

Муниципальное бюджетное дошкольное  
образовательное учреждение  
«Центр развития ребенка - детский сад № 32»

**Управленческий проект  
«Формирование корпоративной  
культуры в ДОУ»**

Автор:  
Федянина Галина Николаевна  
заведующая

г. Братск, 2022 г.

## **Управленческий проект «Формирование корпоративной культуры в ДОУ»**

**Участники:** заведующая, заместитель заведующей по ВМР, воспитатели, специалисты.

**Целевая группа:** коллектив МБДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 32»

**Масштаб:** по времени: долгосрочный: сентябрь - май

по количеству участников – педагогический коллектив в количестве 20 человек

### ***Основание для разработки, проблема***

Согласно гуманистической модели менеджмента, человек – это главный субъект организаций и особый объект управления, который нельзя рассматривать как ресурс. Такое определение очень подходит системе дошкольного образования. Двадцать человек, собранные вместе, это еще не коллектив, это просто группа. Хороший коллектив – это сплоченная группа, в которой каждый педагог занимает свое место. Деятельность педагога есть деятельность, основанная на педагогической теории и педагогическом творчестве. Для того чтобы личность педагога стала фактором формирования личности воспитанников, он должен быть профессионально грамотным, творческим членом педагогического коллектива, хранящим и обогащающим его традиции, разделяющим его взгляды, идеи, ценности. Именно система ценностей учреждения – та корпоративная философия, которой образовательное учреждение сильно, которая способствует мотивации персонала и которая формирует лояльность коллектива. Корпоративная культура является инструментом, который позволяет обеспечить эффективность образовательной деятельности ДОУ. Корпоративная культура способствует оптимизации деловых взаимодействий; она определяет способы общения между сотрудниками и способы построения внутренних отношений, а также инновационные элементы.

Главная трудность в целенаправленном формировании корпоративной культуры – отсутствие системы обучения корпоративной культуре, различные

образовательный, культурный, возрастной уровень сотрудников; различная степень трудовой активности, исполнительской дисциплины, мотивации деятельности. А также различные представления об оптимальной и допустимой модели поведения сотрудника в коллективе, которые отражают систему стихийно сложившихся внутригрупповых ценностей. Мною, заместителем заведующей по воспитательной и методической работе, были проведены исследования психологического климата в педагогическом коллективе по методике Е.И. Рогова. По результатам исследования была определена оценка психологического климата в педагогическом коллективе - средняя неблагоприятность, т.е. в коллективе часто преобладает подавленное настроение, успех или неудачи товарищей оставляют равнодушными или вызывают злорадство, зависть некоторых педагогов, педагогический коллектив делится на группировки: стажисты и новички. В основном воспитатели проявляют безразличие к более тесному общению.

Поэтому я считаю, что формирование корпоративной культуры для нашего ДОУ – новый механизм управления изменениями, который позволит обеспечить эффективность и качество образовательной деятельности; стать учреждением с грамотно развитой корпоративной культурой, которая станет интересной и для потенциальных сотрудников, и для партнеров, и для спонсоров, и для потребителей образовательных услуг – детей и их родителей.

Сегодня в связи с реформированием образования проблема формирования и совершенствования корпоративной культуры педагогических кадров становится особенно актуальной.

***Цель:***

Создание механизма по формированию основ корпоративной культуры с учетом потенциальных возможностей сотрудников учреждения.

***Задачи:***

1. Проведение психолого-педагогического анализа деятельности и интересов работников ДОУ.
2. Создание условий для формирования корпоративной культуры.

### 3. Разработка технологии формирования корпоративной культуры в ДОУ.

#### **Содержание проекта**

Реализация проекта предполагается в 4 этапа:

*1 этап* – подготовительный, который включает в себя ответ на вопрос: с чего начать формирование педагогического коллектива единомышленников, как сформировать потребность у сотрудников в таком коллективе.

Психологом будут организованы различные тренинги, деловые игры, упражнения с целью дать педагогу знания о самом себе: уверен ли он в себе, удовлетворен ли профессионально, организованный ли он человек, каков его стиль общения, как он относится к своему ДОУ. Общими усилиями педагогов будет составлен желаемый портрет воспитателя ДОУ (определены личностные качества).

Следующий шаг в работе – изучение сплоченности педагогического коллектива и межличностных отношений в нем. Используются методы «незаконченных предложений»; коллективное создание портрета педагогического коллектива; исследование психологического климата в коллективе.

*2 этап* – тренинговый (обучающий). Обучение педагогического коллектива с целью повышения психолого-педагогических знаний, профессиональной компетентности через разнообразные формы работы.

*3 этап* – проблемно-ориентировочный. Предполагает работу проблемных и творческих групп:

- по выработке миссии ДОУ (т.к. миссия заложена в основу деятельности коллектива, определяет направления его функционирования, поиск нового содержания, форм и методов учебно-воспитательной работы);
- по определению педагогического кредо – единого представления об идеалах, о духовных и нравственных ценностях (единый подход к пониманию личности воспитанника как активного участника педагогического процесса, как субъекта, а не объекта; единый взгляд на роль воспитателя «Воспитатель не информатор, а организатор учебно-воспитательного процесса»; единое представление об отношении сотрудничества с ребенком, его родителями и т.д.);

- по выработке корпоративных правил поведения, корпоративной символики, корпоративных традиций ДООУ.

