



**Инновационная практико-ориентированная
разработка,
полученная в результате реализации
инновационной Программы «Отечество»**

**Проект формирования корпоративной культуры
«КоРКА» (КоРпоративная КультурА)**

*«Не существует однозначно «хорошей» или «плохой»
корпоративной культуры.
Можно говорить об эффективности или неэффективности.
О культуре–двигателе и о культуре–тормозе»*

*«В работе над корпоративной культурой скрыт один из механизмов
повышения эмоциональной вовлеченности сотрудников»*



Особенностью проекта «КоРКА» является то, что он ориентирован на консолидацию педагогического коллектива и повышения эффективности реализации работы центров патриотического и духовно-нравственного воспитания программы «Отечество»: «Центр дополнительного образования», «Центр духовной русской культуры «Истоки», «Центр социальных инициатив», «Центр психолого-педагогической поддержки». Все вместе мы работаем над созданием высококультурной, комфортной, благоприятной, творческой атмосферы школы.

Актуальность

XXI век – это век постиндустриализации, который вывел общество на новый виток развития. Прогрессивная часть человечества живет в окружении огромного количества информации, касающейся всех сфер науки и производства, и требующей ускорения темпов работы, поиска и использования таких технологий, которые способствуют сокращению времени, требующегося для достижения результата, причем результата высокого и оригинального на рынке услуг.

Не отстает от требований времени и образование, которое является авангардом социума. Высокотехническое оснащение, огромное количество методик и технологий, скоростной Интернет, супер-современные здания меркнут без наличия оформленной и функционирующей системы корпоративной культуры.

Профессиональное сообщество никогда не станет высокоэффективным, если имеет низкую степень культуры, т.е. отсутствие четких представлений работников об оптимальном и допустимом поведении, а также отсутствие у них стабильного социально-психологического статуса. Не стоит ожидать высоких результатов от организации, если имеет место дезинтеграция, т.е. отсутствует единое мнение по решаемым вопросам, наличествует разобщенность между членами коллектива, процветает конфликтность и нигилизм.

Для школы архиважно иметь единые требования, направленные на четкое соблюдение Устава, Закона об образовании, образовательных стандартов, законов, направленных на сохранение и укрепление здоровья обучающихся и работников ОО, защиту прав ребенка и др.

Корпоративная культура, включающая в себя высокий уровень профессионализма, этику поведения, гражданскую ответственность и заботу об имидже и положительной репутации учреждения, способна сделать его привлекательным для социума и обеспечить постоянный приток заказчиков его образовательных услуг.

Цель и задачи проекта

Цель проекта

Создание высокоэффективной системы профессионального сотрудничества, обеспечивающей высокие образовательные результаты и положительный имидж учреждения.

Задачи проекта

1. Создать модель, отражающую компоненты привлекательности школы для социума.
2. Разработать план мероприятий, направленных на сплочение коллектива.
3. Совершенствовать систему повышения педагогических работников.
4. Сгенерировать лучшие корпоративные практики для обеспечения их популяризации внутри коллектива и широком социуме.

Инновационность (новизна)

Новизна проекта в том, что создана шестикомпонентная структура, работающая на формирование корпоративной культуры школы (см. рисунок 1).

