

**Корпоративная культура как  
составляющая обеспечения  
*психоэмоционального и  
физического благополучия*  
педагога и воспитанников  
детского сада**



Стремительно изменяющееся общество требует постоянного совершенствования системы образования, начиная с его самой первой ступени – дошкольных учреждений. Для того, чтобы реагировать на повышающиеся требования, меняющиеся условия, коллектив детского сада должен быть достаточно сплочён и представлять собой единый организм.

Повышать качество работы учреждения возможно лишь при наличии в нём позитивной корпоративной культуры, которая требует особого формирования в течение длительного периода времени.





# ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ БЛАГОПОЛУЧИЯ КОЛЛЕКТИВА

**социальная  
защищенность  
работников**



**Сплочение  
коллектива**



**Сохранение и  
преумножение  
психической  
энергии  
сотрудников за  
счет правильной  
организации  
труда  
(чередования  
напряжения и  
расслабления)**

# Основные задачи :

закрепить поведенческие нормы, стиль и способ общения руководства с подчиненными  
**(служебный этикет)**

создавать внешние условия и статусные позиции  
**(ИМДЖ)**

формировать и поддерживать традиции  
**(коллективная культура)**

использование адекватных стилей поведения  
**( ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ЭТИКЕТ )**

современная кадровая политика организации



Исследования в области управления дошкольным образованием позволяют прийти к выводу о том, что коллективное взаимодействие педагогов обеспечивает максимум творчества в профессиональной деятельности, если в коллективе имеется взаимопонимание, единство целей, доверие друг к другу, при этом цели каждого члена коллектива, связанные с его трудовой деятельностью, совпадают с целями ДОО в целом (К.Ю.Белая, М.Д.Маханева, Л.В.Поздняк, Л.И. Фалюшина, Р.М.Чумичева и др.). Коллектив единомышленников, готовых интегрировать свои усилия в направлении достижения целей ДОО, обладает единым видением будущего, пониманием настоящего, осознанием необходимости изменений и наличием сформированной корпоративной культуры. Несмотря на различие этих определений, есть общие, присущие только корпоративной культуре элементы: философия организации, миссия организации, история, мифы и легенды организации, ритуалы и традиции. Это так называемые артефакты, а также условия и ценности организации. Конечно, элементы корпоративной культуры есть в каждой организации, но наличие целостной структуры позволяет добиться высокого результата работы учреждения. Это в свою очередь создает положительное отношение общественности и желание сотрудничать именно с этим учреждением. Как показывает практика, большинство сотрудников понимают под корпоративной культурой лишь традиционные празднования и форму одежды.

## **В ДОУ выделяют основные философские принципы:**

- добросовестность в работе;
- открытость и честность взаимоотношений внутри коллектива;
- предоставление качественных образовательных услуг;
- использование в работе инновационных технологий обучения;
- создание комфортных бытовых условий в детском саду и высокий уровень обслуживания;
- педагогически целесообразное отношение персонала к воспитанникам;
- стимулирование и установление добрых человеческих отношений с родителями, поставщиками, населением района, где располагается детский сад.



# Имидж и педагогический этикет



- **"Об истинно высоком нраве судить мы по манерам вправе"**

*Немецкий ученый и писатель XV века  
Себастьян Брант*





Важная составляющая имиджа – **самопрезентация**. Имеют значение особый блеск в глазах, улыбка, своеобразная интонация голоса, привлекательность манеры поведения.

**Имидж педагога** – это инструментарий, использующий голос, пластику, мимику, внешние данные в качестве воздействия на воспитанников и родителей. Внешняя привлекательность педагога в ДОО важна для более быстрой адаптации ребенка к коллективу. Неосязаемый имидж отражается в ощущениях, ответной реакции родителей и детей на осязаемое, на внешний и внутренний имидж. Он определяется степенью удовлетворенности родителей и желанием детей посещать детский сад.

