

Рецензия

на методические рекомендации для руководителей дошкольных образовательных организаций по развитию корпоративной культуры педагогов, разработанные старшим воспитателем муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения муниципального образования город Краснодар
«Центр развития ребёнка – детский сад № 107 «Русалочка»
Чмелевой Татьяной Анатольевной

Рецензируемые методические рекомендации представляют собой ценный ресурс для руководителей, стремящихся к созданию сплоченной и эффективной команды педагогов. В них рассматриваются ключевые аспекты формирования корпоративной культуры, способствующей профессиональному росту педагогов дошкольного образования, повышению мотивации и улучшению качества образовательного процесса.

Материал изложен доступным языком, содержит теоретическое обоснование и практические советы для руководителей дошкольных образовательных организаций. Методические рекомендации четко структурированы и предлагают конкретные инструменты и методы для развития у педагогов чувства принадлежности к коллективу, формирования общих ценностей и целей, а также повышения уровня их профессиональной компетентности. Необходимо отметить практическую значимость авторского взгляда на применение метода «Шесть шляп» в методической работе с воспитателями детского сада.

Подробно описана вариативная модель развития персонального имиджа воспитателя. Данная модель раскрывает ключевые аспекты, формирующие благоприятное впечатление о педагоге и призвана помочь воспитателям осознать сильные и слабые стороны своего имиджа, а также разработать стратегию его совершенствования. Эффективный имидж способствует установлению доверительных отношений с детьми, родителями и коллегами, повышает авторитет педагога и положительно влияет на репутацию дошкольного учреждения. Реализация данной модели предполагает проведение самооценки, получение обратной связи от коллег и родителей, а также участие в тренингах и мастер-классах по развитию коммуникативных навыков и формированию позитивного имиджа. Использование модели позволяет педагогу осознанно формировать свой профессиональный образ, что, несомненно, положительно скажется на его карьере и на качестве образовательного процесса в целом.

В целом, данные методические рекомендации являются полезным руководством для руководителей дошкольных образовательных организаций, заинтересованных в развитии корпоративной культуры своих педагогических коллективов. Их применение позволит создать благоприятные условия для профессионального роста педагогов и повышения качества образовательного процесса.

17.04.2025 г.

Рецензент



С.И.Семенак, кандидат педагогических наук,
доцент кафедры дошкольного и начального
образования ФГБОУ ВО «Армавирский
государственный педагогический университет»

**Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
муниципального образования город Краснодар
«Центр развития ребёнка – детский сад № 107 «Русалочка»**

**Методические рекомендации
для руководителей
дошкольных образовательных организаций
по развитию корпоративной культуры педагогов**

Автор: старший воспитатель

Чмелева Татьяна Анатольевна



г. Краснодар, 2025г.

Содержание

1. Пояснительная записка	3
2. Оценка корпоративной культуры педагогов в дошкольной образовательной организации	5
3. Составляющие и принципы развития корпоративной культуры педагогов ДОО	12
4. Имидж педагога дошкольного образования	15
5. Коллективный корпоративный имидж ДОО	20
6. Метод «Шесть шляп» (Эдварда де Боно)	24
7. Заключение	26
8. Список использованных источников	27
9. Приложение 1	28
10. Приложение 2	31

1. Пояснительная записка

Корпоративная культура сегодня вызывает все больший интерес у исследователей и руководителей образовательных учреждений, что обусловлено ее практической значимости для жизнедеятельности различных организаций. С помощью корпоративной культуры осуществляется регламентирование взаимоотношений организации с внешней средой и внутриорганизационных связей между ее составляющими.

Изучение особенностей корпоративной культуры во многих исследованиях рассматривается в контексте организационного поведения и организационной культуры. Традиционно эта тема исследования занимает важное место в зарубежных исследованиях в области управления (Р.Акофф, Р.Ватерман, С.Девис, К.Камерон, Р.Куинн, Р.Морган, Т.Парсонс, Т.Питерс, Дж.Рорбах, В.Сате, Р.Уотерман, Ф.Харрис, Г.Шварц, Э.Шейн и др.). Понятие организационной культуры включает в себя совокупность представлений о способах деятельности, нормах поведения, набор привычек, неписаных правил, запретов, ценностей, ожиданий, представлений о будущем и настоящем и т.п., сознательно или бессознательно разделяемых большинством членов организации.

Анализ корпоративной культуры позволяет рассматривать дошкольную образовательную организацию как социальную систему. Корпоративная культура образовательного учреждения представляет собой инструмент управления поведением сотрудников образовательного учреждения и вместе с этим педагогическим коллективом в целом, использование которого позволяет руководителю образовательной организации формировать определенную модель поведения педагогов, поддерживать преобладание определенного типа культуры в своей организации, повышать и использовать его возможности позитивного воздействия.

Корпоративная культура сегодня - это область знаний, входящая в серию управленческих наук. К сожалению, современные руководители образовательных учреждений уделяют недостаточно внимания влиянию корпоративной культуры

педагогов на эффективность деятельности учреждения. Более того, они не владеют методами ее исследования, формирования и изменения. Поэтому применительно к дошкольным образовательным учреждениям разработка условий развития корпоративных отношений педагогов является актуальной темой.

2. Оценка корпоративной культуры педагогов в дошкольной образовательной организации

Оценка корпоративной культуры педагогов в дошкольной образовательной организации может включать различные компоненты, которые помогут всесторонне понять и проанализировать текущую ситуацию. Каждый из этих компонентов играет важную роль в формировании и развитии корпоративной культуры.

Проведенный анализ литературы позволил нам определить основные показатели трех уровней развития корпоративной культуры педагогов ДОО: высокий, средний и ниже среднего. Нами не выделялся низкий уровень, так как все воспитатели проходят аттестацию на соответствие занимаемой должности, что само по себе исключает наличие данного уровня.

Ниже представленная характеристика всех уровней.

Высокий уровень корпоративной культуры воспитателей детского сада проявляется в следующих показателях: обладает глубокими знаниями этических норм, профессиональных стандартов, сущности корпоративной культуры и проявляет ценностное к ним отношение; имеет высокий уровень профессиональной компетентности; ярко проявляется личностная мотивация на постоянное повышение своей квалификации; проявляет уважение и внимательное отношение к каждому воспитаннику и члену его семьи; проявляет активность в командном взаимодействии среди сотрудников детского сада; постоянно стремится к личному развитию и самосовершенствованию; создает и поддерживает позитивный имидж образа воспитателя; проявляет открытость и заинтересованность в развитии ДОО, к новым идеям.

Средний уровень корпоративной культуры воспитателей детского сада проявляется в следующих показателях: знает и соблюдает этические нормы, профессиональные стандарты, сущность корпоративной культуры и проявляет к ним ценностное отношение; уровень профессиональной компетентности соответствует квалификационным требованиям; мотивация на постоянное повышение своей квалификации зависит в большей степени от внешних стимулов;

проявляет уважение и внимательное отношение к каждому воспитаннику и члену его семьи; принимает участие в командном взаимодействии среди сотрудников детского сада; стремление к личному развитию и самосовершенствованию обусловлено в большей степени внешними стимулами; проявляет заинтересованность в поддержании позитивного имиджа воспитателя; проявляет заинтересованность в развитии ДОО, к новым идеям.

Уровень развития корпоративной культуры педагога *ниже среднего* характеризуется следующими показателями: имеет общие представления об этических нормах, профессиональных стандартах, сущности корпоративной культуры и может допускать их нарушение, что сказывается на качестве образовательного процесса; уровень профессиональной компетентности в целом соответствует квалификационным требованиям; мотивация на постоянное повышение своей квалификации низкая и зависит в большей степени от внешних стимулов; в коммуникациях с детьми и их родителями испытывает затруднения; принимает участие в командном взаимодействии среди сотрудников детского сада; стремление к личному развитию и самосовершенствованию обусловлено в большей степени внешними стимулами; в целом проявляет заинтересованность в поддержании позитивного имиджа воспитателя, развитии ДОО, пассивное отношение к новым идеям.

Для понимания того, как воспринимают педагоги корпоративную культуру, подготавливаем и проводим беседу. С помощью можно изучить особенности восприятия ими параметров, характеризующих внешний, «поверхностный» слой корпоративной культуры и в целом понимание сущности корпоративной культуры. В частности, то, что воспринимается сразу, с чем мы непосредственно сталкиваемся при посещении образовательного учреждения: знаки, символы, лозунги, внешний вид педагогов и т. д. И хотя этот слой внешний, он очень важен, так как часто характеризует и микроклимат в коллективе, и его настрой коллектива на выполнение поставленных задач.

I. Организационные символы

1. Привлекателен ли интерьер помещения ДОО: его дизайн, комфортность и чистота?

2. Существуют ли в Вашем учреждении отличительные знаки, символы (герб, флаг, лозунги; наличие стенгазет, музея и т. д.)?

3. Отличаются ли педагоги Вашего ДОО своим внешним видом от других детских садов?

II. «Герои» организации

1. Существуют ли в Вашем коллективе легенды, истории из жизни детского сада? Что вспоминается в этих историях, кто является «героем»?

2. Какими качествами должен обладать человек, чтобы сделать карьеру в Вашей организации?

III. Правила и традиции

1. Какие существуют в ДОО церемонии, традиции и правила, выражающие и укрепляющие «дух детского сада»?

2. Какие события отмечаются в Вашем детском саду?

Анализ стремления педагогов повышать свой уровень профессионального мастерства оценивается по их результатам участия в профессиональных конкурсах и других мероприятиях.

