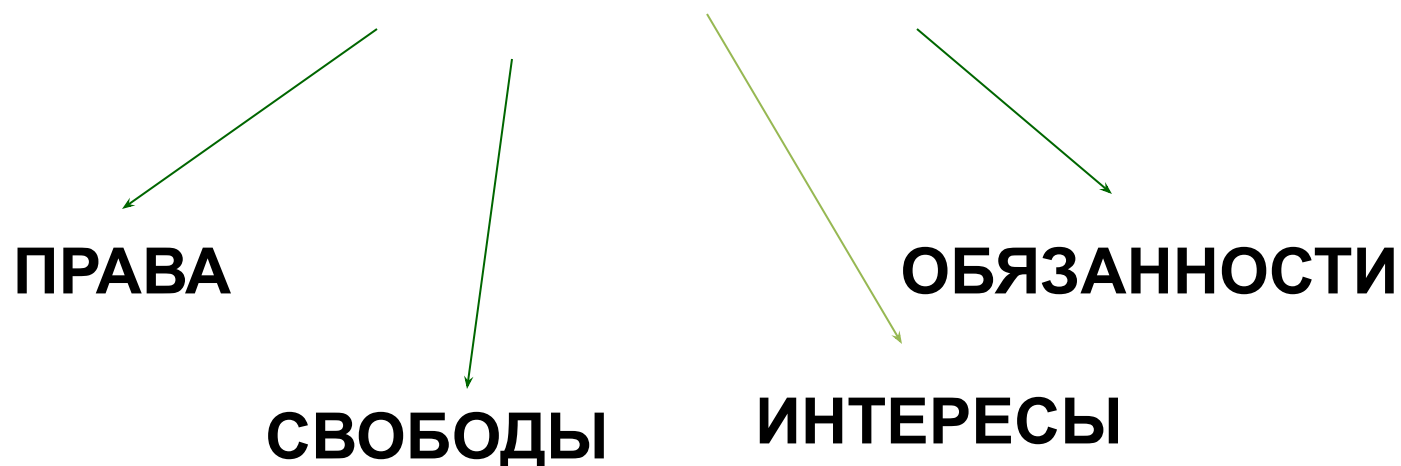


# **Стратегическое планирование** как инструмент **управления образовательной организацией**

Ефимова Ольга Евгеньевна,  
Ст. преподаватель каф. ДиСО

# Правовой статус личности



**Правовой статус личности — это совокупность прав, свобод, обязанностей и законных интересов личности, признаваемых и гарантируемых государством.**

## **В современной Российской Федерации выделяют следующие виды правового статуса личности:**

- 1) **общий правовой статус** — это конституционный статус гражданина государства, члена общества, он не зависит от текущих обстоятельств, является единым и одинаковым для всех, исходным для остальных правовых статусов личности;
- 2) **специальный правовой статус** — это особенный, родовой статус определенных категорий граждан, имеющих специфические дополнительные права, обязанности, льготы, предусмотренные законодательством;
- 3) **индивидуальный правовой статус** — это единичный статус; совокупность персонифицированных прав и обязанностей конкретного лица. Данный статус меняется вместе с изменениями в жизни человека.

# Руководитель организации

- - это работник, трудовая функция которого в соответствии с трудовым договором состоит в руководстве организацией, в том числе в выполнении функций ее единоличного исполнительного органа (*ч.1. ст. 273 ТК РФ*)



# Новые требования к квалификации руководителя ОО

- статье 51 Федерального Закона «Об образовании в РФ» определен правовой статус руководителя образовательной организации и указывается на необходимость соответствия **квалификационным требованиям и профессиональным стандартам.**
- *Компетентный руководитель ОО* – это личность, обладающая определенными профессиональными качествами и компетенциями.

## **Основная цель вида профессиональной деятельности:**

- **Обеспечение деятельности и развития образовательной организации в соответствии с миссией и стратегическими целями образовательной организации**

# Профессиональный стандарт руководителя ОО

В *проекте* профессионального стандарта руководителя образовательной организации дано описание трудовых функций, т.е. функциональная карта профессиональной деятельности.

