**ВЛАДИМИРСКИЙ ИНСТИТУТ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ**

**ВЛАДИМИР 2013**

**ПРОЕКТ**

**«Корпоративная культура школы:**

 **создание и развитие»**

**(разработан в рамках курсов руководителей ОУ)**

**Разработали:**

 **Причепа Т.В.-директор МБОУ СОШ №4**

 **Третьякова Е.Ф. –директор МБОУ ООШ №13**

**Руководитель проекта: Грачёва Н.А.**

**Проект**

**«Корпоративная культура школы: создание и развитие».**

**Введение**

Изучение феномена корпоративных отношений относится к малоизученной области исследований, но достаточно перспективной. Интерес к изучению корпоративной культуры образовательного учреждения, обусловлен качественными изменениями в подходах к образованию в условиях перехода общеобразовательных учреждений к образовательным стандартам второго поколения. Подписание Президентом РФ нового Закона об «Образовании в РФ», предполагает принятие современной образовательной концепции, адекватной времени и практически реализующую инновационных подходы в образовании. Заложенные в современном российском обществе демократические принципы, предполагают согласованность личных интересов с интересами общества в целом. Школа в условиях модернизации помимо образовательных задач, должна не менее успешно реализовывать воспитательные задачи, направленные на формирование у обучающихся способности занимать устойчивую гражданскую позицию, воспитывать в себе деловые качества, максимально способствовать реализации творческих способностей. Современная школа не может находиться вне поля гражданских взаимоотношений, которые могут воспитываться, в том числе и под влиянием корпоративной культуры.

Большинство исследователей склонны рассматривать корпоративную культуру как некую систему общих установок, которые принимаются и распределяются всеми участниками образовательного процесса. В сложившихся условиях, когда школа обязана быть, прежде всего, конкурентоспособной, возникает необходимость расширения определения корпоративной культуры.

***Корпоративная культура образовательного учреждения представляет синтез ценностей, норм, отношений, привычек, традиций, форм поведения, ритуалов, заключенных в оболочку социального окружения, внутри которой школа как образовательная корпорация получает возможность самореализовываться, вырабатывать индивидуальный стиль поведения и взаимоотношений с социумом.***

Мы принимаем идеи Сергеевой Т.Б. и Горбатко О.И. о сущности корпоративной культуры образовательного учреждения, которая включает в себя следующие элементы:[1](https://docviewer.yandex.ru/?url=ya-mail%3A%2F%2F2180000003458541403%2F1.2&name=%D0%9A%D0%BE%D1%80%D0%BF%D0%BE%D1%80%D0%B0%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D0%BA%D1%83%D0%BB%D1%8C%D1%82%D1%83%D1%80%D0%B0.docx&c=528087a51e15" \l "sdfootnote1sym)

-совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех участников образовательного процесса;

- набор наиболее важных предположений, принимаемых членами организации и получающих выражение в заявленных организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий;

- явления духовной и материальной жизни коллектива, моральные нормы и ценности, кодекс поведения, укоренившееся ритуалы;

- систему взаимодействующих материальных и духовных ценностей, отражающих ее индивидуальность, помогающих членам корпорации воспринимать себя и окружающих как сложное, динамическое явление;

- свод формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, персональных и групповых интересов;

- комплекс разделяемый всеми членами организации ценностей, представлений, понятий, убеждений, а так же поведенческих норм.

В современном обществе прогрессивные руководители, в том числе и образовательных учреждений, рассматривают культуру своей организации как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников, обеспечивать лояльность и облегчать общение.

Считается, что корпоративная культура способствует повышению качества образования в некоторых случаях эффективнее, чем любые современные инновационные педагогически технологии. При этом необходимо, чтобы элементы корпоративной культуры образовательного учреждения были приняты не только родителями и педагогами, но, в первую очередь, учащимися школы, так как успешность реализации элементов корпоративной культуры предполагает устойчивую мотивационную составляющую.

Таким образом, корпоративная культура максимально способствует созданию жизнедеятельной среды в школьном коллективе, овладению ключевыми компетенциями, включая коммуникативную, правовую, экономическую, экологическую, создавая потенциал для движения вперед.