Наряду с характеристикой внешних признаков корпоративной культуры в анкете имеются вопросы, касающиеся понимания педагогами более сложных позиций, таких как: миссия, стратегия, цели организации, ее структура, а также в целом сущность понятия «корпоративная культура». Практика анализа результатов показал, что большинство педагогов, к сожалению, имеют смутное представление о миссии организации, хотя ее формулировка представлена на официальных сайтах ДОО.

Причины низких представлений педагогов о корпоративной культуре педагогов:

- недостаточный профессиональный опыт молодых (начинающих) воспитателей (2 человека);
- формальное выполнение наставничества;

- убеждение педагогов в том, что это не их сфера деятельности, а руководства;
- недостаточная организационная работа по разъяснению стратегически важных позиций.

Следует отметить некоторые расхождения и в ответах на вопрос о том, что вкладывают в понятие «корпоративная культура». Педагоги считают, что это может быть комплекс традиций и обрядов или совместный отдых с коллективом, а также наличие знаков своей организации.

Для комплексной оценки уровней сформированности корпоративной культуры педагогического коллектива детского сада был определен ряд основных критериев:

1. Миссия и ценности.
2. Коммуникация.
3. Вовлеченность и мотивация.
4. Профессиональное развитие.
5. Кооперация и командная работа.
6. Инновации и инициатива.
7. Управление и лидерство.
8. Этика и поведение.
9. Ритуалы и традиции.

Измерение каждого из этих критериев осуществляется с помощью анкеты, экспертной оценки, наблюдения, а также анализа документации и отчетов. К каждому критерию были сформулированы показатели сформированности корпоративной культуры педагогического коллектива детского сада, которые предлагается оценить по трех-бальной шкале (*Приложение 1*).

Необходимо отметить, что воспитатели, показавшие высокий уровень развития корпоративной культуры, как правило, обладают глубокими знаниями по психологии, педагогики и методикам дошкольного образования, знакомы с современными образовательными подходами, требованиями ФГОС и ФОП ДО к организации образовательного процесса. Они постоянно повышают свою

квалификацию через участие в семинарах, тренингах и курсах повышения квалификации. Это позволяет им оставаться в центре инновационных тенденций в области дошкольного образования и качественно реализовывать образовательную программу. Педагоги проявляют уважение и внимание к каждому ребенку и к родителям воспитанников, умеют выстраивать открытые и доверительные отношения с родителями, стараясь учитывать их пожелания и потребности. Взаимодействие с детьми основывается на индивидуальном подходе, внимании к особенностям и потребностям каждого ребенка. Воспитатели создают благоприятную и безопасную атмосферу, где каждый ребенок чувствует себя принятым. Кроме того, воспитатели работают в тесной координации друг с другом и руководством детского сада. Делятся опытом с коллегами и поддерживают в профессиональных вопросах. Принимают активное участие в разработке совместных мероприятий и в обсуждении наиболее эффективных методов работы с детьми. Профессиональные обсуждения и коллегиальная поддержка помогают создать сплоченную и гармоничную рабочую атмосферу, что положительно сказывается на уровне воспитания и обучения детей.

Также необходимо отметить стремление к личному развитию и самосовершенствованию. Воспитатели, обладающие высоким уровнем корпоративной культуры, постоянно работают над улучшением своих личных и профессиональных качеств. Они проявляют инициативу в самообразовании, интересуются новыми педагогическими находками, занимаются самоанализом и стремятся к самосовершенствованию. Это приводит к созданию образа воспитателя, который не только обучает, но и является примером для подражания для своих воспитанников и коллег, способствуя созданию среды, в которой ценятся знания, профессионализм и ответственность.

Средний уровень развития корпоративной культуры. В целом он является допустимым, но необходимо отметить проблемные зоны. Которые необходимо учитывать руководству ДОО в дальнейшей работе: стремление к личному развитию и самосовершенствованию обусловлено у данной группы воспитателей в большей степени внешними стимулами (напоминанием, убеждением со стороны старшего

воспитателя или руководителя); заинтересованность в поддержании позитивного имиджа воспитателя в развитии ДОО, к новым идеям имеется, но уровень социальной и профессиональной активности пока оставляет желать лучшего. Во многом такое поведение объясняется ценностными ориентациями.

В развитии корпоративной культуры педагогов ключевую роль, в формировании благоприятной образовательной среды и разностороннего развития дошкольников играют ценности. Среди большого их разнообразия был определен перечень, который отнесен к основным критериям оценки педагогов:

1. Профессионализм и компетентность.
2. Любовь к детям.
3. Коллективизм и командная работа.
4. Этические нормы и справедливость.
5. Инновации и творчество.
6. Ответственность и надежность.
7. Позитивный настрой и эмоциональная устойчивость.
8. Взаимоуважение и доверие.
9. Развитие и самосовершенствование.

Этот список ценностей не является исчерпывающим, но он отражает основные аспекты, которые способствуют созданию оптимальной корпоративной культуры в педагогическом коллективе детского сада. Более глубокий, «подповерхностный» слой корпоративной культуры характеризует параметр «профессиональные ценности», который имеет важное значение при анализе изучаемого явления. Профессиональные знания педагогов и руководителей, их стремление к профессиональному росту, неудовлетворенность достигнутыми результатами - все это служит мощным стимулом к развитию организации в целом, и, в частности, корпоративной культуры ДОО. Ценностное отношение человека к собственному развитию во многом формируется в коллективе и связано с той корпоративной культурой, носителем которой являются он сам и его трудовой коллектив.

Определены показатели оценки каждого критерия оценки ценностей корпоративной культуры педагогов ДОО и составлена анкета. Педагогам предлагается оценить по трех-бальной шкале каждый критерий с позиции степени проявления. Такую же оценку осуществляют эксперты (руководитель, старший воспитатель, педагог-психолог).

- Высокая оценка = 3 балла;
- Средняя оценка = 2 балла;
- Ниже среднего = 1 балл.

Обобщенный анализ результатов оценки ценностей как педагогов, так и экспертов дает основание для дальнейшего планирования и проведения следующей работы над данным вопросом.

3. Составляющие и принципы развития корпоративной культуры педагогов ДОО

Для развития корпоративной культуры педагогов ДОО были определены основные ее составляющие:

1) Ценностные ориентации, основанные на общих идеалах, целях и задачах, направленных на разностороннее развитие детей дошкольного возраста: уважение к личности ребенка, инновационные подходы к образованию, сотрудничество с семьями по созданию единой образовательной среды, способствующей гармоничному развитию всех участников образовательного процесса.

2) Коммуникативная культура, проявляющаяся в умении строить доверительные отношения с детьми, родителями и коллегами. Эффективная коммуникация педагога с детьми включает создание атмосферы безопасности и уважения, что способствует открытости детей и их желанию делиться эмоциями и мыслями. активное слушание, использование невербальных сигналов и подходящих методов взаимодействия, что помогает установить контакт и поддерживать интерес детей к познанию окружающего мира. Кроме того, педагоги должны быть готовы адаптировать свои коммуникационные стратегии в зависимости от индивидуальных особенностей каждого ребенка. Это проявляется в выборе подходящих слов, интонации и стиле общения, что позволяет учитывать эмоциональное состояние и потребности каждого малыша. Обогащение речи, использование сказок, игр и других методик значимо влияют на развитие речевой активности детей. Также в коммуникационной культуре педагога значимая роль отводится общению с родителями воспитанников. Педагог должен уметь делиться информацией о развитии детей, организовывать встречи и обсуждения, чтобы вовлекать родителей в образовательный процесс. Такой подход усиливает взаимодействие между детским садом и семьей, что в конечном итоге способствует гармоничному развитию ребенка. Открытое и конструктивное взаимодействие между педагогами, администрацией и

родителями повышает уровень доверия и взаимопонимания. Эффективное общение позволяет делиться опытом, решать возникающие проблемы и внедрять новые идеи, что, в свою очередь, улучшает качество образовательного процесса.

3) Поддержка профессионального роста и развития педагогов также является неотъемлемой частью корпоративной культуры. Решению этой задачи в ДОО содействует организация методической работы в форме обучающих семинаров, мастер-классов, обмена опытом. Повышение профессионального роста педагогов также способствует укреплению команды, основанной на сотрудничестве и взаимопомощи.

Модель развития корпоративной культуры педагогов дошкольной образовательной организации направлена на создание единой образовательной среды, способствующей развитию как педагогов, так и детей. Основными принципами развития корпоративной культуры являются:

- ценностный подход;
- командное взаимодействие;
- ориентированность на качество педагогической деятельности;
- сочетание коллективного корпоративного имиджа ДОО и развитие индивидуального творческого имиджа каждого педагога.

Каждый педагог должен быть вовлечен в процесс формирования общих ценностей, которые определяют образовательную практику и взаимодействие с детьми и родителями. Ценностный подход подразумевает, что все члены педагогического коллектива разделяют и проникаются общими идеалами, такими как уважение, поддержка, открытость и профессионализм. Командное взаимодействие позволяет эффективно решать задачи, обмениваться опытом и находить инновационные решения. Создание атмосферы доверия и взаимопомощи способствует укреплению рабочих связей, что положительно сказывается на качестве образовательного процесса.

Ориентированность на результат подразумевает регулярные оценки достижений педагогов, а также внедрение механизмов обратной связи. Это дает возможность не только отслеживать динамику развития корпоративной культуры, но и вносить необходимые коррективы в подходы к обучению и воспитанию детей. Важно помнить, что развитие корпоративной культуры – это непрерывный процесс, требующий активного участия каждого педагога.

Целостность модели определяется целью педагогической деятельности руководителя ДОО, ценностными ориентациями, определяющими корпоративную культуру всего учреждения и индивидуальный имидж педагога.