К **обобщенным трудовым функциям** относятся:

- формирование стратегии образовательной организации, ориентированной на успешность каждого обучающегося;
- управление реализацией образовательных программ и программы развития образовательной организации ;
- мониторинг и оценка реализации образовательных программ и программы развития образовательной организации;
- управление текущей деятельностью образовательной организации

Каждая *обобщенная трудовая функция* конкретизируется трудовыми функциями.

В проекте стандарта достаточно подробно представлены:

- трудовые действия;
- необходимые умения;
- необходимые знания.

Трудовые действия описаны с помощью следующих глаголов:

*анализировать, выявлять, согласовывать,  
разрабатывать, организовывать, определять  
показатели, оценивать, прогнозировать,  
аргументировать, находить компромисс,  
обосновывать и т.д.*



Профессиональные действия, умения и знания  
следующих *областей компетенций*:

- правовых;
- финансово-экономических;
- эргономических;
- кадровых;
- методических;
- организационных;
- психолого-педагогических;
- управленческих компетенций.

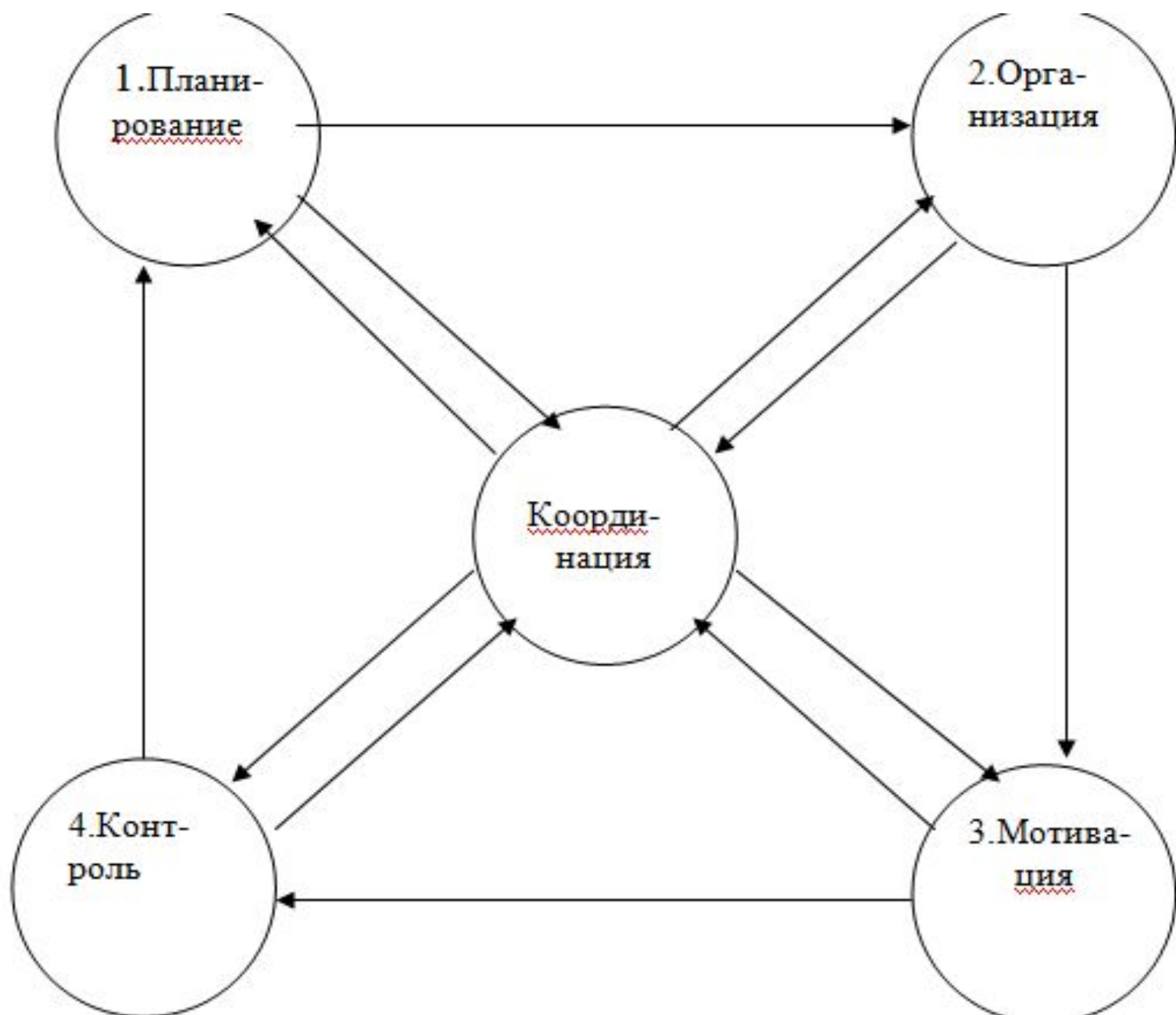
- Под **профессиональной компетентностью** понимают способность эффективно на практике решать профессиональные (управленческие) задачи.

