

Корпоративная культура в МБДОУ (из опыта работы)

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 МБДОУ.

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 нашу миссию (Выстраивание партнерских отношений между всеми участниками образовательного процесса), ценности (ответственность, профессионализм, объективность, коммуникабельность, трудолюбие, уважительное отношение друг к другу, самодисциплина, активность, творческий подход, оптимизм, самообразование), нормы, традиции, правила:

1. Уважительное, внимательное отношение к другому.
2. Создание партнерских отношений с родителями воспитанников (родители включены во все мероприятия детского сада (праздники, Благотворительная ярмарка, спортивно-патриотическая игра «Зарница», осенний марафон и т.д.), активно участвуют в совместных детско-взрослых проектах (Мульт-студия, «живая» библиотека и др.). Учитывая, что детский сад – открытая организация и родители всегда включены в образовательный процесс, они понимают свое место в этом процессе, появляется единое идейное, смысловое пространство.
3. Постоянное содержательное взаимодействие всех участников педагогического процесса (у нас кроме **педагогического совета**, 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**,

различные практикумы, как ответ на запрос педагогов, также действует система наставничества, работа творческих групп)

4. Открыто и доброжелательно высказывать свои замечания и пожелания.
5. Участвовать в корпоративных мероприятиях.
6. Придерживаться установленного дресс-кода.
7. Постоянно повышать свой профессиональный уровень (самообразование, курсы повышения квалификации, проектная деятельность).
8. Давать поддержку коллегам в сложных ситуациях.

Вновь пришедший к нам специалист обязательно проходит специальную форму для 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 др. Здесь же происходит знакомство педагога с корпоративным кодексом нашего МБДОУ.

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 МБДОУ;
- 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 т.д.);
- 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.