Предлагаемая модель управления развитием корпоративной культуры ДОО определяет направления организационно-методической работы по развитию деятельности учреждения, созданию корпоративного и индивидуального имиджа, пути обеспечения качества управленческой и педагогической деятельности всех субъектов образования.

Одним из направлений организационно-методической работы в ДОО является мотивирование педагогов к профессиональному росту и к совместному обучению по формированию индивидуального имиджа педагога дошкольного образования.

4. Имидж педагога дошкольного образования

В модели представлена характеристика индивидуального имиджа педагога дошкольной образовательной организации. Индивидуальный имидж педагога дошкольного образования - это совокупность внешнего и внутреннего облика педагога, который включает его профессиональные качества, личностные характеристики, внешние атрибуты и поведенческие черты. Этот имидж играет важную роль в формировании отношений с детьми, родителями и коллегами, а также влияет на общий уровень корпоративной культуры в образовательном учреждении.

Определены ключевые компоненты индивидуального имиджа педагога дошкольного образования:

1. Профессиональные качества: компетентность, педагогическое мастерство (способность эффективно планировать и проводить занятия, использовать инновационные методики, адаптироваться к потребностям каждого ребенка и др.).
2. Личностные характеристики: эмпатия, терпение, ответственность, оптимизм и др..
3. Внешний облик: опрятность и аккуратность, стиль одежды (одежда должна быть удобной, практичной и одновременно профессионально выглядеть и не должна отвлекать детей от образовательного процесса).
4. Поведение и манеры: коммуникабельность, доброжелательность, спокойный и уверенный тон голоса, умение модифицировать интонации в зависимости от образовательной или коммуникативной ситуации; выразительная мимика.
5. Профессиональный рост и развитие.

Формирование позитивного имиджа помогает педагогу быть более успешным в своей работе, создавая благоприятные условия для обучения и воспитания детей, а также выстраивания эффективного взаимодействия с родителями и коллегами.

В развитии индивидуального имиджа можно использовать метод «самопрезентации» педагогом своих результатов деятельности. А также методы развития дисциплинированности на основе принятия системы ценностей, норм, правил, регулирующих отношения субъектов образовательного процесса, поддерживающих исполнительскую дисциплину, обеспечивающих качество деятельности учреждения, достигающееся за счет способности руководителя управлять развитием корпоративной культуры. Методы управления, поддерживающие творчество и дисциплину педагогов, обуславливают и развитие корпоративной культуры: «круглый стол» по проблемам общих ценностей, дискуссии по поводу необходимости правил совместной деятельности, методы исключения из группы совместной деятельности, методы поощрения больших и малых успехов педагога на основе общих правил и ценностей и др. Вопрос дисциплины труда связан с совершенствованием культуры педагогического процесса и ее влиянием на организацию труда педагогов.

В рамках спроектированной Модели был составлен тематический план семинара-практикума : «Как формировать индивидуальный имидж воспитателя детского сада?»

Цель: обучение педагогов дошкольного образования методам и приемам создания и поддержания позитивного индивидуального имиджа, который способствует их профессиональному росту и улучшению педагогического взаимодействия.

Теоретическая часть семинара включала обсуждение следующих тем:

1. Понятие имиджа и его значение в деятельности воспитателя детского сада:

- Что такое имидж и зачем он нужен?
- Различие между внешним и внутренним имиджем
- Роль имиджа в профессиональной деятельности педагога

2. Компоненты успешного имиджа воспитателя:

- внешний облик педагога и его значение в профессиональной деятельности;
- дресс-код и его адаптация к условиям дошкольного учреждения;
- особенности ухода за внешностью;
- личностные качества педагога (эмпатия и эмоциональная устойчивость, коммуникативные навыки и культура речи и др.);
- профессиональные навыки и их демонстрация (компетентность и авторитет в глазах детей и родителей; инновационные подходы в образовательном процессе).

3. Психологические аспекты формирования имиджа: психологический портрет успешного педагога, самоанализ и обратная связь, техники самопрезентации (*Приложение 2*) и аутотренинга.

Практическая часть семинара-практикума включает:

- воркшопы и упражнения: анализ примеров успешного и неуспешного имиджа;
- практику создания индивидуального имиджа;
- моделирование различных ситуаций взаимодействия с детьми и родителями;
- рефлексия и обсуждение результатов;
- разработку индивидуального плана улучшения имиджа (SWOT-анализ: сильные и слабые стороны, возможности и угрозы; индивидуальные рекомендации и план действий; создание личного «ИмиДж-Дневника»);
- решение кейсов и разбор конкретных ситуаций (разбор реальных кейсов из опыта участников; диалог и обмен мнениями; коллективная поддержка и советы);
- заключительное обсуждение совместной работы и подведение итогов (резюме и выводы из семинара; открытый микрофон;
- задание для саморазвития: продумать задания на закрепление навыков.

С целью мотивации педагогов к профессиональному развитию и саморазвитию в ходе семинара- практикума используются разнообразные ресурсы и материалы: презентации и раздаточный материал; видеоматериалы и примеры успешных педагогов, победителей профессиональных конкурсов; психометрические тесты и опросники.

В качестве ведущих форм организационно-методической работы используются:

- лекционные занятия;
- дискуссии и групповые обсуждения;
- практические тренинги и воркшопы;
- ролевые игры и моделирование ситуаций.

Была апробирована форма воркшопа – это вид мероприятия, в рамках которого акцент делается на активном взаимодействии участников в решении общей проблемы. В рамках апробации данной формы была организована работа по разработке индивидуального плана улучшения имиджа педагога. Для этого на семинаре -практикуме была организована работа по созданию педагогами детского сада «ИмиДж-Дневника» является важным и ответственным проектом, включающим несколько ключевых этапов. Остановимся кратко на основных этапах совместной работы с педагогами.

1. Определение цели и задач.

Цель: повышение эффективности взаимодействия педагогов с детьми и их родителями.

Задачи: документирование достижений ребенка, отслеживание прогресса, обратная связь родителям.

2. Разработка структуры Дневника.

Основные разделы:

- личные данные ребенка,

- ежедневные/еженедельные отчеты,
- достижения,
- фотографии,
- комментарии педагогов,
- заметки для родителей.

Дополнительные разделы: полезные советы для родителей, планы на учебный год, расписание занятий.

Заполнение дневника предполагает обновление информации о прогрессе ребенка, его достижениях, фотографиях и заметках.

В помощь педагогам были даны методические материалы и инструкции по заполнению и ведению дневника.

Мотивация к совместному обучению и создание привлекательного индивидуального имиджа педагога дошкольного образования способствует улучшению качества образования и развития детей. С этой целью использовались такие формы методической работы, как тренинг и семинар-практикум, мастер-классы по взаимодействию и сотрудничеству; семинары по обмену лучшими практиками; индивидуальное и групповое наставничество, направленные на развитие профессиональных и коммуникативных навыков. Большое внимание уделялось также организации проектно-исследовательской деятельности и работе в малых группах и парах.

5. Коллективный корпоративный имидж ДОО

Важное место в развитии корпоративной культуры занимает *мотивация педагогов на создание коллективного корпоративного имиджа ДОО и развитие индивидуального творческого имиджа.*

Мотивация проявляется в побуждении себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации. Можно придерживаться научной теории мотивации, согласно которой сам процесс труда для педагогического работника может стать привлекательным, если будут обеспечены следующие составляющие: наличие обратной связи с заказчиками образовательных услуг, общественностью, значимость выполняемой работы, ответственность работников за результаты труда, возможности профессионального роста.

Цель руководителя ДОО состоит не только в том, чтобы повысить уровень их профессиональных знаний педагогов, но и «зарядить» их новыми идеями, которые объединяют, побудить ответственно относиться к результатам своего труда. Когда педагог начинает чувствовать эту ответственность, он осознает значимость выполнения своей работы, ощущает себя частью организации, свою значимость, что и является основой развития корпоративной культуры. Стимулом к ответственности за результат труда выступает наличие обратной связи учреждения с общественностью. Вследствие усиления конкуренции в сфере образования, необходимости самостоятельного продвижения образовательных услуг того или иного ДОО на рынок, привлечения спонсоров, определения стратегии развития приоритетных направлений деятельности в новых условиях особую роль в ДОО начинают играть маркетинговые коммуникации. Маркетинговые коммуникации - это специально разработанный и управляемый процесс обмена информацией между субъектами рынка в целях достижения взаимопонимания. Традиционно в комплекс маркетинговых коммуникаций входят: реклама, паблик рилейшнз (ПР), личные контакты. По мнению Ф.Котлер, паблик рилейшнз (связи с общественностью) является одним из «элементов маркетинга,

способствующий установлению и поддержанию общения, взаимопонимания, расположения и сотрудничества между организацией и общественностью».

Основные группы общественности, с которыми работает ДОО:

- внутренняя общественность - дети, посещающие ДОО; педагоги; узкие специалисты, сотрудники, руководитель ДОО;
- внешняя общественность - органы управления образованием, социальные институты, органы муниципальной власти; будущие матери, семьи, имеющие детей дошкольного возраста, не пользующиеся услугами ДОО.

Целью связей с внешней общественностью является достижение доброжелательного отношения общественности к ДОО и его услугам. Целью связей с внутренней общественностью - поддержание продуктивных взаимоотношений внутри детского сада, т.е. создание у сотрудников, педагогов, детей и их родителей чувства ответственности и заинтересованности в сотрудничестве.

Педагоги ДОО, занимающиеся внешними связями, реализуют следующие функции:

- предоставляют новости и информацию о ДОО и его услугах в наиболее выгодном для него свете, продвигают «философию» деятельности ДОО;
- налаживают эффективную обратную связь с группами общественности, информируют руководство ДОО об общественном мнении.