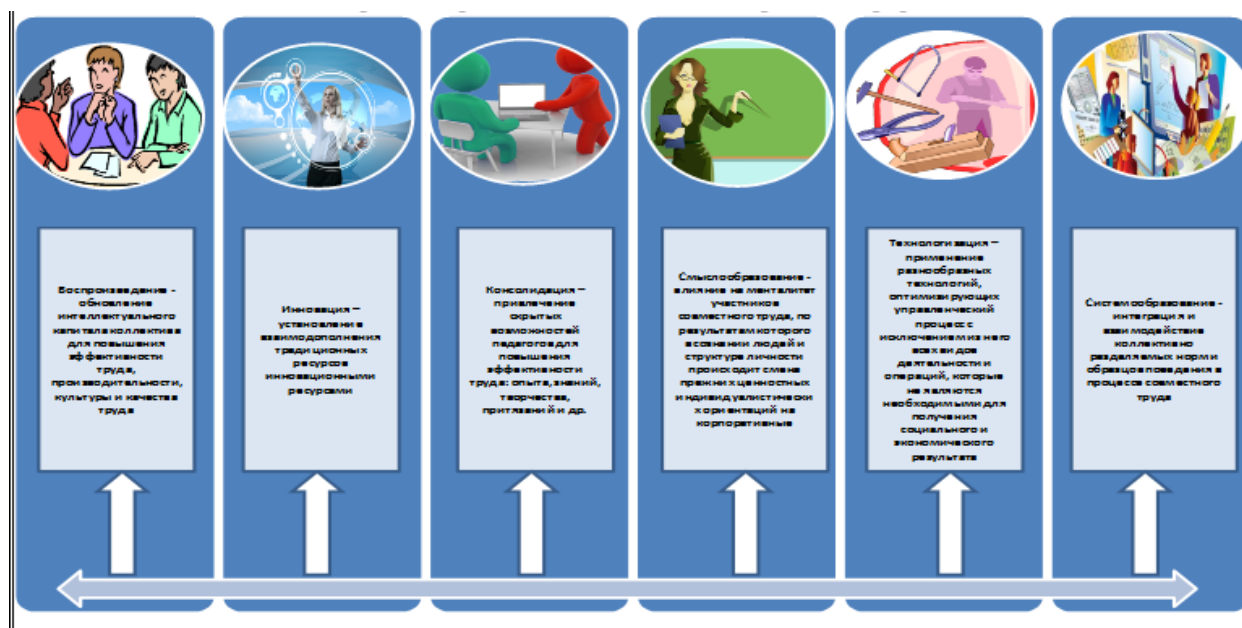


Рис. 1 – Функциональная структура корпоративной культуры школы

Уникальность проекта «КоРКА» является то, что он специфичен для МБОУ СОШ №8, которая реализует три направления работы:

- *общеобразовательное направление;*
- *профильное направление (химико-биологическое, физико-математическое, социально-экономическое и оборонно-спортивное (кадетские классы);*
- *духовно-нравственное направление.*

Это обусловило необходимость интеграции учителей-предметников с педагогами, преподающими военные дисциплины и программу «Социокультурные истоки».

В связи с этим определены подходы, обеспечивающие соорганизацию педагогических работников и формирование широкой сети социальных партнёров.



В структуре Программы «Отечество» проект «КоРКА» стал связующим звеном для всех, четырёх Центров

ВАЖНО

Практическая и социальная значимость

Формируемая система профессионального сотрудничества обеспечивает специфическую корпоративную среду, в которой каждый работник является значимой и оригинальной её частью, обеспечивающей общий успех школы.

Результаты работы, выражающиеся в высоком качестве обучения, победах учеников в интеллектуальных мероприятиях муниципального, регионального, федерального и международного уровней обеспечиваются соблюдением принципа 3В (взаимоподдержка, взаимозаменяемость, взаимопонимание).

Педагогический коллектив преобразует реальную действительность, процессы, явления и условия образовательного пространства школы, приводящие к позитивным

изменениям, востребованным родителями и обучающимися, духовными и культурными учреждениями, а также учреждениями дополнительного и профессионального образования.



ВАЖНО

Востребованность проекта «КоРКА» определяется наличием положительной социальной коммуникации представителей коллектива, педагогов, имеющих высокий уровень притязаний, позволяющих развиваться самим и обеспечивать развитие обучающихся в разных сферах деятельности

Участники проекта и потребители продукта деятельности

Ядром целевой группы участников проекта являются:

- учителя-предметники;
- педагоги-психологи;
- социальные педагоги;
- учителя-логопеды;
- педагоги дополнительного образования;
- воспитатели кадетских классов;
- педагоги-организаторы.

К целевой группе проекта также относятся специалисты учреждений, относящихся к категории социальных партнёров.

Необходимость включения социальных партнеров в целевую группу обусловлена потребностью создания более качественного и востребованного продукта, созданного благодаря функционированию высокоэффективной системы профессионального сотрудничества (см. рисунок 2).

