МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ ДОШКОЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ДЕТСКИЙ САД № 209 КОМБИНИРОВАННОГО ВИДА»

*ОРГН 1032402514121 ИНН 2464050502 КПП 246401001 E-mail:mdou209@yandex.ru*

*660079,г. Красноярск, Ул. 60 лет Октября, 89а, тел. 233-16-84*

Лучший проект управления дошкольной образовательной организацией.

Проект «Развитие корпоративной культуры»

Сроки реализации проекта: сентябрь 2021 – май 2023 гг.

Кончиц Ольга Ивановна воспитатель

Пирожкова Татьяна Сергеевна воспитатель

Щербатова Ирина Германовна воспитатель

Устюгова Екатерина Евгеньевна воспитатель

Красноярск 2021

АКТУАЛЬНОСТЬ

Дошкольное образовательное учреждение – это большая социально-педагогическая система, состоящая из руководителя, педагогов и младшего персонала, объединённых между собой общими целями, задачами. Каждое дошкольное образовательное учреждение (ДОУ) имеет свою ярко выраженную корпоративную культуру, отличающую ее от других образовательных организаций.

Корпоративная культура– это система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих образовательной организации, отражающих ее индивидуальность.

Корпоративная культура ДОУ — это комплекс систем ценностей, идеологии, корпоративных норм, правил, знаний, символов, принципов делового поведения, регулирующих жизнедеятельность сотрудников, определяющих характер взаимодействия между педагогами, с детьми и родителями.

Именно корпоративная культура определяет индивидуальность учреждения, придает ей здравый смысл, обеспечивает стабильность и конкурентоспособность на рынке образовательных услуг.

В нашем МАДОУ присутствуют отдельные элементы корпоративной культуры такие как: девиз, система ценностей, стандарты поведения, символы, ритуалы, традиции, мероприятия, определенный стиль управления. Но несмотря на все присутствующие элементы корпоративная культура МАДОУ развита недостаточно, у коллектива низкая мотивация к командному труду.

В детском саду существует две группы педагогов. Педагоги-стажисты с первой и высшей квалификационной категорией, а также педагоги, решившие сменить свою профессию на воспитателя только недавно. У этих двух групп разные ориентиры, цели, потенциал в профессии. Педагоги имеющих свой опыт и взгляд на работу, на педагогические ситуации и педагоги «новички», работающие в одном педагогическом коллективе, не всегда могут и хотят договариваться, объединяться в команды для достижения общих целей. Педагоги «новички» не всегда понимают и принимают те элементы корпоративной культуры, которые уже существуют в детском саду.

Сплоченная, дружная команда педагогов, работающая с единой целью, в одном направлении, в которой каждый сотрудник готов прийти на помощь коллеге (а не наличие конкуренции в коллективе) – это высший уровень развития корпоративной культуры.

Дошкольная организация, стремящаяся получить конкурентное преимущество среди образовательных учреждений, за счет качества своей работы в первую очередь, должны думать о развитии коллектива, команды, о развитии корпоративной культуры.

Проблема: неумение или нежелание педагогического коллектива работать в команде.

Цель: развитие мотивации к командному труду, через создание модели корпоративной культуры ДОУ.

Задачи:

- изучение теоретических основ корпоративной культуры, основных моделей развития корпоративной культуры;

- проведение анализа корпоративной культуры МАДОУ 209;

- создание модели корпоративной культуры МАДОУ 209;

- создание условий для реализации разработанной модели корпоративной культуры;

- создание условий для развития мотивации к командному труду;

- формирование навыков успешного взаимодействия сотрудников в различных ситуациях.

Стратегия: создание сплоченного коллектива имеющего общие профессиональные ценности, цели, умеющего работать в команде через внедрение разработанной модели по развитию корпоративной культуры.

ПЛАН РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТА

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Этапы | Содержание | Сроки |
| Организационно-подготовительный | Проведение пед.совета МАДОУ.  Создание творческой группы.  Изучение теоретических основ корпоративной культуры.  Анкетирование сотрудников МАДОУ, опрос, наблюдение.  Проведение комплексного анализа корпоративной культуры в МАДОУ. | Сентябрь -декабрь 2021г. |
| Организационно-практический | **Корпоративный кодекс**  Ценности и принципы  Положения МАДОУ  Нормы и правила деловой этики  **Имидж учреждения**  Логотип или фирменный знак  Стиль одежды сотрудников  Сайт детского сада  Создание корпоративного стенда.  Создание корпоративного блога в социальных сетях  Внешний вид здания, кабинетов, групп  **Профессиональная коррекция**  Курсы повышения квалификации;  Проведение конкурсов профессионального мастерства;  Презентация успехов  Оформление портфеля достижений сотрудников.  Система поощрения и стимулирования  **Корпоративные коммуникации**  Создание корпоративной газеты  Ежегодные отчеты руководителя для сотрудников  Доска объявлений  Система приема предложений  Внутреннее видео  **Публичные мероприятия:**  Внешние:  - выставки;  - день открытых дверей.  Внутренние:  - создание клубов по интересам;  - организации группы здоровья;  - юбилейные даты;  - субботники;  - спортивные праздники.  **Корпоративные мероприятия**  День рождения детского сада.  Проведение традиционных вечеров досуга.  Коллективный выход в театр, музей, заповедник Столбы.  Тематические прогулки. | Январь-декабрь 2022г. |
| Обобщающее-аналитический. | Анализ готовой модели корпоративной культуры. Анкетирование работников ДОУ: «Корпоративная культура ДОУ»; «Удовлетворенность работой».  Анкетный опрос родителей: «Эффективность работы ОУ»;  «Удовлетворенность образовательными услугами». | Январь – май 2023 г. |

Срок реализации проекта: сентябрь 2021 – май 2023г.