Таким образом, главной целью публичных отношений (связи с общественностью) является установление взаимопонимания с общественностью, создание ситуации успеха ДОО в обществе в результате эффективного управления имиджем ДОО.

Механизмом формирования общественного мнения является: умение ДОО заявить о себе; привлечь и удерживать внимание; вызвать интерес к деятельности ДОО и тем самым снять напряженность и недоверие; побудить общество к желаемому для ДОО действию; совершенствовать имидж, повышать рейтинг ДОО.

Традиционные каналы коммуникации, которые помогают установить и поддерживать диалог с родителями, местным сообществом и другими заинтересованными сторонами и дополнены новыми формами, которые были оценены с точки зрения публичных отношений (связи с общественностью):

1. Публикации - это ежегодные публикуемые отчеты, брошюры, научные статьи педагогов ДОО, печатные материалы об инновационной деятельности, практические пособия из опыта работы, аудиовизуальные материалы. Брошюры играют важную роль в информировании клиентов о том, какие образовательные услуги предлагает ДОО. С помощью статей, написанных руководителем и педагогами ДОО, привлекается внимание к учреждению, опыту работы специалистов. Информационные бюллетени ДОО содействуют созданию его образа и передают важные новости на целевые рынки. Информационные буклеты, где часто представлена актуальная информация о жизни детского сада, правилах приема и графике мероприятий.
2. Социальные сети и интернет-платформы. Создание официальных страниц ВКонтакте, Telegram позволяет оперативно делиться новостями, проводить опросы и получать обратную связь от родителей. Это способствует укреплению доверия и обеспечивает прозрачность в работе дошкольного учреждения.
3. Открытые мероприятия: дни открытых дверей, семинары и мастер-классы. Они предоставляют возможность родителям ознакомиться с образовательными методиками, узнать о достижениях детей и непосредственно пообщаться с педагогами. Эти мероприятия способствуют созданию атмосферы сотрудничества и взаимопонимания.
4. Взаимодействие с местными СМИ. Размещение в средствах массовой информации новостей о ДОО, его услугах и сотрудниках; о достижениях учреждения, его проектах и инициативных родителей помогают

формировать положительный имидж и привлекают внимание к жизни детского сада.

5. Выступления - интервью для прессы с руководителем ДОО и педагогами-новаторами, дискуссии; доклады на МО, конференциях. Умение грамотно подготовить выступление положительно влияет на имидж ДОО.
6. Мониторинг. Необходимо осуществлять систематическое непрерывное слежение за отношением общественности к ДОО, фиксировать изменения общественных ценностей, исследовать действия демографических, культурных и других факторов, корректировать стратегию формирования общественного мнения о ДОО. В дальнейшей работе следует адаптировать возможности и характер деятельности ДОО к изменяющимся потребностям, ожиданиям общества.

Сайт ДОО является очень важным инструментом для донесения ключевых сообщений учреждения до его целевых аудиторий. После запуска следует поддерживать его в оффлайне: опубликовать адрес вебсайта на корпоративных полиграфических продуктах - от визитной карточки до имиджевой рекламы в СМИ.

6. Метод «Шесть шляп» (Эдварда де Боно)

В рамках семинаров-практикумов актуально использовать новый метод командной работы с педагогами «Шесть шляп» (Эдварда де Боно). Это метод предполагает обсуждение проблемы с разных точек зрения (эмоциональная, логическая, креативная и т. д.), разработку комплексного решения на основе всех аспектов обсуждения.

Каждая из шести шляп представляет собой определенный стиль мышления:

1. Белая шляпа: объективное мышление, основанное на фактах и данных. Воспитатели могут использовать эту шляпу для сбора и анализа информации о методиках и детях.
2. Красная шляпа: эмоциональное мышление. Она позволяет выразить чувства и интуиции без необходимости их логически обосновывать. Воспитатели могут делиться своими эмоциональными реакциями на определенные ситуации и обсуждать, как эмоции влияют на их поведение в работе.
3. Черная шляпа: критическое мышление. Основное внимание уделяется выявлению рисков, слабых мест и критике возможных решений. Воспитатели могут использовать эту шляпу для оценки потенциальных рисков новых методик или подходов.
4. Желтая шляпа: позитивное мышление. Сосредоточение на преимуществах и положительных аспектах. Воспитатели могут обсуждать, как новые методы могут положительно повлиять на детей и их развитие.
5. Зеленая шляпа: креативное мышление. Фокус на создании новых идей и альтернативных решений. Воспитатели могут генерировать инновационные подходы к обучению и воспитанию детей.
6. Синяя шляпа: управленческое мышление. Эта шляпа контролирует процесс мышления и фокусируется на управлении им. Воспитатели могут

использовать синюю шляпу для организации работы и поддержания структурированного подхода к решению задач.

Метод «Шесть шляп мышления» Эдварда де Боно — это инновационная и структурированная техника для улучшения мышления и принятия решений, который может быть очень полезен в профессиональном обучении воспитателей. Этот метод позволяет рассмотреть проблему с разных точек зрения, что помогает сделать более сбалансированные и объективные решения.

7. Заключение

Сегодня успех в работе во многом зависит от умения руководителя подбирать команду педагогов и определять их место в педагогическом процессе; обучать их качественно реализовывать образовательную программу в меняющихся условиях. Современные условия требуют от руководителя перехода от командно-административной системы управления к системе профессионального сотрудничества, что в свою очередь требует формирования корпоративной культуры.

Одним из ключевых факторов, способствующих формированию здоровых корпоративных отношений, является создание культуры открытости и доверия. Это подразумевает не только профессиональную этику, но и развитие навыков межличностной коммуникации.

Важным условием формирования корпоративных отношений в процессе корпоративной подготовки является проектирование реализации программы с использованием разнообразных методов, форм, заданий.

Список использованных источников

- 1.Багаутдинова С. Ф. Управление дошкольным образованием [Электронный ресурс] [Текст]: учебно-методический комплекс. - 3-е издание, стереотипное. - Москва: Издательство «ФЛИНТА», 2015. - 121 с.
- 2.Василенко С. В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом : производственно-практическое издание. / С. В. Василенко. М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2010. 136 с.
- 3.Глущенко О.А. Управление развитием корпоративной культуры педагогов дошкольного образовательного учреждения [электронный ресурс] Режим доступа. URL: <http://www.dsHb.net/prof-obrazovame/upravleme-razvitiem-korporativnoj-kultury-pedagogov-doshkolnogo.html#2840232>
- 4.Губайдуллина Е. В. Корпоративная культура дошкольного образовательного учреждения / Е. В. Губайдуллина. - Текст: непосредственный // Молодой ученый. - 2016. - № 9 (113). - С. 538-541. - URL: <https://moluch.ru/archive/113/28842/>
- 5.Ильина О.С. Корпоративная культура как стратегический инструмент управления современной организацией: дисс. канд. социол. наук. - Тюмень, 2011. 74 с.
- 6.Плаксина Н. И. Развитие корпоративной культуры преподавателя вуза: от теории к практике / Н. И. Плаксина, Л. В. Абдалина, Н. А. Коваль // Перспективы науки и образования. – 2020. – № 3 (45). – С. 475-487.

Диагностический инструментарий изучения корпоративной культуры педагогического коллектива

Оценка уровней сформированности корпоративной культуры педагогического коллектива детского сада базируется на ряде критериев, включая:

- Миссия и ценности
- Коммуникация
- Вовлеченность и мотивация
- Профессиональное развитие
- Кооперация и командная работа
- Инновации и инициатива
- Управление и лидерство
- Этика и поведение
- Ритуалы и традиции

Измерение каждого из этих критериев осуществляется с помощью анкеты,

К каждому критерию сформулированы показатели сформированности корпоративной культуры педагогического коллектива детского сада, которые предлагается оценить по трехбальной шкале

	Критерии и показатели сформированности корпоративной культуры педагогического коллектива детского сада	Уровни сформированности корпоративной культуры педагогического коллектива детского сада		
		Кол-во педагогов	Кол-во педагогов	Ниже сред. Кол-во педагогов
1.	Миссия и ценности: Наличие и осознание миссии детского сада. Соответствие действий сотрудников установленным ценностям.			
2.	Коммуникация: Эффективность внутренних коммуникаций. Наличие открытых и доверительных каналов общения. Уровень участия сотрудников в обсуждении важных вопросов.			
3.	Мотивация и вовлеченность: Степень заинтересованности сотрудников в развитии детского сада. Программы поощрений и признания заслуг.			
4.	Профессиональное развитие: Возможности для профессионального роста и повышения квалификации. Проведение тренингов, семинаров и обмен опытом.			
5.	Инновации и инициатива: Открытость к новым идеям и изменениям.			

	Реализация инициатив по улучшению педагогического процесса.			
6.	Управление и лидерство: Стиль управления и организационная структура. Прозрачность принятия решений и вовлечение педагогов в управленческие процессы.			
7.	Этика и поведение: Следование этическим нормам и стандартам поведения. Отношение сотрудников к своим обязанностям и коллегам.			
8.	Ритуалы и традиции: Наличие традиций, объединяющих коллектив. Проведение совместных мероприятий и праздников.			
	Средний показатель количества педагогов			

Оценка ценностей корпоративной культуры педагогов

	Критерии и показатели оценки ценностей корпоративной культуры педагогов	Уровни оценки ценностей корпоративной культуры педагогов		
		Высокий (3 балла) Кол-во педагогов	Средний (2балла) Кол-во педагогов	Ниже среднего(1 балла) Кол-во педагогов
1.	Профессионализм и компетентность: Постоянное повышение квалификации и профессионального уровня. Глубокое знание современных методов и подходов в педагогике дошкольного образования.			
2.	Любовь к детям: Бережное и уважительное отношение к каждому ребёнку. Индивидуальный подход к потребностям и особенностям развития детей.			
3.	Коллективизм и командная работа: Уважение к мнению и опыту коллег. Сотрудничество и поддержка внутри коллектива.			
4.	Этические нормы и справедливость: Соблюдение профессиональной этики.			