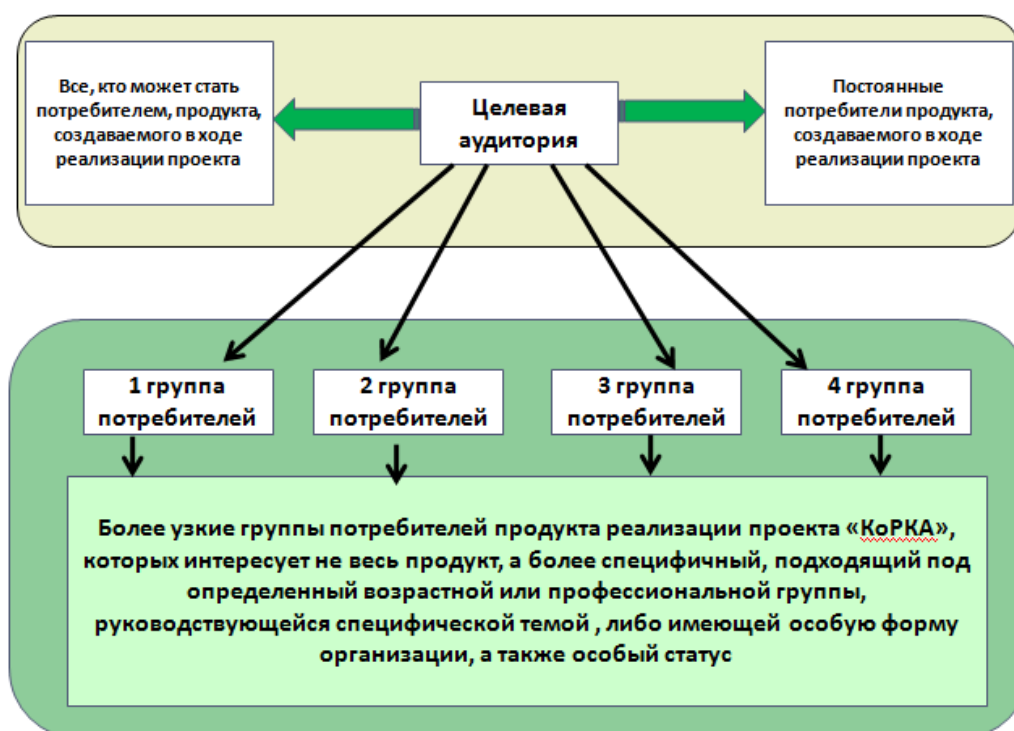


Рис. 2 – Структура потребителей продукта целевой аудитории проекта

Сроки и этапы реализации проекта

Проект формирования корпоративной культуры «КоРКА» (КоРпоративная КультурА) рассчитан на 5 лет с 2016 – 2021 гг.

Этапы реализации программы

Первый этап (аналитический): 2016 – 2017 гг.

– определение концептуальных ориентиров проекта, стратегии его реализации, разработка и утверждение.

Второй этап (основной): 2017 – 2020 гг.

– реализация проекта, изучение эффективности работы коллектива по всем направлениям деятельности, обобщение и распространение педагогического опыта, внесение необходимых корректировок в проект по ходу его реализации.

Третий этап (итоговый этап): 2020 – 2021 гг.

– проведение итоговой диагностики эффективности реализации проекта; обобщение и тиражирование опыта, оформление и публикация результатов реализованных инноваций и нововведений). Определение дальнейших перспектив развития корпоративной культуры.

Содержательная часть разработки (в сокращении)

Комплексность, системность инновационной разработки, взаимосвязь с инновационной программой «Отечество»

Теоретическое обоснование проекта

Корпоративная культура как термин не так давно используется в риторике работников различных учреждений, хотя появился ещё в XIX веке. Он был сформулирован и применён немецким фельдмаршалом Мольтке, который применял его, характеризуя взаимоотношения в офицерской среде. Правила поведения, как писанные, так и не писанные, сложились внутри профессиональных сообществ ещё в средневековых гильдиях, причём нарушения этих правил могли приводить к исключению их членов из сообществ [13].

Под *корпоративной культурой* понимают совокупность моделей поведения, которые приобретены организацией в процессе адаптации к внешней среде и внутренней интеграции, показавших свою эффективность и разделяемых большинством членов организации [8].