**Что значит УПРАВЛЯТЬ?**



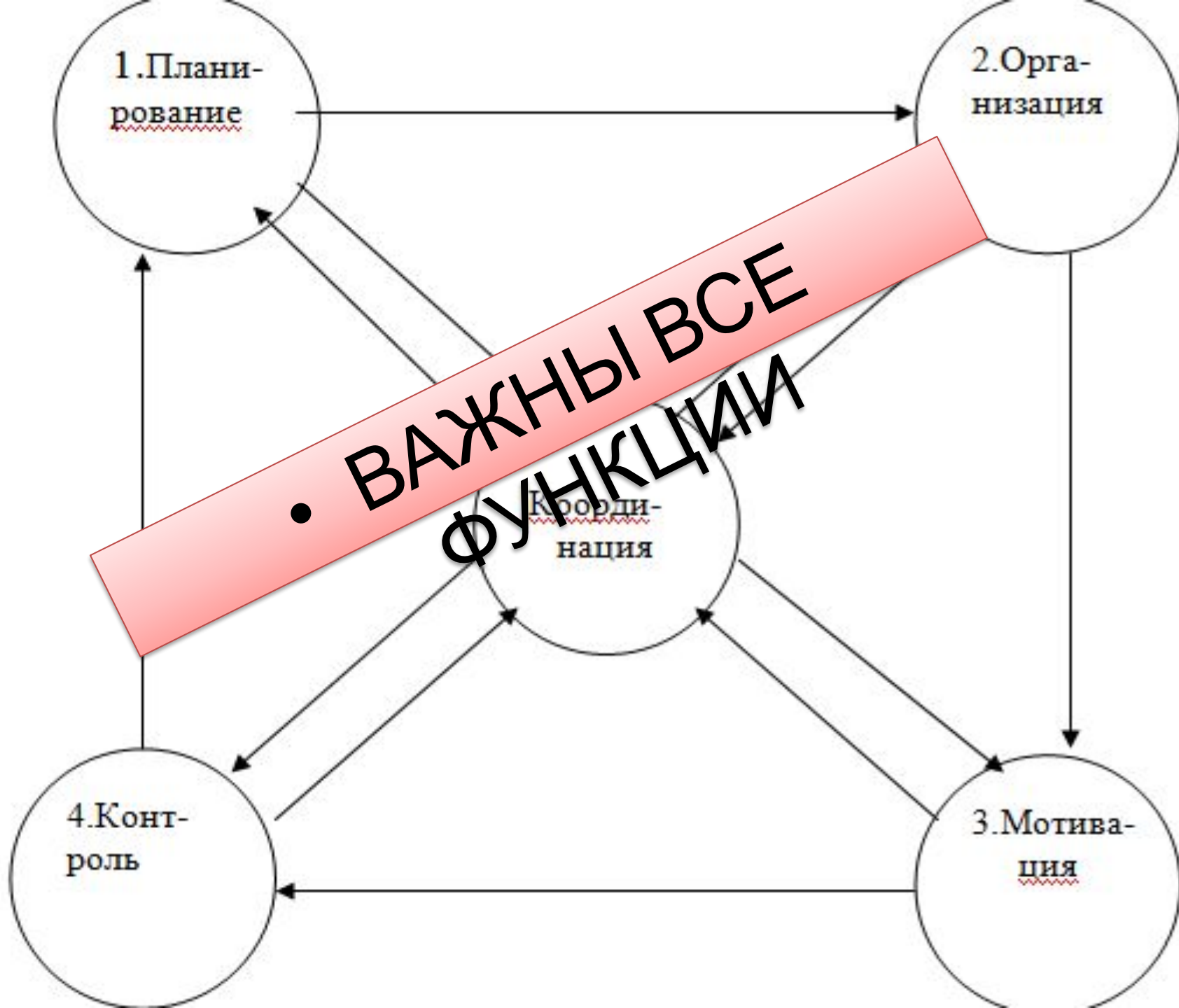
# ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ





# УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ОШИБКИ





Управлять означает предсказывать и  
планировать, организовывать,  
распоряжаться, координировать и  
контролировать.

*Анри Файоль*



# **СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ**

Конечными источниками конкурентного  
преимущества являются **желание** и  
**способность** организации постоянно  
учиться и быстро преобразовывать  
новые знания в действия

*Джек Уэлч, экс-президент General Electric*

● **Концепция «футурофобии»** — органического неприятия человеком без специальной прогностической подготовки любого представления о качественно ином будущем, расходящемся с привычным ему настоящим.

◀

«Рецидив презентизма  
первобытного  
мышления»



## Нормативная база социального проектирования образовательных систем

- Федеральный закон № 172-ФЗ от 28.06.2014 «О государственном стратегическом планировании»
- Распоряжение Правительства РФ от 08.12.2011 N 2227-р «Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года»
- Постановление Правительства РФ от 23.05.2015 N 497 "О Федеральной целевой программе развития образования на 2016 - 2020 годы"
- Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 13.07.2015) "Об образовании в Российской Федерации" (с изм. и доп., вступ. в силу с 24.07.2015) – *как инструмент реализации политики государства*

## Задание 1.

Представьте себе «идеальную ДОО» и найдите метафорический образ, который в наибольшей степени совпадает с Вашим представлением о такой идеальной ДОО. А теперь запишите 3 аргумента, объясняющих, почему Вы выбрали именно эту метафору.

Идеальный детский сад – это

\_\_\_\_\_,'

потому что:

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

# Логика стратегического проектирования

- Чем наша ОО отличается от других? В чем ее особенность, предназначение в социуме? **(видение, миссия, ценности)**
- С какими проблемами ОО сталкивается на этом пути? **(анализ внутренней и внешней среды школы)**
- К достижению каких целей стремится? Какими ресурсами для этого располагает? **(стратегический план)**
- Как добьется реализации стратегических целей? **(оперативный план, проекты, целевые программы)**
- Как организовать педагогический коллектив для реализации намеченного? **(эффективные педагогические команды)**

# МИССИЯ И ЦЕННОСТИ ОО В СИСТЕМЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ

Управление ОО через ее **организационную культуру**

- «Дух ОО» – Л.Н. Толстой
  - «Традиции и принципы» - А.С. Макаренко
  - «Ценности ОО» – В. Н. Сорока-Россинский
- Миссию можно описать как совокупность целей и связанных с ними убеждений, отношений и направлений деятельности, характерных для конкретной ОО

## Причины создания миссии

- **Внешние** – необходимость формирования **имиджа** образовательного учреждения в условиях усиления **конкуренции**, например, для ОО это может быть конкуренция за привлечение воспитанников.
- **Внутренние** –
  - определения поля поиска решения проблем;
  - внутренних изменений в организации;
  - определения общего приоритетного направления деятельности;
  - повышения уровня взаимопонимания и сотрудничества в организации.