	Честность и справедливость в отношении детей, родителей и коллег.			
5.	Инновации и творчество: Открытость к новым идеям и подходам. Поощрение творчества и инициативы.			
6.	Ответственность и надежность: Ответственность за свои действия и решения. Надежность в выполнении обязанностей.			
7.	Позитивный настрой и эмоциональная устойчивость: Поддержание позитивной атмосферы в коллективе и среди детей. Способность управлять своими эмоциями и стрессами.			
8.	Взаиморезпечение и доверие: Создание доверительных отношений с родителями. Стремление к установлению доверия в коллективе.			
9.	Развитие и самосовершенствование: Постоянное стремление к личностному и профессиональному росту. Обучение новым навыкам и технологиям.			
	Средний показатель количества педагогов			

Рекомендации педагогам по самопрезентации

Самопрезентация - это умение воздействовать на процесс формирования своего образа у партнера, т.е. подать себя в выгодном свете. «Самопрезентация», не трудно догадаться, происходит от американского слова «презентация» и русского «сам себя»

С феноменом самопрезентации мы сталкиваемся каждый день. Зачастую, даже не подозревая, что у нас в подсознании существует проект собственной презентации, мы, общаясь с разными людьми, участвуя в различных кампаниях, выбирая себе стиль одежды и поведения, внедряем этот проект в жизнь. Такая стратегия носит название «природная самопрезентация». Существует, как вы уже догадались, и осознанно заранее спланированная тактика позиционирования своей персоны, которая именуется «искусственной презентацией». В разной степени мы постоянно управляем впечатлениями, которые создаем. Самопрезентация относится к нашему стремлению представить желаемый образ, как для других людей, так и для себя.

«Самопрезентация» - вербальная и невербальная демонстрация собственной личности в системе внешних коммуникаций. Попросту говоря, это то, как вы выглядите и что представляете собой в глазах всего вашего окружения, будь то профессиональная сфера коммуникаций, или общение с родственниками Любая самопрезентация осуществляется для решения 3-х задач:

- Проинформировать;
- Развлечь;
- Убедить.

Самопрезентация представляет собой акт самовыражения и поведения, направленный на то, чтобы создать благоприятное впечатление или впечатление соответствующее чьим-либо идеалам. Эффект первого впечатления фиксируется в сознании окружающих и надолго определяет характер отношений.

В умении правильно себя презентовать традиционно выделяют несколько

компонентов:

1. Внешность.

Одежда - своеобразная визитная карточка оратора.

Психология одежды рассматривает оформление внешности как многомерную информацию о личности. При формировании первого впечатления об ораторе одежда всегда фиксируется аудиторией как знак привлекательности или непривлекательности. Правильно одеваться с позиции психологии восприятия значит грамотно управлять самопрезентацией.

Одежда при общении с людьми выполняет три функции: презентационную, регуляторную, информационную.

В одежде наиболее информативно: цена (восприятие цены складывается из трех факторов - качество одежды, дефицитность, модность, силуэт (чем больше силуэт одежды оратора приближен по форме к вытянутому прямоугольнику, тем выше его статус в глазах воспринимающих, таковому силуэту соответствует одежда делового стиля); цвет (в российской традиции ахроматические цвета (черный, белый, серый) поднимают статус. Подходят также «цвета экологии» - цвет земли, песка, глины, воды, неярких цветков и растений).

В любой профессиональной презентации всегда приветствуется выбор делового стиля в одежде, а также соответствие прически и макияжа (у женщин) демонстрируемому профессиональному имиджу.

2. Специфика речи

К числу важнейших элементов публичного выступления относятся: правильность речи, ее эмоциональность, наглядность изложения. Совершенствование выступления связано с выбором различных средств: слов, крылатых выражений, образов, способов и методов изложения. К числу основных элементов техники речи относятся: интонация, дикция, темпоритм, жесты и мимика.

Готовясь к выступлению, продумывайте свою речь, избавьтесь от жаргонизмов, слов-паразитов и сленга, от профессиональных терминов

Важна интонационная настрой речи. Она должна быть живой, бодрой, настойчивой. Постарайтесь убрать из своей речи отрицательные слова и высказывания. Создаваемый с помощью речи образ должен быть максимально позитивным. Но иногда без НЕ все же не обойтись. Положительный образ создается тогда, когда людям комфортно с вами общаться. Постарайтесь ввести в свою речь «Я высказывания». Вместо «Вы меня неправильно поняли» лучше сказать: «Я, наверное, не совсем точно объяснила вам суть дела». Первое высказывание может восприниматься собеседником как выпад в его сторону, в ответ на который вы увидите отрицательную реакцию. В результате можно потерять возможность разъяснить нужный аспект дела, ведь никто не любит признавать свои ошибки. Употребив «Я-высказывание», вы получите внимательного и расположенного к вам слушателя.

Следует составить план выступления, написать его тезисы, особенно продумать начало выступления и его окончание. Объем выступления должен соответствовать временному регламенту. Рекомендуется перед выступлением записать и предварительно прослушать свое выступление. Запишите свой голос на магнитофон. Прослушайте его. Поэкспериментируйте с разными тонами, высотами, ударениями, скоростью, силой и дикцией. Сила звука является особенно важным компонентом, с которым необходимо попрактиковаться; посчитайте от одного до пяти, повышая и снижая громкость до тех пор, пока вы не приобретете способность к вариациям. Заботьтесь о своем голосе. Больной или усталый голос нуждается в корректировке — выпейте горячую воду маленькими глоточками или пожуйте изюм.

В содержании выступления рекомендуется обозначить причины выбора профессии, отразить основные этапы профессионального становления конкурсанта, особенности профессиональной деятельности (ее характера, категории и особенностей детей с ОВЗ), кратко представить профессиональные достижения (более полное представление профессиональных наград, дипломов, сертификатов лучше отразить в слайдах презентации), сформулировать свое профессиональное кредо и дальнейшие

задачи своего профессионального развития.

1. Невербальная коммуникация

Разрабатывая сценарий выступления, следует помнить, что главными целями в этом конкурсном испытании являются следующие позиции: выделиться, запомниться, убедить, сделать своими сторонниками членов жюри. Главной составляющей успешной презентации не зависимо от личности конкурсанта и выбранной формы представления, является искренность.

Важнейшим аспектом самопрезентации является неречевая коммуникация, то есть то, что мы говорим без слов, используя мимику, жесты, позы.

Самым главным здесь является избегание закрытых поз, то есть скрещенных рук и ног. Позитивными позами считаются те, при которых оратор стоит прямо, повернувшись лицом к аудитории, и его тело хорошо сбалансировано, устойчиво, в меру расслабленно.

Избавьтесь от ненужных и раздражающих жестов, которые могут только усилиться при публичном выступлении: не сидите, откинувшись назад и скрестив ноги; не теребите беспрерывно ручку, платок, очки; не постукивайте ритмически ногами, не качайте ногой; не ерзайте на стуле; не чешитесь во время выступления, не теребите волосы, не трите лоб; не зевайте, особенно во весь рот; не щелкайте ногтями и костяшками пальцев, не барабаньте пальцами по столу.

2. Деловой этикет

Деловой этикет - инструмент самопрезентации, построения отношений с аудиторией. Хорошие деловые манеры оратора проявятся в следующем:

- обращение со временем: начинать и заканчивать выступление необходимо вовремя;
- четкое определение темы, плана и регламента выступления в начале, а также его четкое соблюдение;
- специальное отведенное время для ответов на вопросы;
- умение отвечать на вопросы, реагировать на замечания, несогласия слушателей - показатель мастерства и общей культуры оратора;

- комплименты аудитории - часть этикетной культуры, например, в начале выступления можно сказать: «я рада, что мне представилась возможность выступить перед такими специалистами, как вы», или «выступать перед вами - большая честь для меня».

3. Речь оратора: стилистика речи, подбор выражений, выбор примеров и прочего зависят от особенностей аудитории. Грамотная речь свидетельствует об уровне образованности и общей культуры оратора и буквально выдает происхождение оратора и историю его жизни.

Сертификат

Армавир
19.04.2024 г.



Номер документа
111088.1



Настоящий документ подтверждает, что

Чмелева Татьяна Анатольевна

является участником III Всероссийской научно-практической конференции с международным участием
«Психология личностного взаимодействия в современном обществе: семейные традиции и инновации» (12.04.2024)

и автором научной работы

«Взаимодействие с семьей посредством формирования корпоративной культуры дошкольной образовательной организации»

ISBN 978-5-907830-28-8

Ветров Юрий Павлович

доктор педагогических наук, профессор, проректор по научно-исследовательской,
инновационной и международной деятельности Армавирского государственного педагогического университета

Создано официальным партнером Издательский дом «Среда» (www.phsreda.com)



Психология личностного взаимодействия в современном обществе: семейные традиции и инновации



Материалы III Всероссийской научно-практической конференции с международным участием

ФГБОУ ВО «Армавирский государственный педагогический университет»
Краснодарское региональное отделение
Федерации психологов образования России
УО «Белорусский государственный педагогический университет
имени Максима Танка»
АНО «Центр социально-психологической поддержки взрослых и детей «Бенну»

ПСИХОЛОГИЯ ЛИЧНОСТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ: СЕМЕЙНЫЕ ТРАДИЦИИ И ИННОВАЦИИ

Сборник материалов
III Всероссийской научно-практической конференции
с международным участием
(Армавир, 12 апреля 2024 г.)

