**Краткое описание проекта муниципальной инновационной площадки «Формирование корпоративной культуры как компонента управления деятельностью ДОУ»**

1.Перечень приоритетных направлений инновационной деятельности в муниципальной системе образования города Ярославля, на решение которых направлена реализация проекта:

- Повышение качества и доступности образования в условиях модернизации российского образования.

-Инновационные подходы по созданию современной безопасной и комфортной образовательной среды в образовательном учреждении и в семьях воспитанников.

-Система сопровождения непрерывного профессионального роста педагогических работников.

-Управление образовательной организацией в современных условиях.

2.Обоснование актуальности и инновационности проекта:

Современные требования государства и образовательные запросы родителей заставляют дошкольное образовательное учреждение оперативно перестраиваться и адаптироваться соответственно меняющимся внешним и внутренним требованиям. Менеджеры образования, а таковыми являются заведующий и старший воспитатель (заместитель заведующего по воспитательно-методической работе), уже не делают 100 % ставку на некую идеальную теорию, описанную в правильном учебнике и способную изменить любую ситуацию в единственно верном направлении. Мы совершенно четко осознаем: чтобы наше учреждение смогло выжить и эффективно развиваться, необходимо искать свой собственный путь. Сегодня уже никого не приходится убеждать в том, что огромную роль в успешности организации играет персонал. Именно люди и создаваемая ими атмосфера могут стать причиной поражения, или блестящей победы учреждения. Именно люди, с их привычками, характерами, умениями, ценностями, с их желанием (или нежеланием) работать на достижение не только личных, но и целей учреждения. Было бы наивно, рассматривая всю отрасль дошкольного образования города, говорить о какой-то единой корпоративной культуре, пронизывающей все ее учреждения. Содержание работы, личность руководителя и стиль руководства, которого он придерживается в своей работе, особенности психологического климата в трудовом коллективе – эти и другие факторы оказывают свое влияние на корпоративную культуру конкретного ДОУ.

3. Цели, задачи и основная идея (идеи) предлагаемого проекта:

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.

Основная идея:

Юбилей ДОУ как образовательное событие является источником развития его участников, поскольку разворачивается как преодоление коллективом определённых границ: практических, связанных с осуществлением нового действия и освоением новых способов деятельности, и теоретических, направленных на обогащение мыслительных структур. Таким образом, полученный опыт, осмысленный и осознанный, позволит задать учреждению новый масштаб в формировании своей организационной культуры.

4.Срок и механизмы реализации инновационного проекта - 2 года: 2021 – 2023гг.

Механизмы реализации:

1. Работа проектной группы;
2. План работы ДОУ;
3. Календарный план проекта;
4. Решения, принятые на педагогических советах;
5. Механизмы поддержки мотивации педагогического коллектива;
6. Информирование педагогической общественности о промежуточных и итоговых результатах.

5.Изменения в МСО, ожидаемые от реализации проекта:

Опыт формирования корпоративной культуры нашего ДОУ может послужить импульсом для развития нового направления всей отрасли дошкольного образования города.

6.Описание ресурсного обеспечения проекта (кадровое, нормативно-правовое, материально-техническое обеспечение проекта)

Кадровые: укомплектованность МДОУ квалифицированными педагогами и специалистами.

Финансовые: меценатство

Командные: проектная команда.

Внешние: социальные партнеры.

Личные: опыт работы в «Школе проектирования»

7.Описание ожидаемых инновационных продуктов:

Весь наработанный нами материал мы представим в виде продукта, в состав которого войдет:

* текст проекта с презентацией;
* статья;
* методическая разработка, в дополнение к ней мы представим методический пакет, содержащий практические материалы.

8.Ожидаемые результаты проекта:

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

9.Возможные риски при реализации проекта (программы) и предложения организации-соискателя по способам их преодоления

* Недостаточный уровень психолого-педагогических компетенций членов коллектива.
* Отсутствие сплоченности, общих интересов коллектива.

Предложения:

Обучение педагогического коллектива на разных уровнях, с целью повышения психолого-педагогических знаний, профессиональной компетентности через разнообразные формы работы.

Изучение сплоченности педагогического коллектива и межличностных отношений в нем.

Определение традиций дошкольного учреждения.

10.Предложения по распространению и внедрению результатов проекта в МСО. Муниципальный ресурсный центр.

11.Исполнители проекта

Руководитель проекта:

Заведующий Пилипец Ирина Анатольевна

Проектная команда:

Старший воспитатель Разводова Эльза Исламовна

Педагог-психолог Тимофеева Мария Витальевна