Участники проекта:

- заведующий – осуществляет общее руководство;

- заместитель заведующего по УВР - ответственный за создания творческих и проблемных групп;

- педагог-психолог-ответственный за тренинги, диагностику;

- заместитель заведующего по АХЧ.- ответственный за имидж здания (Обновления мебели, интерьера и т.д.);

- председатель профсоюзной организации - ответственный за создания групп по интересам, совместных мероприятий, моральную помощь сотрудникам;

- творческая группа активных педагогов.

Ресурсы:

- концептуальные (ценность здоровья, ценность развития, ценность детства, ценность сотрудничества);

- финансовые (бюджетные и внебюджетные средства);

- кадровые (педагоги с высшим образованием 80%, педагоги с первой и высшей квалификационной категорией 85%, укомплектованность узкими специалистами 100%);

- личностные (профессиональная компетенция);

- внешние (центр ЭГО, мед.учреждения района, КИМЦ, КИПК, заповедник Столбы, образовательные учреждения района);

-технические (средства ИКТ, внутренняя сеть интернет, видеонаблюдение).

ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ

1. Проведен анализ существующей корпоративной культуры МАДОУ 209;

2. Создана модель корпоративной культуры МАДОУ 209;

3. Созданы условия для реализации разработанной модели корпоративной культуры;

4. Созданы условия для развития мотивации к командному труду;

5. Сформированы навыки успешного взаимодействия сотрудников, коллективов в различных ситуациях;

6. Определены традиции дошкольного учреждения.

Критерии оценки эффективности проекта:

Принятие личной ответственности за продукт совместной деятельности, добросовестное отношение к своим обязанностям как к норме поведения педагогов МАДОУ;

Ориентация педагога на поиск, разработку, выбор и воплощение наиболее оптимальных способов осуществления свое деятельности;

Повышение эффективности командного взаимодействия, установление доброжелательности межличностных отношений в коллективе.

Увеличение числа участвующих в районных и городских профессиональных конкурсах.

Удовлетворенность родителей, их ориентация на сотрудничество.

УСТОЙЧИВОСТЬ ПРОЕКТА

|  |  |
| --- | --- |
| Возможные риски проекта | Пути их коррекции |
| Отсутствие опыта и недостаток знаний по теме корпоративной культуры. | Изучение теоретических основ корпоративной культуры.  Посещение детских садов с развитой корпоративной культурой. |
| Стрессовый фактор для коллектива. | Проведение тренингов с педагогами |
| Затрата личного времени. | Психологическая и методическая поддержка. |
| Эмоциональное выгорание. | Проведение семинаров, лекций, мастер-классов и т.д. |
| Отсутствие согласованности всего педагогического коллектива. | Совместные мероприятия, создания творческих групп. |

РАСПРОСТРАНЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОЕКТА

Развитие проекта, публикации в СМИ, форумы, районные методические объединения, родительские собрания.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Корпоративная культура педагогов дошкольного образования - это коллективная ценность, определяющая характер взаимоотношений, коммуникаций, обеспечивающая качество деятельности дошкольного учреждения, индивидуальный стиль деятельности педагога и общий корпоративный имидж образовательного учреждения.

Разработка и внедрение модели корпоративной культуры позволит создать индивидуальность коллектива в целом и каждого педагога в отдельности, а также детского сада, отличающую ее от других.

Знание педагогами системы ценностей и умение определить их место и роль в учреждении позволит объединить идеи каждого члена коллектива в русле деятельности организации. Взаимопомощь объединит и сплотит педагогов детского сада и вызовет чувство сопричастности к общему делу.

Знание деловой этики определит уважительные, тактичные взаимоотношения внутри коллектива. Важной ценностью должен стать реальный учет заслуг каждого члена коллектива в общее дело. Этот факт побудит сотрудников детского сада к качественной, ответственной работе.

В результате установившегося стиля деятельности эти специфические ценности должны крепко закрепиться среди коллектива и передаваться новым сотрудникам.

Из разрозненных людей сотрудники превращаются в единый коллектив - команду.

Таким образом, наличие корпоративной культуры в ДОУ необходимо, так как она создает имидж организации, делает из коллектива единую команду. Взаимодействие всех элементов корпоративной культуры повышает качество работы детского сада, делает дошкольное учреждение конкурентоспособным на рынке образовательных услуг.