Чебоксары
Издательский дом «Среда»
2024

УДК 159.923

ББК 88.3

П86

Рекомендовано к публикации на основании приказа Центра социально-психологической поддержки взрослых и детей «Бенну» № 2К от 29.04.2024

Рецензенты: **Лисицкая Лариса Григорьевна**, д-р филол. наук, профессор ФГБОУ ВО «Армавирский государственный педагогический университет»
Евдокимова Елена Валерьевна, канд. психол. наук, старший преподаватель ФГБОУ ВО «Армавирский государственный педагогический университет»

Редакционная коллегия:

Ткаченко Ирина Валериевна, главный редактор, д-р психол. наук, профессор ФГБОУ ВО «Армавирский государственный педагогический университет»

Костюченко Елена Васильевна, канд. психол. наук, доцент УО «Гродненский государственный университет им. Янки Купаль»

Кочергина Ольга Александровна, канд. пед. наук, доцент, руководитель лаборатории Таганрогского института им. А.П. Чехова (филиала) ФГБОУ ВО «РГЭУ (РИНХ)»

Музыченко Алла Викторовна, канд. психол. наук, доцент, заведующая кафедрой УО «Белорусский государственный педагогический университет им. Максима Танка»

Наличаева София Александровна, канд. психол. наук, доцент Филиала МГУ в г. Севастополе

Певнева Анжела Николаевна, канд. психол. наук, доцент, заведующая кафедрой УО «Гродненский государственный университет им. Янки Купаль»

Пузыревич Наталия Леонидовна, канд. психол. наук, доцент, заведующая кафедрой УО «Белорусский государственный педагогический университет им. Максима Танка»

Семенова Файзура Ореловна, д-р психол. наук, профессор, декан факультета ФГБОУ ВО «Карачаево-Черкесского государственного университета им. У.Д. Алиева»

Холина Оксана Александровна, канд. психол. наук, доцент, заведующая кафедрой Таганрогского института им. А.П. Чехова (филиал) ФГБОУ ВО «Ростовский государственный экономический университет (РИНХ)»

П86 Психология личностного взаимодействия в современном обществе: семейные традиции и инновации : сборник материалов III Всерос. науч.-практ. конф. с междунар. участ. (Армавир, 12 апреля 2024 г.) / под общ. ред. И. В. Ткаченко; Армавирский государственный педагогический университет. – Чебоксары: Среда, 2024. – 220 с.

ISBN 978-5-907830-28-8

В сборнике представлены статьи участников III Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, посвященные актуальным вопросам психологии личностного взаимодействия в современном обществе. Приведены результаты теоретических и прикладных изысканий представителей научного и образовательного сообщества в области психологии и педагогики.

Статьи представлены в авторской редакции.

© ФГБОУ ВО «Армавирский государственный педагогический университет», 2024

© Центр социально-психологической поддержки взрослых и детей «Бенну», 2024

© Издательский дом «Среда», 2024

ISBN 978-5-907830-28-8

DOI 10.31483/a-10608

ОГЛАВЛЕНИЕ

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ СОВРЕМЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПСИХОЛОГИИ И ПСИХОЛОГИИ СЕМЬИ

<i>Артамонова В.В., Гуремина Н.В.</i> Разработка проекта психологической практики «Виктимное поведение женщины в ситуациях домашнего насилия»	9
<i>Безверхая Т.Н., Родионова О.Н.</i> Особенности представлений о труде взрослых у детей старшего дошкольного возраста	14
<i>Богуцкая Л.В., Рейнер Л.В.</i> Проблемы гармоничного функционирования современной российской семьи.....	20
<i>Васильева К.С.</i> Влияние тревожности на социализацию человека.....	25
<i>Власенко Ю.С., Евдокимова Е.В.</i> Стрессовые ситуации и их влияние на психическое здоровье семьи.	27
<i>Гуляева Е.С., Евдокимова Е.В.</i> Психологические проблемы современной семьи.	29
<i>Каунова И.С., Твелова И.А.</i> Особенности отношения старшеклассников к деньгам.....	32
<i>Коваленко Е.А.</i> Изменения в эмоциональной сфере личности в процессе общения в юношеском возрасте.....	37
<i>Ли Ц., Юй С.</i> Стратегия развития эмоционального интеллекта у студентов будущих психологов.....	40
<i>Медведева М.Ю., Плешакова В.А., Сагайдак В.А.</i> Психологическая сепарация от родителей: сущность и особенности в юношеском возрасте.....	43
<i>Синявин Д.С.</i> Понимание счастья как детерминанты психологического равновесия	47
<i>Твелова И.А., Лапина В.В.</i> Влияние семьи на формирование самооценки в подростковом возрасте.....	53

ФАКТОРЫ РИСКА И БЛАГОПОЛУЧИЯ РАЗВИТИЯ ЛИЧНОСТИ В СОВРЕМЕННОЙ СЕМЬЕ

<i>Алексеева А.А.</i> Семейные ценности как основа культурного кода нации.....	57
<i>Башкирева Т.В., Инькова П.М.</i> Влияние условий жизни и стиля семейного воспитания на общение дошкольников со сверстниками	60
<i>Бутова Л.А., Волынчикова Е.В.</i> Влияние телекоммуникации на психологическое развитие детей дошкольного возраста.....	64
<i>Гаспарян Ж.К., Евдокимова Е.В.</i> Психологический климат в семье как фактор благополучия развития личности	68
<i>Костюченко Е.В., Родцевич И.Г.</i> Особенности временной перспективы женщин, принявших решение о прерывании беременности	72

<i>Кузнецова К.Д., Кондрашова К.Р., Ткаченко И.В.</i> Влияние семьи на развитие личности ребенка, его благополучия.....	77
<i>Лисицкая Л.Г., Литвинок А.А.</i> Влияние семьи на развитие лексической компетенции ребенка.....	79
<i>Орехова С.Е., Шевцова А.В.</i> Психологические аспекты семейного благополучия и стабильности: факторы, влияющие на развитие и функционирование семьи.....	82
<i>Орлов К.А., Евдокимова Е.В.</i> Роль семейных традиций в поддержке психологического благополучия подрастающего поколения.....	86
<i>Плющ Н.А., Беркович О.Е., Матрёшина Е.Б.</i> О негативном влиянии развода родителей на формирование психики детей.....	90
<i>Тумко А.А.</i> Семейные ценности в современных реалиях.....	94
<i>Федосеева А.С., Белоус О.В.</i> Возможности применения ресурсной модели в практике оказания психологической помощи семьям, воспитывающим детей с ОВЗ.....	97
<i>Чичкала М.Б.</i> Отношения в семье и психологическое благополучие детей и подростков.....	101

ТЕХНОЛОГИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ В СОВРЕМЕННЫХ РЕАЛИЯХ

<i>Астахова С.П.</i> Исследование критериев асертивности обучающихся в учреждениях среднего профессионального образования.....	105
<i>Калиничев А.А.</i> Системно-структурный анализ особенностей взаимоотношений в детских коллективах.....	109
<i>Лукьяненко О.Д., Носикова В.В.</i> Проблема воспитания нравственных качеств личности дошкольников посредством мультимедиа-контента онлайн-кинотеатра «Ноль-плюс».....	114
<i>Улендеева Н.И.</i> Технология диалогового взаимодействия как эффективный способ организации образовательной деятельности.....	119
<i>Умрихина М.А., Кузьмина Е.В.</i> Психолого-педагогические условия создания ситуации успеха в учебной деятельности младших школьников.....	122
<i>Чмелева Т.А.</i> Взаимодействие с семьей посредством формирования корпоративной культуры дошкольной образовательной организации.....	126

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОДДЕРЖКА ВЗРОСЛЫХ И ДЕТЕЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

<i>Вдовина В.Р., Евдокимова Е.В.</i> Психолого-педагогическая поддержка взрослых и детей в современных условиях.....	130
<i>Полковникова Н.Б.</i> Процесс формирования этнических представлений детей дошкольного возраста: проблема и пути её изучения.....	134

3. Дубровина И.В. Психология: учебник для студ. сред. пед. учеб. заведений / И.В. Дубровина, Е.Е. Данилова, А.М. Прихожан; под ред. И.В. Дубровиной. – 2-е изд., – М.: Академия, 2001. – 464 с.

4. Савченко А.Я. Мотивационный компонент урока / А.Я. Савченко // Начальная школа. – 1990. – №5. – С. 4–8.

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 вызвать 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 превращения 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 ДОУ 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 ДОУ 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://elck.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 ЮУрГПУ. – 2017. – №3. – С. 33–37. EDN YMZJJB
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 NKQKCX
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 YRUCJ

Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение
гимназия № 2 им. И.С. Колесникова г. Новокубанска муниципального образования
Новокубанский район Краснодарского края

**БЕРЕЖЛИВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ
И БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ:
СТРАТЕГИИ И ПРАКТИКА**

Материалы Всероссийской научно-практической конференции
(г. Новокубанск, 27 марта 2024 г.)

ISBN 978-5-91153-158-4

БЕРЕЖЛИВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СТРАТЕГИИ И ПРАКТИКА

Муниципальное общеобразовательное бюджетное учреждение
гимназия № 2 им. И.С. Колесникова г. Новокубанска муниципального образования
Новокубанский район Краснодарского края

БЕРЕЖЛИВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ И БЕЗОПАСНОСТЬ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ: СТРАТЕГИИ И ПРАКТИКА

Материалы Всероссийской научно-практической конференции

(г. Новокубанск, 27 марта 2024 г.)