*Это основание для принятия определенных управленческих решений*



## **Миссия – это «визитная карточка» ОО**

- Она должна быть привлекательна, понятна для всех, кто может воспользоваться образовательными услугами ОО.
- Поэтому ключевым вопросом для определения миссии является «Кому и зачем все это нужно?».
- **Зачем эта ОО учредителям?**
- **Зачем это образовательное учреждение обществу (социуму)?**
- **Зачем эта ОО людям, которые в ней работают?**

*Миссия должна быть согласована с МО, так как она представляет интересы большой группы населения*

## Функции миссии

- **Внутренняя функция** состоит в создании «**рамок**», в которых можно принимать решения, касающиеся деятельности ОО. Эти рамки важны для определения единства идей и ценностей, лежащих в основе функциональных обязанностей каждого сотрудника. **Миссия направляет работу всех сотрудников ОО.**
- **Внешняя функция** миссии позволяет определить **статус** ОО, ее **имидж**, так как различные виды и варианты ДОО существенно **отличаются** друг от друга именно по принимаемой на себя миссии. Гласно заявляя о своей миссии, ОО как бы предъявляет потенциальным заказчикам, клиентам, партнерам свою **визитную карточку**, что очень важно для установления будущих отношений социального партнерства.

# НО,

- миссия – не лозунг.
- лозунг, или девиз, может быть самым кратким изложением миссии

# **Алгоритм разработки миссии**

1. Запуск работы по созданию миссии.
2. Создание проекта миссии.
3. Обсуждение проекта миссии.
4. Оформление и презентация миссии.

# 1. Запуск работы по созданию миссии.

**На этом этапе инициативу берет на себя руководитель, который должен решить:**

- кто будет привлечен к работе по созданию миссии: вы ограничитесь силами своих специалистов, или вам понадобится помощь внешних экспертов, родителей, руководителей более высокого ранга и т.д.;
- как будет организован процесс создания миссии; кто войдет в рабочую группу; кто будет координировать процесс;
- какими ресурсами вы располагаете: время, деньги, кадры и т.д.;
- каким образом будет до всех доведена информация о том, как вы собираетесь организовать эту работу.

**Когда Вы выполните эти шаги, у вас появится **ПЛАН** работы по созданию миссии.**

## 2. Создание проекта миссии

**Для этого необходимо определить:**

- что в вашей школе уже есть из того, что вы хотели бы видеть в идеале (видение), или что могло бы вам помочь приблизиться к этому идеалу;
- кто будет «**потребителями**» миссии;
- что именно вы хотите для них сделать, т.е. следует продумать **личный** (для детей, для педагогов, для родителей) и **социальный** (для города, для рынка труда, для мира) контексты миссии.

**В результате у вас появится **ПРОЕКТ** миссии.**

### 3. Обсуждение проекта миссии

- На этом этапе работы важнейшим моментом является привлечение к обсуждению **максимального количества людей**. Но, чем больше людей в школе, тем труднее провести такое обсуждение. Поэтому надо использовать различные техники и приемы. Например, дискуссии, дебаты, письменные предложения и замечания, мнения и предложения отдельных групп людей.
- В результате можно провести ранжирование предложений. Самые существенные обязательно надо учесть и внести соответствующие изменения в текст миссии.
- После того, как учтены и внесены все изменения, **ТЕКСТ** миссии готов к оформлению.

## 4. Оформление и презентация миссии

Оформление предполагает:

- во-первых, что сам текст будет достаточно простым и, в то же время, лично значимым для тех, кому он адресован.
- Во-вторых, текст должен быть красочно, привлекательно оформленным.
- **Обязательное условие** – с миссией вашей школы должно познакомиться как можно больше людей, которые могут быть прямыми или косвенными потребителями услуг образовательного учреждения.

**В результате миссия становится известной всем, кому она должна быть известна.**





## **SWOT – анализ (ССВУ- «сильные» стороны, «слабые» стороны, «возможности», «угрозы»)**

После того, как получены первые итоги анализа, с ними можно провести дальнейшую работу, стремясь определить:

- какие имеющиеся у ОО сильные стороны могут быть усилены еще больше, и что для этого необходимо сделать?**
- какие слабые стороны можно преодолеть, не допустить в дальнейшем, компенсировать, уменьшить их влияние и как именно?**
- что нужно сделать для усиления благоприятных возможностей внешнего влияния на ОО и как научиться вовремя распознавать и использовать их в интересах ОО?**
- как противостоять внешним опасностям, угрозам и рискам?**