

Организационная культура в школе как условие повышения качества образования



**Директор МБОУ Ельнинской СШ №2
им. К.И. Ракутина
Иванова Г.Н.**

Проблема

Почему среди школ, которые действуют на основании одних и тех же документов, нет одинаковых?

Опасность

Возможность оказаться в условиях социальных и профессиональных иллюзий

- Педколлектив позиционирует себя как организацию динамично развивающуюся → Анализ инновационного пространства показывает тенденцию к регрессу
- Педагоги считают себя современными и грамотными → Информированность о современных педагогических технологиях находится на теоретическом уровне

Цель

Анализ организационной культуры школы
и принятие мер по ее совершенствованию

Задачи

1. Проанализировать систему управления педколлективом ОУ
2. Провести анализ и дать оценку уровня сформированности организационной культуры ОУ
3. Разработать мероприятия по совершенствованию организационной культуры ОУ

Ожидаемый результат

Переход к инновационно-результативной организационной культуре

Организационная культура-совокупность ценностей, обычаев, традиций, норм, верований и предположений, воплощенных в различных сторонах деятельности организации, и которые делают ту или иную организацию уникальной

Функции организационной культуры

- 1.Внутренняя интеграция: объединяет членов организации таким образом, что они знают, как им следует взаимодействовать
- 2.Внешняя адаптация: помогает организации адаптироваться к внешней среде

Основные элементы организационной культуры

- . Поведенческие стереотипы
- . Групповые нормы
- .Провозглашенные ценности
- .Философия организации
- .Правила игры (заведенный порядок)
- . Организационный климат
- .Существующий практический опыт

Оргкультура создает определенную общественную репутацию, которая влияет на выживаемость школы во внешнем мире

Сильная организационная культура притягивает к себе, помогает формированию чувства привязанности учителей и учащихся к школе

Целевые показатели

1. Низкий уровень инновационной организационной культуры педагогов

Цель: освоение современных технологий

- количество педагогов, проводящих уроки с использованием современных педтехнологий;

- количество педагогов, участвующих в методических семинарах всех уровней

2. Низкий уровень результативной организационной культуры педагогов

Цель: достижение педагогами ОУ высоких образовательных результатов

- качество знаний учащихся соответствует качеству знаний по результатам независимой оценки знаний;

- увеличение количества педагогов-участников профессиональных конкурсов;

- увеличение количества учащихся, участвующих в предметных олимпиадах различных уровней, в творческих конкурсах

3. Низкий уровень информационной грамотности педагогов

Цель: повышение цифровой грамотности путем курсов повышения квалификации, через наставничество, самообразование

Основные механизмы формирования и корректировки организационной культуры ОУ

- 1.Участие.** Привлечение педагогов для решения важных организационных задач (в том числе в качестве руководителей)
- 2.Символьное управление.** Разработка и внедрение в повседневную жизнь ОУ особенных и специфичных для нее действий и ритуалов.
- 3. Взаимопонимание.** Обеспечение и создание условий для постоянной обратной связи между педагогами и администрацией. Создание дополнительных каналов для информирования об изменениях внутри школы взаимодействии всех сотрудников ОУ.
- 4.Поощрение.** Проведение специальных материальных и нематериальных действий, направленных на выделение педагога внутри коллектива, стимулировать педагогов к дальнейшему росту.

Дорожная карта реализации программы совершенствования организационной культуры (ОК) ОУ

I этап-подготовительный



СОДЕРЖАНИЕ:

- 1.Изучение понятия и типов ОК ОУ;
- 2.Рассмотрение основных составляющих ОК ОУ;
- 3.Разработка программы

Прогнозируемы результаты:

- 1.Определение ОК ОУ
2. Анализ положительных и отрицательных черт ОК ОУ
3. Осознание и понимание типа ОК ОУ педагогами

Дорожная карта реализации программы совершенствования организационной культуры (ОК) ОУ

II этап-реализация программы

СОДЕРЖАНИЕ

- 1.Изучение профстандарта педагога;
- 2.Определение условий, необходимых для трансформации ОК;
- 3.Текущий контроль за реализацией программы.

Прогнозируемый результат

- 1.Повышение педагогического мастерства;
2. Профессиональная переподготовка;
- 3.Повышение информационной грамотности;
- 4.Проведение на базе ОУ методических семинаров муниципального уровня;
- 5.Увеличение количества педагогов, участвующих в профессиональных конкурсах, ведущих свой персональный сайт, имеющих учебно-методические публикации в СМИ.
6. Уход от феномена «синдром самозванца»(неспособность внутренне принять свои достижения)



Дорожная карта реализации программы совершенствования организационной культуры (ОК) ОУ

III этап – обобщающий

СОДЕРЖАНИЕ

1. Анализ ситуации выхода педколлектива из «зоны комфорта»;
2. Анализ состояния качества образования в ОУ;
3. Подготовка и проведение педсовета, методического семинара



Прогнозируемый результат

1. Совершенствование личностных качеств и умений в тренинговом режиме;
2. Наличие внутренней системы повышения квалификации педагогов;
3. Возможность профессиональной переподготовки;
4. Развитие квалитологической компетенции педагогов;
5. Увеличение степени привлекательности ОУ для учащихся и родителей, социальных партнеров;
6. Наличие положительной динамики учебных достижений учащихся.

Оценочный раздел

Ядром понятия «организационная культура» являются определенные культурные программы, заложенные в людях.

Администрация ОУ анализирует ОК педагога, исходя из следующих качеств личности:

1. Соблюдение профессиональной этики;
2. Умение работать в команде;
3. Умение убеждать, стремиться играть роль неформального лидера;
4. Терпимость к рутинной административной работе;
5. Позитивная реакция на лиц, имеющих власть;

Учитывается наличие «портфолио»: желание заниматься самообразованием, конкурировать, наличие системы работы как с одаренными, так и со слабомотивированными.



Требования, предъявляемые к директору ОУ

1. Открытость
2. Доверие к педагогам
3. Отказ от индивидуальных привилегий
4. Способность и желание делегировать полномочия
5. Служебный надзор
6. Контроль результатов



Организационная культура сегодня



Сегодня, когда российская школа уходит от единообразия, феномен организационной культуры начинает проявляться все более явно. Появление различных типов и видов образовательных учреждений означает рождение новых организационных культур. Но часто, создавая или преобразуя учебные заведения, управленцы не задумываются над тем, какая собственно культура формируется под их влиянием. Для многих это пока еще не вполне осознанный аспект управления.

Список литературы и интернет-ресурсы

1. Виханский О.С., Наумов А.И. Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – 3-изд.- М.: Гардарики, 1999. – 528 с.
2. Руднев, Е.А. Роль руководителя в формировании организационной культуры образовательного учреждения / Е.А. Руднев // Управление образованием. – 2009. – № 2. – С. 73 – 77.
3. «Организационная культура школы: особенности управления»: Пособие / сост. М.С. Тевдоршвили, - Нововосточный: Изд – во МКОУ детский дом «Ласточкино гнездышко»// 2015 – 26с
5. Ушаков К.М. Организационная культура: понятие и типология // Директор школы. 1995. №2. с. 3 – 9.
6. https://studme.org/65630/menedzhment/oprosnik_diagnosticski_organizatsionnoy_kultury_metodike_kamerna_kuinna
7. <https://cyberpedia.su/16x13aec.html>

Спасибо за внимание!

Успехов всем нам!

