



## Издательство и Образовательный Центр "Лучшее Решение"

[лучшееерешение.рф](http://лучшееерешение.рф) [конкурс.лучшееерешение.рф](http://конкурс.лучшееерешение.рф) [квест.лучшееерешение.рф](http://квест.лучшееерешение.рф)  
[лучшийпедагог.рф](http://лучшийпедагог.рф) [publ-online.ru](http://publ-online.ru) [полезныекниги.рф](http://полезныекниги.рф)  
[t-obr.ru](http://t-obr.ru) [1-sept.ru](http://1-sept.ru) [v-slovo.ru](http://v-slovo.ru) [o-ped.ru](http://o-ped.ru) [na-obr.ru](http://na-obr.ru)

### **Корпоративная культура в ДОУ (из опыта работы)**

**Автор:**

**Леонова Зоя Александровна**

**МАДОУ № 273, г. Красноярск**

**Аннотация:** В условиях стремительно меняющейся системы образования, в ответ на запрос общественности, важно уделить особое внимание развитию корпоративной культуры внутри образовательного учреждения. В данной статье представлен опыт работы МАДОУ № 273, г. Красноярск по развитию организационной культуры в детском саду.

**Ключевые слова:** корпоративная культура, кодекс, психологический контракт.

Требования общества к системе образования стремительно меняются и повышаются. И для того, чтобы своевременно реагировать на запрос общественности важно, чтобы коллектив детского сада был сплочен и действовал как единый организм. В связи с этим особое место в деятельности нашего образовательного учреждения занимает развитие корпоративной культуры.

Корпоративная культура нашего образовательного учреждения представлена следующими принципами: умение работать в команде, креативность, постоянное развитие, ориентированность на социокультурные потребности, гибкость и адаптивность, эффективная коммуникация (партнерские отношения, взаимная поддержка, открытость, самостоятельность), активная жизненная позиция, позитивный настрой.

Основываясь на данных принципах, нами был разработан корпоративный кодекс, в котором мы обозначили миссию - выстраивание партнерских отношений между всеми участниками образовательного процесса. Определили важные для нас ценности – такие, как ответственность, профессионализм, объективность, коммуникабельность, трудолюбие, самодисциплина, активность, творческий подход, оптимизм, самообразование. Вывели единые нормы, традиции, правила:

1. Уважительное отношение друг к другу.
2. Создание партнерских отношений с родителями воспитанников. Они являются полноправными участниками образовательного процесса, включены во все мероприятия детского сада (праздники, марафоны, мастер-классы, детско-взрослые проекты, театральные постановки и другие). Учитывая, что детский сад – открытая организация и родители всегда включены в процесс образования, они понимают свое место в этом процессе, появляется единое идейное, смысловое пространство.
3. Постоянное содержательное взаимодействие педагогов. Кроме педагогического совета в детском саду постоянно действуют педагогические мастерские, где педагоги моделируют педагогические ситуации; школа молодого специалиста, где организована работа с вновь пришедшими педагогами по вхождению в образовательную деятельность и организационную культуру детского сада, а также преемственность базисных форм работы в ДОУ; проектные семинары и различные практикумы, как ответ на запрос педагогов. Также действует система наставничества, организована работа творческих групп.
4. Открытое и доброжелательное высказывание своих замечаний и пожеланий.
5. Участие в корпоративных мероприятиях.
6. Поддержание установленного дресс-кода.
7. Постоянное повышение своего профессионального уровня (самообразование, курсы повышения квалификации, проектная деятельность).
8. Оказание поддержки коллегам в сложных ситуациях.

Вновь пришедший к нам специалист обязательно проходит специальную форму собеседования – «психологический контракт», в рамках которого у педагогов определяется наличие таких способностей как умение работать в команде, развитые коммуникативные навыки, активность, способность к творчеству и другое. Здесь же происходит знакомство педагога с корпоративным кодексом нашего ДОУ.

Далее вновь пришедшему специалисту назначается наставник, который помогает овладеть не только нашими способами работы, но и адаптироваться к новому коллективу, знакомит с нашими традициями.

На поддержание созданной корпоративной культуры работают: естественная потребность человека в принятии и признании; новая система оплаты труда, где одним из критериев самооценки и оценки профессиональным сообществом является поддержание корпоративной культуры ДОУ; отлаженная система обратной связи, как следствие работы принципа эффективной коммуникации; коллегиальность и учет мнения всех участников

образовательного процесса в принятии решений, касающихся ДОУ; демократичный стиль общения принятый как норма в отношении всех без исключения; культивирование совместного времяпрепровождения вне детского сада (велосипедные прогулки, поход на выставки и так далее); немедленное реагирование на проблемную ситуацию, запрос педагогов.

Остается добавить, что всё вышеупомянутое находится в непрерывном развитии, изменяясь органично ситуации внутри и вне учреждения. Поэтому мобильность и царящая внутри учреждения атмосфера непринужденности, легкости и творчества – результат не только стабильности и отлаженности внутренних организационных процессов, но и постоянных поисков, связанных с организационно-управленческим проектированием деятельности детского сада.