

**Здравствуйте, уважаемые члены аттестационной комиссии!**

**Тема моей выпускной квалификационной работы** - стратегический менеджмент в формировании организационной культуры образовательного учреждения

**Актуальность темы обусловлена тем,** что выработка долгосрочной стратегии поведения образовательного учреждения позволит успевать за изменениями, происходящими во внешней среде, адекватно реагировать на её доминирующие факторы.

**Цель работы** – выявить и сформулировать организационно-педагогические условия, при которых стратегическое управление выступает как фактор развития организационной культуры образовательного учреждения.

**В первой главе** работы рассматриваются теоретические аспекты управления образовательным учреждением в современных условиях.

**Вторая глава работы посвящена** практической реализации стратегического менеджмента в формировании организационной культуры образовательного учреждения.

Анализ вопроса культуры управления организацией и её характеристик показал, что профессиональные знания по менеджменту предполагают осознание трех принципиально различных инструментов управления.

Первый – это организация, иерархия управления.

Второй – это культура управления.

Третий – это рынок, рыночные отношения, основанные на купле-продаже образовательных услуг.

Практическая реализация этих инструментов предполагает соответствующее понимание практического назначения функций управления в формировании и развитии организационной культуры образовательного учреждения.

В процессе практической работы школы необходимо особое значение придавать:

- оптимальному сочетанию самопланирования работы всех подразделений школы с планированием ее деятельности со стороны совета школы и планированием ее деятельности со стороны совета школы и местных органов в соответствии с целями и задачами обновления системы образования в условиях новой социокультурной обстановки в стране;
- повышению информационно-аналитической основы прогнозирования и планирования на всех уровнях школьного самоуправления, разработке и освоению применительно к школе программно-целевого подхода к планированию работы;
- обучению всех участников педагогического процесса школы наиболее эффективному методу планирования работы всех звеньев и школы в целом с учетом достигнутых конкретных результатов.

Для этого, возможно, предложить учащимся, учителям и родителям в преддверии разработки плана анкету со следующими позициями:

- а) вижу проблему .....
- б) предлагаю решение .....
- в) могу решить сам .....
- г) могу оказать помощь .....

Все это позволяет повысить мотивацию, инициативу членов коллектива, эффективность планов, провести учет практически всех условий и особенностей.

**С целью упорядочения планирования в учебном заведении предлагается** вводить следующую систему планов: перспективные планы и комплексно-целевые программы; годовой план (с включением в него блоков комплексно-целевых программ по наиболее

острым проблемам); календарные планы работы на месяц; индивидуальные планы работы сотрудников на неделю.

При разработке плана в современных условиях работы школы важно определить показатели конкретных конечных результатов за истекший учебный год и на их основе построить возможные прогнозы развития школы на новый период.

Также в работе образовательного учреждения предлагается использовать прогнозирование деятельности образовательного учреждения по развитию его организационной культуры на основе SWOT-анализа.

Для проведения SWOT-анализа необходимо осуществить изучение внешних конкурентных преимуществ образовательного учреждения с помощью следующих методов:

1. Анализ потенциальных потребителей.
2. Анализ результатов обучения, воспитания и профориентационной работы с выпускниками школы.
3. Изучение и выявление требований и пожеланий педагогических работников школ по обучению и воспитанию учащихся в условиях школы.
4. Изучение конкурентной среды с целью лучшего позиционирования образовательного учреждения в системе аналогичных учреждений (на базе сегментации учебных заведений и определения нужного диапазона).
5. Анализ правовой базы (систематический и комплексный).
6. Изучение внутренних конкурентных преимуществ.

По проведённому анализу были сделаны следующие выводы: отсутствуют конкретные показатели эффективности работы, определяемые организационной культурой образовательного учреждения.

Возможны следующие рекомендации.

1. Необходимо информировать школьную общественность об адекватном реагировании на внешние изменения содержания организационной культуры школы.
2. Родители должны владеть информацией о приёмах и средствах поддержания организационной культуры школы как члены школьного сообщества.
3. Указывать перспективные направления, реально определяющие условия, необходимые для эффективной работы школы.
4. Учитывать тот факт, что конструктивные изменения, связанные с организационной культурой, как стратегические направления работы школы, не происходят в одночасье. Необходима кропотливая и системная работа уже сегодня, чтобы существенные изменения имели место в будущем.

В работе с педагогическим коллективом важными выступают следующие направления работы.

1. *Разработка документации по обеспечению мотивации труда преподавателей.*
2. *Педагогическая поддержка становления мастерства преподавателей* как совокупность условий, способствующих осмыслению педагогами затруднений в профессиональной деятельности.

Центром организации работы с педагогическими кадрами может являться научно-методическая служба, в структуру которой входит школа развития, включающая в себя работу нескольких лабораторий:

1. *Лаборатория молодого преподавателя.*
2. *Лаборатория творческого педагога.*
3. *Лаборатория информационных технологий.*
4. *Временные творческие группы.*
5. *Ежегодный конкурс на лучшего преподавателя.*

Перечисленные организационно-педагогические условия обеспечивают реализацию стимулирующих факторов управленческого воздействия руководителей образовательного учреждения на персонал.

Управленческий аспект в формировании организационной культуры учебного заведения проявляется себя в реализации таких условий, как:

- разработка и внедрение программы мотивации труда педагогов;
- выработка политики в области мотивации труда преподавателей и документационное обеспечение мотивации труда преподавателей.

Проведенный анализ позволил разработать рекомендации, которые позволяют решать задачи, возникающие в ходе функционирования в современной образовательной среде. Используя рекомендации, представленные в работе, образовательное учреждение сможет использовать стратегическое управление как фактор развития организационной культуры.

Цель работы – выявить и сформулировать организационно-педагогические условия, при которых стратегическое управление выступает как фактор развития организационной культуры образовательного учреждения – достигнута.

**СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ!**