

Чмелева Татьяна Анатольевна

бакалавр, старший воспитатель

МДОБУ «Д/С №12 «Сказка» г. Новокубанска МО Новокубанский район

г. Новокубанск, Краснодарский край

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С СЕМЬЕЙ ПОСРЕДСТВОМ ФОРМИРОВАНИЯ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** формирование корпоративной культуры муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада №12 «Сказка» г. Новокубанска муниципального образования Новокубанский район происходит в тесной взаимосвязи с родителями воспитанников. В статье обусловлена прямая связь между выбором родителями дошкольного образовательного учреждения и уровнем его корпоративной культуры; приведены содержательные характеристики компонентов корпоративной культуры, принятые и одобренные педагогическим коллективом МДОБУ №12 и родителями воспитанников. Выделены принципы эффективного взаимодействия педагогов с родителями, основанные на сотрудничестве, сотворчестве, партнерстве, организации предметной консультативной помощи семье воспитанников, поддержке инициативности ребенка дошкольного возраста и его родителей. Приведено описание традиционных праздников организованных и проводимых совместно с родителями дошколят.*

***Ключевые слова:** сотрудничество, корпоративная культура, взаимодействие с семьей, уклад.*

В современном мире при выборе дошкольной организации родители делают выбор в пользу той, о которой «хорошо говорят». А это и есть и созданный имидж организации, уровень ее престижности и т. п. Положительный имидж учреждения, равно как и его престижность, во многом зависят от уровня корпоративной культуры [7]. Корпоративная культура современной образовательной организации определяется сложившимися традициями, единством ценностей, принятыми

в обществе нормами поведения и правилами этикета у всех ее сотрудников [1]. Такое единство выступает неким «регулятором» взаимодействия между участниками учебно-воспитательного процесса, а следовательно, влияет на конечный результат деятельности образовательного учреждения.

При организации эффективного взаимодействия педагогического коллектива детского сада с семьями воспитанников процесс формирования корпоративной культуры проходит плодотворнее, родители с желанием подключаются к реализации не только образовательной программы, но и к всестороннему развитию ребенка, создавая тем самым партнерские отношения «Семья – Детский сад» [3]. Одной из главных задач Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования является обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышения компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей.

Миссия МДОБУ №12 заключается в становлении разносторонне развитой личности ребенка с учетом её индивидуальности, уникальности, неповторимости, в предоставлении качественных образовательных услуг с учетом запросов и интересов всех участников воспитательно-образовательного процесса, создании условий для роста профессионализма педагогов.

ФОП ДО предусматривает три направления взаимодействия с родителями детей младенческого, раннего и дошкольного возрастов.

Диагностико-аналитическое направление. Педагогическая деятельность всегда строится на диагностической основе. Процесс взаимодействия с родителями также нуждается в диагностическом подходе, так как в каждой семье своя воспитательная практика. Данное направление позволяет нашим педагогам иметь обратную связь от родителей. Способы получить информацию разные. В начале года педагоги МДОБУ №12 продумывают, какие опросы и анкетирование они проведут, составляют удобные для ответов и обработки вопросники – опросники. Важно, выбрать оптимальное количество опросных форм, чтобы не вызывать раздражение у родителей.

Просветительское направление. Идея просвещения родителей насчитывает более ста лет, а педагог всегда был наделен просветительской функцией. Его воспринимали как носителя достоверных знаний – того, кто поможет разобраться в сложных вопросах. Сегодня просвещение – уже не просто трансляция информации от педагога к родителю. Это эффективное средство государственной поддержки семьи, помощи в становлении осознанного и компетентного родительства. Самые востребованные среди родителей (законных представителей) наших воспитанников – краткие форматы общения. Они предпочитают получать информацию с помощью цифровых технологий, сети Интернет, соцсетей. Педагоги при этом уделяют большое внимание «обратной связи», учитывают образовательные потребности родителей, анализируют их воспитательную деятельность, вовлекают в диалог. Общение должно быть персонифицировано, иначе просветительская деятельность будет формальной.

Консультационное направление. Консультирование – один из традиционных инструментов профессиональной деятельности воспитателей и специалистов. С открытием консультационного центра в МДОБУ №12 в консультировании появились новые акценты. Педагоги ближе узнают жизнь семьи и оказывают помощь там, где она больше всего нужна. Родители начинают серьезно присматриваться к детям, задумываться над их воспитанием, а главное – убеждаются в том, что в детском саду они могут получить поддержку и совет.

