной экономики.

Список литературы

1. Аванесов В.С. Тесты в социологическом исследовании / В.С. Аванесов. – М.: Наука, 1982.
2. Априщенко Л.И. Проблемы эффективности образования и усвоения знаний / Л.И. Априщенко, Л.Ф. Безверхая // Всероссийская научно-практическая конференция (29.02.2020). – Чебоксары: Изд-во ЧРИО, 2020.
3. Безверхая Л.Ф. Актуальность модернизации и контроля дополнительного образования в сфере ФК и С / Л.Ф. Безверхая // Стратегии и тенденции современного образования: материалы IV МНК. – Ставрополь: Логос, 2017. – С. 102–105.
4. Ильичёва И.В. Реализация дифференцированного подхода в деятельности инновационного образовательного комплекса: автореф. дис. ... канд. пед. наук / И.В. Ильичёва. – М.: МПГУ, 2017.
5. Каландарова Н.Н. Рейтинговая оценка финансового состояния предприятия / Н.Н. Каландарова, М.Т. Амирдинова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2017. – №5. – С. 114–117.
6. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб.: Евразия, 1999.
7. Саратовцев Ю.И. Управление изменениями: учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю.И. Саратовцев. – М.: ЮРАЙТ, 2016.

8. Эконометрика: учебник / под ред. проф. В.Б. Уткина. – 2-е изд. – М.: ИТК «Дашков и К», 2015.

9. Sathe, Vijay (1983) Implications of corporate culture: A manager's guide to action. Organisational Dynamics, 12:4–23.