Бережливые технологии и безопасность жизнедеятельности: стратегии и практика
[Текст]: материалы Всероссийской научно-практической конференции (г. Новокубанск, 27 марта 2024 г.) / Составитель Т.Н. Марченко. Ред. коллегия: С.Г. Косенко, Т.М. Сидоренко, В.В. Тарубаров – Армавир: Издатель Шурыгин В.Е., 2024. – 136 с.: ил.

Рецензенты:

Корниенко Татьяна Анатольевна, кандидат исторических наук, доцент,
заместитель директора по научной работе филиала ФГБОУ ВО «КубГУ» в г. Армавире

Новикова Екатерина Николаевна, кандидат экономических наук, доцент,
кафедра управления персоналом и рекламы Санкт-Петербургского
государственного технологического института (технического университета)

Занкина Лидия Николаевна, кандидат экономических наук,
заместитель директора по воспитательной работе
филиала ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный университет» в г. Армавире

Сборник содержит материалы Всероссийской научно-практической конференции «Бережливые технологии и безопасность жизнедеятельности: стратегии и практика» (г. Новокубанск, 27 марта 2024 г.)

Статьи сборника охватывают широкий спектр тем, начиная от теоретических основ бережливости в образовании и заканчивая конкретными практическими рекомендациями и кейсами успешной реализации бережливых технологий в различных учебных заведениях. А также, сборник содержит исследования, посвященные вопросам обеспечения безопасности жизнедеятельности, включая анализ рисков, разработку профилактических мер и методы обучения в этой области.

Сборник адресован учителям, преподавателям, студентам, исследователям, а также практикующим специалистам, работающим в области бережливых технологий, безопасности и устойчивого развития. Материалы сборника могут быть полезны руководителям учебных заведений, организаторам образовательных программ, а также представителям государственных и частных организаций, заинтересованным в внедрении бережливых технологий и обеспечении безопасности жизнедеятельности.

Материалы конференции опубликованы в авторской редакции

ISBN 978-5-91153-158-4

© Муниципальное общеобразовательное бюджетное
учреждение гимназия № 2 им. И.С. Колесникова
г. Новокубанска муниципального образования
Новокубанский район Краснодарского края, 2024
© Авторы статей, 2024
© Издатель Шурыгин В.Е., 2024

С о д е р ж а н и е

Секция I.

«Бережливые технологии и инновации»

7

Алиева А.В. Использование инструментов бережливого производства для повышения качества сдачи демонстрационного экзамена

7

Артеменко А.А. Проектирование организационно-педагогических условий формирования бережливой личности школьников в процессе профориентационной работы

13

Будник А.Д.

Экологический аспект бережливого производства: мировой опыт реализации

15

Акиндинова В.В., Головань Е.В.

Внедрение бережливых технологий в Краснодарском крае

17

Егорова А.М.

Проблема необходимости внедрения технологий бережливого производства в организацию учебно-воспитательного процесса в современных условиях

20

Епихина И.М.

Применение бережливых технологий в профориентационной работе

23

Иванова И.В.

Организация образовательного процесса с использованием бережливых технологий

26

Ильина Е.М., Прохорова И.А.

Эффективный тайм-менеджмент и ежедневник студента

29

Кабачевская Е.А., Чепурченко Е.В.

Потенциал применения бережливых технологий в сфере здравоохранения

32

Казанец В.В.

Оптимизация рабочего места учителя

36

Компаниец Л.Н.

Брюховецкий аграрный колледж – площадка по внедрению бережливой культуры

39

Косенко С.Г., Кехян Л.А.

Бережливое производство в образовательных учреждениях

41

Лебеденко Н.И.

Применение бережливых технологий в образовательном процессе

43

Кчибекова А.Р., Новикова Е.Н.

Как защитить свою конфиденциальность при общении в сети

114

Мурадян А.А., Жабко Д.Д., Ординян Т.А.

Влияние инновационных разработок на жизнедеятельность человека

118

Нагний Л.А.

Формирование основ здорового образа жизни как одно из приоритетных направлений работы инструктора по физической культуре в детском саду

120

Новосельцева Я.Д., Гречко В.А.

Как «зеленые» технологии помогают делать окружающую среду лучше

123

Ревво В.В.

Здоровый образ жизни в теории и практике обучения основам безопасности жизнедеятельности

127

Чмелева Т.А.

Безопасность детей дома: как правильно обучить

129

Сведения об авторах

133

нии своей жизни, с момента рождения, школьник обращается к врачам, чтобы они избавили его от недуга и помогли поддерживать организм в здоровом состоянии.

Помимо основных факторов, влияющих на здоровье школьника, есть и другие, играющие небольшую роль в его жизни, про эти факторы также забывать нельзя (рисунок 2). В подростковом возрасте у школьников еще не до конца сформирована их личность. Очень важным моментом в формировании самой личности и здорового образа жизни является мотивация, направленная на повышение уровня здоровья и хорошего самочувствия.

Фактор доходов семьи, в которой живет школьник, влияет на возможности использования всех методов поддержания здоровья. Это выражается в высоких ценах на абонементы в спортивный зал, плавательный бассейн, процедуры, поддерживающие тело в хорошем состоянии, а так же невозможность приобретения некоторых продуктов для здорового питания.

В жизни школьника очень важное место занимает психическое состояние. Здоровый школьник принимает свою индивидуальность и уникальность людей, которые его окружают. В связи с этим, школьник вполне адекватно выполняет свои жизненные роли. Это поведение можно считать полноценным функционированием в социуме, что очень важно для развития разносторонней личности.

В школе важно воспитать силу воли и умение приложить усилия для достижения поставленной цели.

Так же, немаловажным фактором, является питание. Правильное питание - это основа здоровья и хорошего самочувствия. Важно тщательно выбирать продукты, которые будут присутствовать в рационе питания школьника. Это употребление свежих овощей и фруктов, в них масса нужных витаминов для роста организма подростка, ещё они помогают профилактике заболеваний. Так, например, яблочный сок задерживает развитие стафилококка, сок граната подавляет рост сальмонелл. Каши, как правило, едят на завтрак, в них содержатся грубые волокна, помогающие очищать кишечник. И, конечно же, все знают о бактерицидных действиях

Заключительным основным фактором в ведении здорового образа жизни школьником – является занятие спортом. При регулярных физических нагрузках происходит

укрепление мышц, организм очищается от вредных веществ и приходит в норму, повышается иммунитет.

Таким образом, здоровье каждого человека на 90 % зависит от него, от наследственности, факторов окружающей среды и в основном от индивидуального образа жизни (поведения, привычек, поступков, стремлений).

Отсюда следует, что основными факторами, обеспечивающими укрепление здоровья человека, долголетие его жизни, физической и творческой его работоспособности является здоровый образ жизни в самом широком его толковании.

Это также забота каждого государства о своем населении, которое должно чувствовать помощь со стороны государства в сохранении и поддержке здоровья на должном уровне.

Литература

1. Бакунина М. И. Основы здорового образа жизни. Учебное пособие. Русское слово. М.: 2015 – 64.

2. Лисицын Ю.П., Улумбекова Г.Э. Общественное здоровье и здравоохранение. Учебник. ГЭОТАР-Медиа, 2015 – 544.

3. Рубанович В. Б., Айзман Р. И. Основы здорового образа жизни. Учебное пособие. Новосибирск - Москва 2011. 256 с.

Т.А. Чмелева

БЕЗОПАСНОСТЬ ДЕТЕЙ ДОМА: КАК ПРАВИЛЬНО ОБУЧИТЬ

Аннотация. Дошкольный возраст характеризуется нарастанием двигательной активности и увеличением физических возможностей ребёнка, которые, сочетаясь с повышенной любознательностью и стремлением к самостоятельности, нередко приводят к возникновению травмоопасных ситуаций в быту. Этот факт обуславливает необходимость, как можно раньше начинать знакомить дошкольников с основами безопасности. Ребёнок должен чётко знать, что его может травмировать. Поэтому их следует знакомить с источниками опасности, мерами предосторожности. Правильно научить ребенка вести себя в опасных ситуациях в быту, одна из важных задач взрослых людей, которые находятся рядом с ребенком.

Ключевые слова: безопасность, дом, ситуация.

Обучение правилам безопасности нужно начинать как можно раньше!

Каждый родитель знает: сколько бы ты не водил за ручку своего малыша, как бы старательно ни оберегал его, но рано ли поздно наступит время, когда ему придётся одному возвращаться домой, одному оставаться дома, без взрослых. И конечно, к этому времени каждый ребёнок должен приобрести необходимые навыки безопасности. И, как правило, приобретает. Но, увы, часто только теоретические.

Небольшой эксперимент.

Спросите – и дошкольник, даже школьник вам верно и бойко ответит на вопросы «Что будешь делать, если в двери стучатся, а ты дома один?», «Если незнакомый тебе человек предложит прокатить тебя на машине...», «Угостит конфетой...», «Скажет, что там, за углом, тебя ожидает мама...», «Разрешит погладить свою собаку, а потом предложит прогуляться и с ней поиграть...». И вы будете пребывать в полной уверенности: «Ну, уж мой-то знает, как себя повести».

Увы, я вас разочарую. Между словом и делом у ребёнка большой промежуток. Он может в теории прекрасно знать, что такое опасность и как следует поступать, а на практике – не использовать свои знания. Почему? Потому что так устроена детская голова. Когда появляется что-либо интересное, новое, необычное, да и просто какой-либо соблазн, детка может легко повестись на него. Попробуйте, например, своего знакомого, голос которого ребёнок не знает, попросить позвонить вам домой, завести с сыном или дочкой беседу и постараться выведать, один ли он дома и когда вернутся родители. Выложит подчистую, а заодно, вполне вероятно, и домашний адрес свой сообщит. А ведь, верно, не раз вы говорили, что нельзя незнакомцам докладывать ни про то, что «дома нет никого», ни про то, где проживаете.