Каждая профессиональная организация является поликультурным образованием, нуждающимся в мощном стратегическом инструменте, необходимым любому руководителю. *Одним из таких инструментов и является корпоративная культура.* Она обуславливает особую систему коммуникативных связей, определяет положение сотрудника в организации, устанавливает систему лидерства и создаёт стили разрешения конфликтов. Немаловажное значение для организации имеют *ритуалы* (посвящение, поздравление, празднование и др.), *табу* (неразглашение внутрикорпоративных взаимоотношений, решений, технологий, используемых для повышения эффективности работы и пр.). *Особую специфичность имеют гендерные и межнациональные взаимоотношения.* Для стимулирования работы членов организации большое значение имеет *механизм финансового и морального стимулирования.*

Но мало знать и понимать компоненты корпоративной культуры организации, ими нужно руководствоваться, становясь членом большого механизма. Руководитель вправе ожидать от работников следования проложенным путём, т.к. его устремления направлены на повышение конкурентоспособности создаваемого коллективом продукта.

Для образовательных организаций из всех типологий корпоративной культуры в большей степени подходят следующие:

– «*клубная культура*», которая характеризуется лояльностью, преданностью и сработанностью сотрудников, командной работой. Стабильные и безопасные условия способствуют поощрению возраста сотрудников, опыта и должностного преимущества. Карьерный рост происходит медленно и постепенно. От работника ожидают, что на каждом новом уровне он должен постигнуть все тонкости данной работы и овладеть мастерством, поэтому работники имеют широкий профессиональный кругозор [4].

– в учреждении с «*академической культурой*» набирают новых молодых сотрудников, которые проявляют интерес к долговременному сотрудничеству и согласны медленно продвигаться по служебной лестнице. В отличие от «клубной культуры», работники здесь редко переходят из одного отдела в другой или из одного направления в другое. Основанием для поощрения и продвижения являются хорошая работа и профессиональное мастерство. Подобная культура ограничивает широкое развитие личности сотрудника и препятствует внутриорганизационной кооперации [4].



ВАЖНО

Можно утверждать, что для МБОУ «СОШ № 8» характерна комплексная, объединяющая лучшие свойства отдельных моделей – клубно-академическая модель корпоративной культуры.

Результаты достижений известных ассоциаций и корпораций, организаций и учреждений доказали, что стабильность и интеграция, помноженные на личностно- и функционально-ориентированные ценности лежали в основе их успеха.

Итак, базой высокой эффективности работы следует считать особую систему отношений, которая формируется и оттачивается на протяжении многих лет:

- 1) отношение работников к своей профессионально-трудовой деятельности;
- 2) отношение работников к предприятию;
- 3) функциональные и межличностные отношения [1].

Концепция

Современные темпы преобразования в области российского образования делают вызов образовательным организациям на быстрые и качественные действия. Исходя из этого педагогический коллектив оказывается перед необходимостью использования нового инструментария в обучении и воспитании подрастающего поколения.

Для его применения требуется не просто быть членом коллектива, а быть его энергичной, готовой к инновациям, гибкой и мобильной частью большого школьного профессионального сообщества.

Необходимость создания оперативного механизма для повышения качества работы школы обусловлена реальным состоянием, которое было выявлено с помощью диагностики профессиональных компетентностей, в ходе которой установлено, что у отдельных педагогов наблюдаются «проседания» такого характера:

- снижение уровня профессиональной компетентности;
- снижение ответственности за результаты своего труда;
- завышенная самооценка;
- равнодушие к реализации административных и коллегиальных решений;
- отсутствие согласования между работниками разных подразделений.

Именно эти две проблемы побудили необходимость в создании действующего механизма для педагогического сообщества, способного стимулировать профессиональную активность учителей и специалистов. Таким механизмом призвано стать профессиональное сотрудничество, которое интерпретируется как корпоративная культура, являющаяся оригинальной, но в тоже время транслируемой.



ВАЖНО

Проект формирования корпоративной культуры «КоРКА» стал органичным дополнением к плану работы программы патриотического и духовно-нравственного воспитания «Отечество», который начал свою реализацию в 2016 году.

