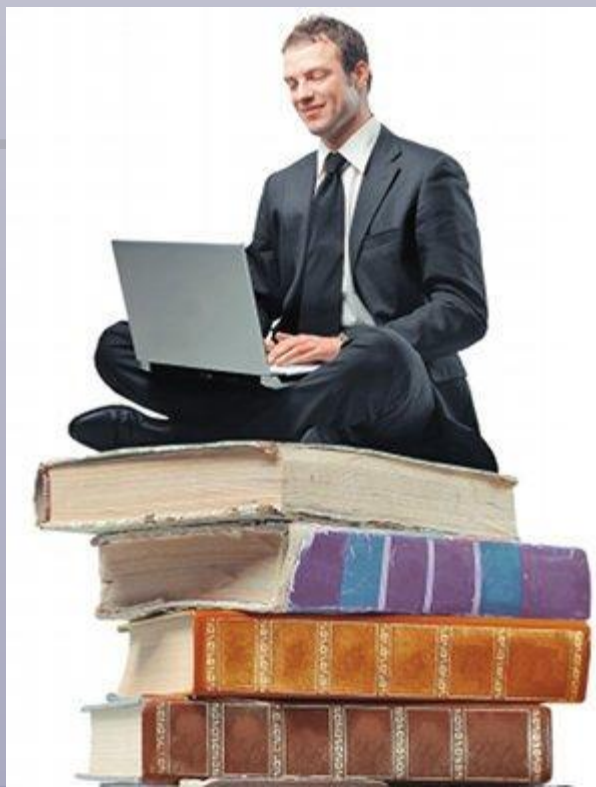


# Менеджмент в образовательной организации



# Литература

- 1. Абчук В.А., Панфилова А.П.  
«Менеджмент для педагогических специальностей», М., ИЦ «Академия», 2010





# еджмент в образовании

- совокупность принципов, методов, организационных форм, технологических приемов управления образовательным процессом, способствующих повышению его эффективности и качества.

- *управление* - системообразующий фактор педагогической системы;
- *педагогический менеджмент* - искусство управления процессом обучения и воспитания.



# Принципы педагогического менеджмента

- **научность,**
- **системность,**
- **гуманность,**
- **гибкость,**
- **оптимальность,**
- **социальная обусловленность.**



# Педагогический менеджмент в ОУ

- организация деятельности в целях *удовлетворения запросов* детей и их родителей;
- *обеспечение обучения, воспитания и развития* с учетом современных требований общества к личности.

# Цели педагогического менеджмента

- **Определение рациональных путей организации управления.**
- **Создание условий** эффективности управления:
- **инновации** в педагогическом процессе,
- **повышение** профессионального **уровня педагога,**
- **социальное партнерство,**
- **новые формы** хозяйственной деятельности.

# Функции менеджера (руководителя) в педагогическом менеджменте

- **Самоанализ** собственной управленческой деятельности;
- **анализ информации** о состоянии и развитии учебно-воспитательного процесса, уровне воспитанности детей, сведений о них.
- **Выбор цели и мотивация** участников учебно-воспитательного процесса на **достижение цели**.
- **Разработка программ или комплексно-целевое планирование**.
- **Организационно-исполнительская работа** по достижению цели.
- **Контрольно-диагностическая** деятельность.
- **Коррекционная** деятельность – внесение корректив с помощью оперативных действий.



# Организационная (корпоративная) культура

- модель ценностей, принципов управления, социальных норм, лежащих в основе отношений как внутри учреждения, так и за его пределами.
- общая для сотрудников система понятий - основы коммуникации и взаимопонимания.

# Формирование организационной (корпоративной) культуры

1. **лидеры** (руководители) данной организации;
2. формируется вокруг важных **событий**;
3. вырабатывается на основе потребности поддерживать **рабочие отношения** между работниками;
4. влияние окружающей **среды**.