*4 этап* – обобщающий. Предполагает разработку технологии формирования корпоративной культуры в ДООУ, методические рекомендации.

### ***Ожидаемые результаты проекта***

1. Разработана технология формирования корпоративной культуры в ДООУ.
2. Определены принципы организации внутренних процессов учреждения.
3. Сформирован внешний и внутренний имидж ДООУ и правила взаимодействия как внутри организации, так и с потребителями предоставляемых образовательных услуг (дети, их родители).
4. Определены традиции дошкольного учреждения.

### ***Критерии измерения результата***

1. Восприятие сотрудником себя как субъекта, чья профессионально-трудовая деятельность влияет на общую результативность деятельности ДООУ и определяет стратегию его развития.
2. Осознанное принятие личной ответственности за общий продукт совместной деятельности организации, добросовестной отношении к своим обязанностям как норме поведения работника.
3. Ориентация сотрудника на поиск, разработку, выбор и воплощение наиболее оптимальных способов осуществления своей деятельности. Деятельность приобретает творческий характер.
4. Ощущение взаимоадекватности личных и коллективных критериев собственной ценности. Повышается эффективность делового взаимодействия, что является объективным условием установления доброжелательных межличностных отношений в коллективе. Восприятие сотрудником себя как субъекта, чья профессионально-трудовая деятельность влияет на общую результативность деятельности ДООУ и определяет стратегию его развития.

Механизмы исследования корпоративной культуры (по А. Русаминовой):

1. Наблюдение.
2. Интервью с руководителем, сотрудниками, родителями и общественностью.

3. Анкетирование членов коллектива.

4. Анализ производственной документации, отражающей характер активности и результаты деятельности группы.

**Стратегия реализации:**

№	мероприятие	цель	срок	ответственный	результат
<b>1 этап – подготовительный</b> , который включает в себя ответ на вопрос: с чего начать формирование педагогического коллектива единомышленников, как сформировать потребность у сотрудников в таком коллективе.					
1 2 3	тренинг деловая игра упражнения	дать педагогу знания о самом себе: уверен ли он в себе, удовлетворен ли профессионально, организованный ли он человек, каков его стиль общения, как он относится к своему ДОУ.	IX	психолог	желаемый портрет воспитателя ДОУ (определены личностные качества).
4	метод «незаконченных предложений» (необходимо дописать фразу «Мне нравится коллектив, в котором...»)	изучение сплоченности педагогического коллектива и межличностных отношений в нем	IX	заместитель заведующей по ВМР	коллективное создание портрета педагогического коллектива
5	Исследование психологического климата в коллективе (по методике Е.И. Рогова)		X	психолог	
<b>2 этап – тренинговый (обучающий)</b>					
1	консультирование групповое, индивидуальное (которое строится дифференцирова	обучение педагогического коллектива с целью повышения психолого-педагогических	XI	заместитель заведующей по ВМР, психолог	повышение психолого-педагогических знаний, профессиональной компетенции

	нно и на диагностической основе)	знаний, профессиональной компетентности			педагогов
2	диспут «Что такое педагогический коллектив?» (авт. И.С.Деменева)		XII	заместитель заведующей по ВМР	
3	Семинар- практикум «Постигаем секреты педагогической риторики» (авт. О.М. Ельцова)		XII	заместитель заведующей по ВМР	
4	семинар- практикум «Содержание и формы работы с детьми по формированию коммуникативн ой компетентности дошкольников»		XII	методичес- кий совет	
5	школа начинающего воспитателя		в тече ние года	воспитатель I кв. категории	
6	тренинговые упражнения		I	психолог	
<b>3 этап – проблемно-ориентировочный:</b> Организация работы проблемных групп					
1	Проблемная группа по выработке миссии ДОУ	определить направления функционирования ДОУ,	II-III	заведующая, зам.зав. по ВМР воспитатели	Миссия ДОУ

		поиск нового содержания, форм и методов учебно-воспитательной работы		, специалисты	
2	Проблемная группа по определению педагогического кредо	определить единые представления об идеалах, о духовных и нравственных ценностях	II-III	зам.зав. по ВМР, воспитатели, специалисты	единый подход к пониманию личности воспитанника как активного участника педагогического процесса, как субъекта, а не объекта; единый взгляд на роль воспитателя «Воспитатель не информатор, а организатор учебно-воспитательного процесса»; единое представление об отношении сотрудничества с ребенком, его родителями
3	Творческая группа по выработке корпоративных правил поведения, корпоративной символики, корпоративных традиций		II-III	зам.зав. по ВМР, воспитатели, специалисты	корпоративные правила поведения, корпоративной символики ДОУ (эмблема, гимн, флаг ДОУ, значки, бейджи, газета ДОУ, информационные буклеты), традиции
<b>4 этап – обобщающий</b>					



<i><b>1</b></i>	Творческая группа	Разработать технологию формирования корпоративной культуры в ДОУ	IV-VI		Технология формирования корпоративной культуры в ДОУ, разработаны методические рекомендации.
-----------------	-------------------	--	-------	--	--