**Цель и задачи проекта**

**Цель проекта:** разработка условий для создания и развития корпоративной культуры, способствующей успешному функционированию ОУ.

**Задачи:**

1. разработка и принятие миссии ОУ и целевых установок коллектива;
2. установление норм делового общения;
3. закрепление и корректировка традиций ОУ, апробация новаций;
4. разработка символики, брендовых атрибутов ОУ.

**Содержание проектной деятельности**

Проект предполагается реализовать в период с **01.01.2014 по 01.11.2015г.**

**I этап- подготовительный** 01.01.2014 – 31.05.2014

- изучение мнений сотрудников школы, родителей и социальных партнеров;

- принятие стратегических документов.

**IIэтап- основной** 31.05.2014 – 01.09.2015

- установление норм делового общения;

- закрепление и корректировка традиций ОУ, апробация новаций;

- разработка символики, брендовых атрибутов ОУ.

**III этап –заключительный** 01.09.2015 – 01.11.2015

- контроль промежуточных результатов,

- корректировка деятельности по формированию корпоративной культуры;

- мониторинг сформированности корпоративной культуры.

**План реализации проекта**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Основные мероприятия | Сроки | Ответственный | Результат |
| **Подготовительный этап** |
| Разработка анкет с привлечением всех заинтересованных сторон | Январь-март 2014г. | Педагог-психологЗам. директора по ВР | Анкеты |
| Общешкольное родительское собрание с привлечением обучающихся | Март 2014 | Директор | Создание команды |
| Анкетирование всех участников проекта | Март-апрель 2014 | Педагог-психологЗам. директора по ВР | Анализ анкет |
| Разработка миссии | Апрель 2014 | Директор | Стратегия + план Проекты документов |
| Конференция | Май 2014г. | Директор | Принятие и утверждение документов |
| **Основной этап** |
| Серия тренингов для учителей: 1.«Командообразование»2.«Коммуникативная культура»Родительские всеобучи( по плану классных рук.)Тренинги для родителей:1.« Конфликты»2.« Коммуникативная культура»Классные часы для учащихся c привлечением старшеклассников-волонтеров (по планам классного руководителя и психолога)Тренинги на межличностные отношения с обучающимися:1.«Понимание себя и других»2.«Толерантность» | Май – сентябрь 2014 | Педагог – психологКлассные руководителиВоспитатели оздоровительного лагеря | Соблюдение норм делового общения в коллективе учителей и учащихся.  |
| Разработка Корпоративного Кодекса | Сентябрь 2014 | Директор | Утверждение Корпоративного Кодекса |
| Организация информационного пространства | Весь период | Заместители директора | Стенды, сайт школы |
| Выставка учителей «Мое увлечение»Конкурс проектов для учащихся «Моя школа самая лучшая»Субботник «Сделаем наш мир лучше»Конкурс проектов «Уютная школа» | Октябрь – декабрь 2014 | Заместитель директора по ВР | Создание системы традиционных мероприятий  |
| Корректировка положения о стимулировании педагоговТренинги по профилактике профессионального выгорания:1.«Здоровье педагога»2.«Установка на успех»Создание карты личностного роста педагога | Октябрь – декабрь 2014 | ДиректорЗаместитель директора по УВР | Формированиемотивации учителей к использованию инноваций и самообразованию  |
| Организация корпоративных событий:Традиционные вечераЭкскурсии, посещения театровДни здоровья | Весь период | ДиректорПедагог-организатор | Сплочение коллектива |
| Разработка положения о конкурсах: «Эмблема школы», «Гимн школы»Проведение конкурса. Голосование в школе и на сайте | Февраль – март 2015 | Зам. директора по ВРПедагог-организаторКлассные руководители | Положение Эмблема, гимн |
| Конкурс рисунков «Моя школьная форма» (1-7кл.)Родительские классные собрания «Школьная форма»Круглый стол «Наш имидж» (8-11 кл)Конференция для всех участников проекта «+» и «-» (приглашение бизнес сообщества, показ моделей, голосование) | Апрель - май 2015 | Заместитель директора по ВРКлассные руководители | Определение стиля школьной формы |
| Введение школьной формыИзготовление аксессуаров с фирменным знаком (дневники, значки, футболки, галстуки и пр.) | до 1 сентября 2015 | Заместитель директора по ВРКлассные руководители | Выработка своего стиля |
| **Заключительный этап** |
| Итоговое анкетирование всех участников проекта | Сентябрь 2015 | Заместители директораКлассные руководители | Анализ анкет |
| Проведение мониторинга сформированности корпоративной культуры | Сентябрь-октябрь 2015 | Педагог-психологЗаместители директора | Результаты диагностик |
| Проведение семинара – практикума по теме проекта | Октябрь 2015 | Рабочая группа проекта | Обобщение и распространение опыта |
| Выпуск информационно-методического сборника по итогам проекта | Октябрь 2015 | Рабочая группа проекта | Информационно-методический сборник |