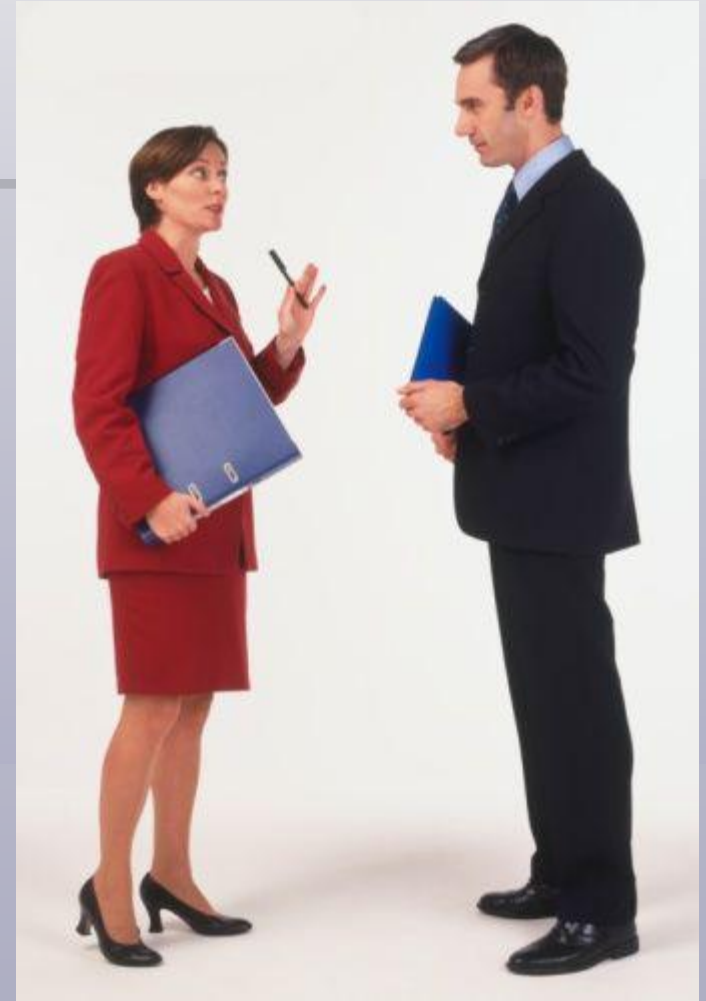
# *Модели организационной культуры*

- **культура власти**
- **ролевая культура**
- **культура достижений**
- **поддерживающая культура**



# *культура власти (авторитарная)*

- **сосредоточена в руках руководителя;**
- **атмосфера конкурентная;**
- **отсутствие правил и процедур.**



# ролевая культура (бюрократическая)

- **власть уравновешена** между руководителем и бюрократической структурой;
- **власть, полномочия и ответственность** связаны с должностью, а не с людьми;



# *культура достижений (культура задач)*

- позволяет **создать команду**;
- акцентирует **мотивацию**;
- оценивается **активная деятельность и инициатива сотрудников**;



# *поддерживающая культура (культура личности)*

- ориентирована **на человека**,
- ключевая ценность - **личность**.





# *Структура взаимоотношения участников педагогического процесса*

---

- **ОУ - внешняя среда;**
- **администрация - общественность;**
- **руководство – подчиненные;**
- **педагог – педагог;**
- **педагог- родитель, дети;**
- **ребенок – ребенок.**



# Деловое партнерство

- **партнерство** – предполагает отношение к другому человеку как к равному, при наличии стремления не допустить ущерба себе.
- при этом партнеры могут не испытывать друг к другу положительных эмоций.



# кооперация

**кооперация** –  
форма **групповой**  
**интеграции,**  
**включающей**  
**объединение,**  
**согласование**  
**общих усилий при**  
**реализации**  
**совместной**  
**деятельности;**



# Имидж организации

- это представление о деятельности и качестве услуг через **внешние атрибуты**.
- **Проблема имиджа** – это проблема новых подходов к формированию культуры организации.



## ■ Этапы формирования культуры организации

1. **Изучение** сложившейся организационной культуры.
2. **Выявление** позитивных и негативных **ценностей**.
3. **Выработка основных целей** и ценностей (приоритетов, принципов, подходов, норм и образцов поведения).
4. **Разработка мероприятий**, направленных на формирование, развитие и закрепление желательных ценностей и образцов поведения.
5. **Целенаправленное воздействие** на оргкультуру с целью изжить негативные ценности и развить установки, способствующие реализации разработанной стратегии.
6. **Оценка успешности** воздействий на организационную культуру и внесение необходимых корректив.

# Компоненты корпоративной (организационной) культуры организации

- Психологический климат
- Мировоззренческие установки
- Организационные ценности
- Единые нормы
- Общепринятые характеристики поведения

# Компоненты корпоративной культуры педагогического коллектива

- творческий подход к работе;
- проведение традиционных мероприятий, направленных на формирование корпоративной компетентности педагогов;
- система взаимодействия между руководством образовательного учреждения и педагогического коллектива;
- взаимодействие между образовательным учреждением и родителями;
- умение выглядеть в соответствии с профессией: внешний вид создает некий образ и мнение о педагоге;
- соблюдение трудового внутреннего распорядка и пунктуальность являются единой нормой поведения.





## ■ Качество организации педагогического менеджмента

рассматривается с точки зрения:  
детей,  
родителей,  
педагогов,  
руководителя организации,  
руководителя микро и макро-уровня.





# Ответьте на вопросы

- ***Чем отличается педагогический менеджмент от педагогического управления?***
- ***Является ли педагог менеджером?***
- ***Участвует ли педагог в создании имеджа организации?***