Правильно организованная обратная связь, формирование критериев оценивания процесса воспитания дают возможность оценить зоны роста, объединить усилия взрослых для развития детей. Необходимо дать почувствовать педагогам и родителям их взаимную и тесную взаимосвязь, взаимное уважение, потребность в советах и партнерских рекомендациях. Наши родители точно знают, что воспитатели всегда прислушиваются к их просьбам и пожеланиям. Продуманные и разнообразные формы обратной связи приносят реальные результаты. Мы широко используем и индивидуальные каналы коммуникации, и коллективные. Постоянно разрабатываем, отбираем и внедряем новые эффективные формы обратной связи с родителями (тестирование, опросы, наблюдения, беседы др.) [4]. Наш

банк анкет для эффективной обратной связи с родителями – залог успешного взаимодействия. Полученные ответы на вопросы помогают искать новые пути решения проблем, разрабатывать планы действий на их основании. Система преобразования воспитания из семейного в общественное постепенно уходит в прошлое. Благодаря этому меняется и позиция нашего детского сада в работе с семьей. Преимущества такой философии взаимодействия педагогов с родителями неоспоримы и многочисленны. Мы объединили их в принципы эффективного взаимодействия: сотрудничество; сотворчество; безоценочность; партнерство; поддержка инициативы и самостоятельности; экспертность всех воспитывающих взрослых; опора на сильные стороны.

Общий стиль профессиональной деятельности педагогических работников ДОО в работе с родителями (законными представителями) воспитанников фиксирует кодекс организационной культуры [6].

Кодекс организационной культуры по взаимодействию с родителями (законными представителями) предполагает: уважение, профессионализм, сотрудничество и взаимопомощь, инициативность, соблюдение традиций. Данный кодекс практически аналогичен принципам корпоративной культуры педагогов. Коллектив ДОО на протяжении многих лет поддерживают и реализуют традиции организации жизни группы: ритуалы-традиции «Приветствие» (ежедневно) и «Круг хороших воспоминаний» (ежедневно); «Утро радостных встреч», «Веселый час», создание элемента в интерьере группы, который вносится при чествовании каждого именинника [2].

Социокультурные особенности Кубани не могут не сказаться на содержании воспитательной работы в ДОО. Знакомство с историческим и культурным наследием казачьего края, достопримечательностями, народными промыслами, выдающимися земляками, является эффективным механизмом воспитания гуманной, социально активной личности, учит ответственно и бережно относиться к богатству природы Кубани, её истории, культуре, и с уважением – к жителям края. Ведущие отрасли экономики (сельское хозяйство) обуславливают тематику ознакомления детей с трудом взрослых. Организация образовательной среды,

направленной на обеспечение краеведческого образования, осуществляется с учетом реализации принципа культуросообразности и регионализма, предусматривающего становление различных сфер самосознания ребенка на основе культуры своего народа, ближайшего социального окружения, на познании историко-географических, этнических особенностей социальной, правовой действительности Кубанского региона, с учетом национальных ценностей и традиций в образовании. При организации педагогами воспитывающей среды в ДООУ в данном направлении семьи принимают активное участие. Благодаря этому у нас появились: альбом народов Новокубанского района, Краснодарского края; альбомы портретов членов семьи, знакомства с профессиями; Мини-музеи «Казачий курень», «Механические часы», «Матрешки»; куклы в традиционных костюмах разных народов.

Таким образом, деятельность МДОБУ №12 не только обеспечивает условия для всестороннего развития ребенка, но и способствует эффективному взаимодействию с его родителями, организуя процесс психолого-педагогического просвещения родителей по разным вопросам воспитания, социализации, здоровья детей дошкольного возраста, вовлекая родителей в партнерские отношения в деле развития и воспитания ребенка. Претворяя идеи гуманистического подхода к образованию, педагогический коллектив ДООУ выстраивает эффективный диалог на уровне глубокого доверия. Мы открыты к обсуждению, готовы щедро делиться своим опытом, создавая открытое единое педагогическое пространство со всеми образовательными учреждениями Российской Федерации, максимально поддерживая имидж организации с помощью формирования корпоративной культуры, которая постоянно трансформируется и развивается.

Список литературы

1. Баутина К.С. Влияние корпоративной культуры на развитие современной образовательной организации / К.С. Баутина // Национальные приоритеты России. – 2015. – №4 (18). – С. 51–56 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clck.ru/3ARpZz> (дата обращения: 11.04.2024). EDN XRIBJV
2. Берн Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры / Э. Берн. – М.: Эксмо, 2000. – 576 с.
3. Власюк И.В. Особенности формирования корпоративной культуры в ДОУ: из опыта работы / И.В. Власюк, Е.В. Гермогенова // Среднее профессиональное образование. – 2022. – №7 (323). – С. 31–36. EDN FFNCMA
4. Галянт И.Г. Формирование корпоративной культуры дошкольной образовательной организации и семьи / И.Г. Галянт // Вестник ЮУрГГПУ. – 2017. – №3. – С. 33–37. EDN YMZIJV
5. Глущенко О.А. Управление развитием корпоративной культуры педагогов дошкольного образовательного учреждения: автореф. дис. ... канд. пед. наук / О.А. Глущенко. – Ростов н/Д., 2008. – 25 с. EDN NKQКСХ
6. Образовательная программа дошкольного образования муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения детского сада №12 «Сказка» г. Новокубанска муниципального образования Новокубанский район. – 94 с.
7. Спивак В.А. Корпоративная культура: теория и практика / В.А. Спивак. – М.: Питер, 2001. – 322 с. EDN YRIJСJ