**Ресурсы**

**1.Кадровые ресурсы**

Коллектив исполнителей, непосредственно отвечающих за реализацию проекта

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Ф.И.О. (должность)** | **Обязанности исполнителей** |
| 1 | Директор | -Общее руководство проектом-Разработка и утверждение необходимой нормативно-правовой базы |
| 2 | Зам. директора по УВР | - Руководство инновационной деятельностью-Методическая помощь педагогам по самообразованию-Организация информационного пространства |
| 3. | Зам. директора по ВР | -Руководство деятельностью классных руководителей- Разработка Положений конкурсов и их проведение |
| 4. | Педагог – психолог | - Разработка пакета диагностических материалов- Проведение мониторинга, тренинговых занятий |
| 5. | Педагог - организатор | - Разработка сценариев мероприятий и их проведение |
| 5 | Классные руководители | - Руководство классными коллективами - Организация взаимодействия с родителями учащихся |

|  |
| --- |
| **2. Нормативно-правовые** |
| Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993г.) |
| Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. № 273-фз |
| Устав школы, обновленный в соответствии с законом «Об образовании в РФ» и локальные акты |
| **3.Финансово-экономические ресурсы**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| №п\п | Мероприятия | Сумма | Источники финансирования |
| 1. | - Проведение анкетирования (расходные материалы)- Покупка и оформление информационных стендов | 5000 руб.12000 руб. | Собственный бюджет ОУ |
| 2. | - Выпуск информационного бюллетеня- Оплата услуг профессионального фотографа и видеооператора- Изготовление аксессуаров с символикой школы | 5000 руб.5000 руб.5000 руб. | Благотворительные взносы бизнес партнёров |
| 3. | - Проведение мероприятий (оформление актового зала, призы победителям конкурсов) | 10000 руб. | Средства ОУ от приносящей доход деятельности |
|  Всего | 42000 руб. |  |

 |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

**Ожидаемые результаты**

**Главным результатом реализации проекта станет сформированная сильная корпоративная культура образовательной организации.**

 **Корпоративная культура будет способствовать:**

* повышению конкурентоспособности образовательного учреждения во внешней среде;
* установлению школьных традиций и внедрению инноваций в жизнедеятельность коллектива;
* высокому уровню сплочённости коллектива;
* положительному морально-психологическому климату

**Жизнеспособность проекта**

Сформированная корпоративная культура позволит повысить привлекательность ОУ, в первую очередь, для родителей, учащихся и персонала, облегчить процесс введения новых образовательных услуг.

Реализация проекта может стать основой для совместной инновационной деятельности коллектива в процессе реализации ФГОС.

Материалы проекта могут быть востребованы руководителям образовательных организаций

**Список использованной литературы**

1. Лизинский В.М.Имидж и миссия школы как ресурс ее развития //Ресурсный подход в управлении развитием школы. - М.: Центр «Педагогический поиск»,2006.-С.106-108.
2. Могутова Н.Е. Корпоративная культура: понятие, подходы. //Социологические исследования 2005, № 4.
3. Пискунов М.С. Имидж образовательного учреждения: структура и механизмы формирования. Мониторинг и стандарты в образовании, №5, 1999.
4. Самохин М.Ю. СамохинаА.К.,Бренд школы: создание, поддержка и развитие.-"Справочник руководителя образовательного учреждения", №10 2008
5. Сергеева Т.Б., Горбатько О.И. Особенности корпоративной культуры образовательного учреждения.//Педагогика, 2006. № 10.