Обеспеченность инноваций комплексом необходимых условий

Учебно-методические и научно-педагогические условия

Проект формирования корпоративной культуры «КоРКА» в ходе реализации опирается на менеджмент корпорации (Иванов И.Н.), корпоративную культуру и управление изменениями в образовательной организации (Грошева О.И.) и методические и научные ресурсы школы.

Организационные условия

У школы есть все необходимые организационные ресурсы, позволяющие реализовать проект формирования корпоративной культуры «КоРКА».

Финансово-экономические условия

Проект обеспечен бюджетными средствами города Ханты-Мансийска, в рамках бюджетных ассигнований учреждения на текущий год.

Кадровые условия

Проект формирования корпоративной культуры «КоРКА» обеспечен деятельностью следующих категорий педагогических работников школы:

- учителя-предметники;
- педагоги-психологи;
- социальные педагоги;
- учителя-логопеды;
- педагоги дополнительного образования;
- воспитатели кадетских классов;
- педагоги-организаторы;
- социальные партнёры.

Материально-технические условия

1. Учебные кабинеты.
2. Кабинеты специалистов.
3. Зал хореографии.
4. Спортивный зал.
5. Актальный зал.
6. Школьная библиотека.
7. Аудиоматериалы и видеотехника.
8. Цифровая техника.
9. Материально-техническая база учреждений-социальных партнеров.

Оrientированность инновационной разработки на практический результат

Полученные в ходе реализации проекта результаты (первый этап, 2016 – 2017 учебный год)

1. Определены концептуальные ориентиры проекта, стратегии его реализации.
2. Разработана модель, отражающая компоненты привлекательности школы для социума.
3. Разработан план деятельности, направленный на сплочение коллектива.
4. Усовершенствована система поощрения педагогических работников.

Полученные в ходе реализации проекта результаты (начальный подэтап второго этапа, 2017 – 2018 учебный год)

1. Созданы площадки, обеспечивающие популяризацию профессионального мастерства педагогических работников.

2. Создан сайт «Школа – арсенал профессионального педагогического опыта», являющийся частью школьного сайта, на котором общественности предъявляются лучшие практики коллектива.
3. Организована системная работа творческой группы по организации и проведению корпоративных мероприятий разной направленности:
 - методической;
 - воспитательной;
 - социальной;
 - состязательной (спортивной и интеллектуальной);
 - культурологической;
 - духовной;
 - обучающей;
 - патриотической.

Главным итогом реализации проекта формирования корпоративной культуры «КоРКА» является:

- расширен спектр мероприятий, которые охватывают все подразделения школы, и позволяют каждому учителю и специалисту найти свою площадку для представления профессионального мастерства, умения создавать образовательный продукт в профессиональном взаимодействии, а также в тесном контакте с обучающимися, имеющими профильную ориентацию;
- представлена и утверждена модель привлекательности школы для социума (см. рисунок 3).



Рис. 3 – Модель привлекательности школы

Ожидаемые результаты (завершающий подэтап второго этапа и третий этап)

1. Сгенерированы лучшие корпоративные практики, ставшие основой для использования всеми членами коллектива.

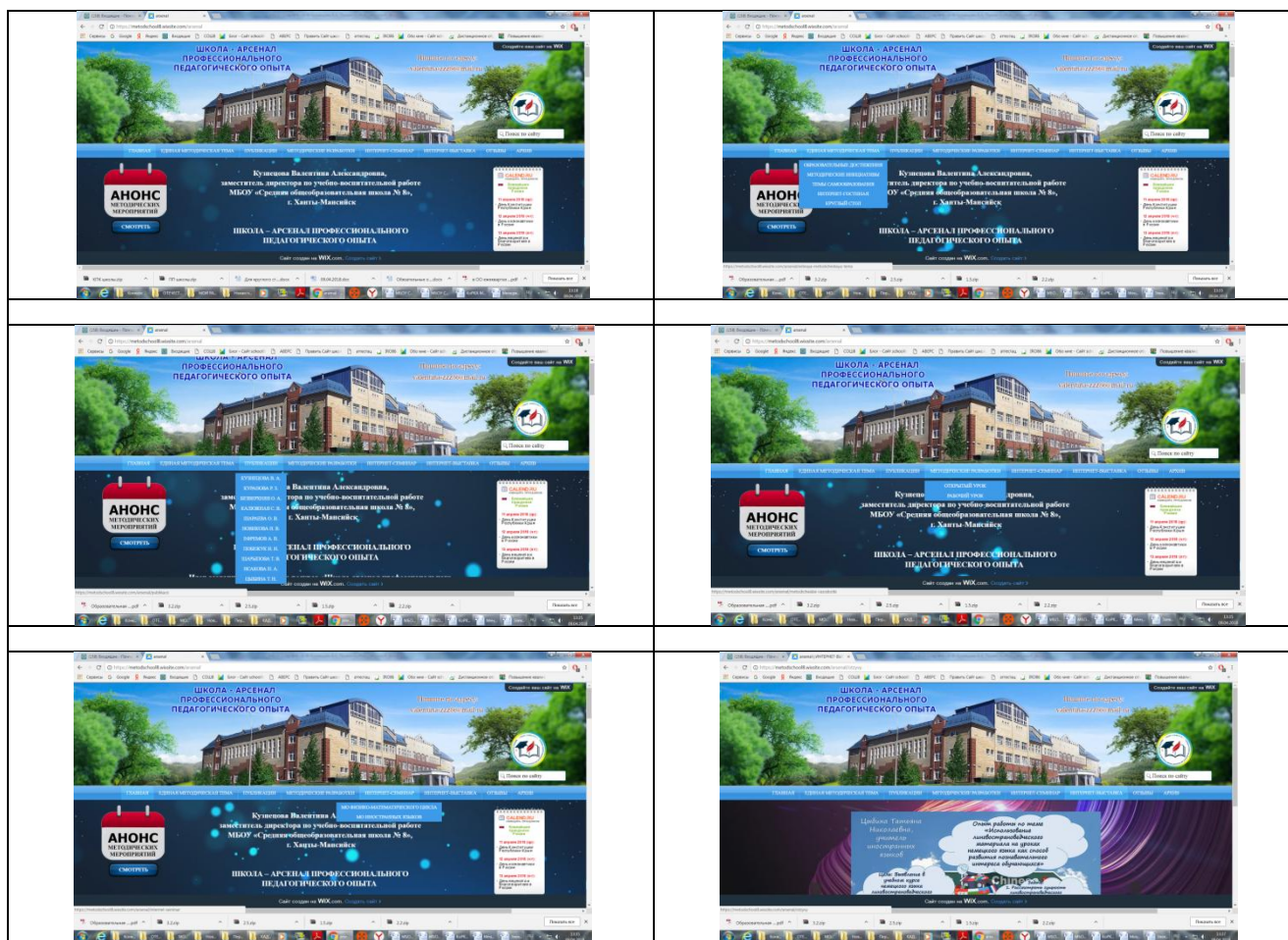
2. Сформулирована высокоэффективная система профессионального сотрудничества, обеспечивающей высокие образовательные результаты и положительный имидж учреждения.



В реализации проекта формирования корпоративной культуры «КоРКА» принимает участие весь педагогический коллектив, включая специалистов различных направлений и видов деятельности.

Транслируемость результатов работы по проекту формирования корпоративной культуры «КоРКА» (КоРпоративная КультурА)

Для трансляции результатов деятельности педагогов и специалистов школы разработан сайт <https://metodschooll8.wixsite.com/arsenal>



Проект формирования корпоративной культуры «КоРКА» представлен на школьных педагогических чтениях 29 марта 2018 года.

Статья «Школа – арсенал профессионального педагогического опыта» размещена на федеральном уровне.

Заключение

Таким образом, предложенные проектом «КоРКА» меры по развитию корпоративной культуры МБОУ "СОШ № 8" позволяют повысить результативность работы по всем направлениям деятельности. Коллектив обладает необходимыми профессиональными ресурсами для повышения имиджа школы и усиления привлекательности для социума.

Продуктивность реализации проекта «КоРКА» обеспечивается не только педагогическим коллективом школы, но и успешным социальным партнерством.