Чему бы вы ни обучали ребёнка – сказать (и даже сто раз повторить) – этого мало! Тактика обучения должна быть другая – с учётом особенностей мышления и интересов наших детей! Любые правила безопасности надо не только сообщать, но – это главное – закреплять,

вводить в бытовую практику. Они должны настолько прочно засесть в голове, чтобы в нужный момент сработали автоматически, буквально на уровне рефлексов!

Фактически, они должны стать привычкой безопасного поведения. Вот тогда ребёнок не растеряется, только тогда он в настораживающей ситуации сумеет вовремя сориентироваться и постоять за себя.

Как добиться выполнения правил?

• **Начинайте как можно раньше. То, что внушается в раннем детстве, очень прочно запоминается. Чем и необходимо воспользоваться.**

Например, в очередной раз вы рассказываете малышу сказку про шустрого Колобка – и неназойливо комментируете «колобковское» поведение: «Ой-яй, Колобок, ты зачем один убежал из дома...». Такие короткие вставочки концентрируют внимание малыша на том, что может случиться, если: «Если ты остался один» («Гуси – лебеди»), «если нарушишь строгий запрет» («Сестрица Алёнушка и братец Иванушка»), «если встретишься с незнакомцем и с ним поведёшь разговор» («Глиняный парень»), «если, поддавшись на соблазн, высунешься в окошко» («Кот, петух и лиса») и т.д.

Конечно, использовать стоит не только детские сказки. Просто всегда, когда ребенок сталкивается (в сказке, в игре или в жизни реальной) с неожиданной/опасной для него ситуацией, делаете акцент на том, в чём же опасность и как можно её избежать.

Таким незатейливым способом вы закладываете основы и готовите благоприятную почву для дальнейшего обучения. И вот что при этом важно учитывать. Детям, особенно маленьким детям, трудно представить себя на месте кого-то другого. Им нужно – обязательно нужно! – прочувствовать ситуацию, как бы погрузиться в неё. Поэтому самое эффективное обучение происходит тогда, когда задеты чувства ребёнка. Когда ему интересно, любопытно и... чуточку страшно: а вдруг это случится со мной? Атмосферу любопытства и соучастия создаёт ребёнку игра.

• **Обучайте, играя.**

Так, например, те же сказки можно не только читать да рассказывать, но ещё и разыгрывать мини-спектакли. Взяли

две-три подходящих игрушки – и разыграли короткую сценку как, например, обманула лиса мужика. А можно и просто придумывать маленькие сюжеты.

«Как Зайка неправильно дорогу переходил», «Как одна девочка села в чужую машину, и она увезла её неизвестно куда», «Как в кабинке лифта большой волк чуть Киску не съел».

«По тротуару, у самого краешка, шла кукла Маша, а мимо, по шоссе, проезжало много машин, и вдруг одна машина остановилась – и «цап-царап» – Маша оказалась внутри, и её увезли...».

Разыграли – поговорили, а потом поискали вместе выход – что надо сделать, «как правильно поступить, чтобы в беду не попасть?», «Где надо было идти кукле Маше, чтоб из машины её не могли схватить?». И обязательно закрепляйте на практике то, во что вы играли.

Конечно, палку не следует перегибать. Нам ведь надо не перепугать ребёнка, а – насторожить, настроить на то, чтобы он сам привыкал заботиться о собственной безопасности.

• **Повторяйте и закрепляйте. Обучать малыша нетрудно. На это даже времени особенного не потребуется. Просто используйте подходящие ситуации.**

Например, идёте по тротуару и спрашиваете: «Как ты думаешь, почему мы идём не у самого краешка?». Ребёнок должен сказать, что, во-первых, потому что опасно: машины проходят слишком близко, и, во-вторых, пояснить, в чём именно эта опасность для него заключается.

Ребёнок должен сизмальства уметь сказать твёрдое «нет», должен уметь закричать, убежать, обратиться к кому-то за помощью. Многие дети стесняются или теряются, и чтобы этого не произошло, заранее тренируйтесь – вовлекайте, играя, ребёнка в активное действие. «Кто громче крикнет», «Как убежать от злодея», «Отыщи для себя помощников». Не важно, как вы назовёте подобные игры, главное – оттачивать нужные навыки, доводить их буквально до автоматизма.

• **Помогайте приобретать собственный опыт.**

Наглядно, понятно, действенно. Конечно, об опасностях можно и просто поговорить, но вместе с практическим

действием любая информация крепче запоминается!

Можно сто раз повторить дошколёнку: «Не узнав, кто за дверью находится, её открывать нельзя». Но этого мало! Нужный навык приобретается и закрепляется постоянными, регулярными тренировками. Вот раздаётся звонок. «Кто к нам пришёл?», – спрашиваете ребёнка и предлагаете ему самому подойти, посмотреть в глазок, спросить: – «Кто там?» (и так далее). А в следующий раз – пусть действует уже без подсказки. А вы наблюдаете, и выясняете, что запомнил малыш, а что – ещё нет, и в чём ещё нужно ему потренироваться, чтобы чётко усвоилось необходимое правило. Но имейте в виду: детям быстро надоедает однообразие, им становится скучно, и они «отключаются». И не усваивают информацию, которую хотим до них донести. Поэтому...

• **Обучайте разными способами. Чем их больше – тем лучше.**

Например, вы проходите тему: «Почему нельзя уходить со двора?», «Вступать в разговор с незнакомцами» или «Что делать, если кто-то ломится в дверь» или «Как по телефону вызвать пожарных, полицию». Поиграть (проиграть ситуацию), побеседовать, обсудить подходящую сценку из фильма, нарисовать, придумать стишок, сделать плакат и повесить на видном месте, устроить соревнование, дать задание и проверить, как он выполняет его.

Обязательно проверяйте на практике – он сможет действовать именно так, как вы его обучаете, как он вам рассказал!

Обучая разными способами, вы убиваете сразу двух зайцев. «Заяц» первый: ребёнку не скучно, «заяц» второй: нужные навыки в процессе повтора и тренировок доводятся до автоматизма.

• **Правила – соблюдайте!**

Мы имеем в виду: когда говорите с ребёнком о правилах безопасности, пусть ваше слово не расходится с делом – с тем, как вы поступаете. Дети учатся путём подражания – как обезьянки, они подспудно запоминают и повторяют то, что делаем мы. Если вы, например, регулярно перебегаете вместе с ребёнком дорогу в неполюженном месте, считайте, что вы на блюдечке поднесли ему разрешения игнорировать дорожные прави-

ла. И он это будет делать, нет, не сейчас, а когда подрастёт...

Подавайте детям пример предусмотрительности, осторожности – и это тоже станет примером для подражания. Не назидательно, а так, в подходящий момент. «Сейчас так рано темнеет, – рассуждает мудрая мама, – не пойдём по тёмному скверику, пойдём по дороге, там горят фонари». Вроде брошена фраза случайно, но случай за случаем, случай за случаем... Вот и отложится в голове.

Порою бывают моменты, когда ребёнку что-то запрещено, а взрослому то же самое разрешается. Что делать тогда?

- **Объясняйте и побуждайте задавать вам вопросы.**

Вызвали лифт, открываются двери, а там – длинноногий подросток. Папа входит вместе с ребёнком. И у ребенка, вполне вероятно, в голове возникает вопрос: «Вот, папа спокойно едет вместе с каким-то там дядькой...». А если не крутится – всё равно, ваше «нарушение правил» может ему запомниться. Поэтому, раз уж случается нам делать то, что не положено делать ребёнку, – объясняйте ему, почему вы поступаете именно так, а не иначе. («Я высокий и сильный, если что – я смогу с незнакомцем справиться...»). Вообще старайтесь почаще комментировать свои действия – те самые, которые касаются безопасности.

Впрочем, полезно и по-другому: не выдавать «голую» информацию, а втянуть ребёнка в беседу. Задавать вопросы – пусть думает человек. Сам процесс думания уже помогает запомнить нужные факты более прочно. Ещё лучше – побуждать малыша к тому, чтобы он сам задавал вам вопросы. Это хороший признак; значит – ему интересно, значит, новая информация оставит в памяти след.

- **Не критикуйте. Ребёнок должен вам доверять, только тогда вы сможете быть в курсе событий и в случае необходимости – вмешаться, помочь.**

Особенно это касается наших подростков – мы слишком часто их осуждаем; и они затаиваются, и правды нам не говорят. А надо бы не осуждать, а рассуждать! Анализировать ситуацию. «Хорошо. Ты прошёл по тёмному скверику. Давай подумаем, что могло бы случить-

ся...». И приводите примеры – примеры из жизни, из книг, из журналов, газет, из Интернета. И это уже будет не голое морализирование, а доказательное объяснение.

Дети живут в «сейчас», наша умная тактика учит их видеть причину (что правильно, а что неправильно) и задуматься о последствиях.

Правила обучения безопасности

Первое правило – обучайте заранее.

Второе правило — обучайте наглядно и разнообразно.

Третье правило – повторяйте и закрепляйте.

И главное правило – для родителей: проверяйте, хорошо ли ребёнок усвоил правила безопасности, умеет ли он их применять.

Литература

1. Авдеева Н.Н., Князева Н.Л., Стеркина Р.Б. "Основы безопасности жизнедеятельности дошкольников". – СПб.: 2005.

2. Белая К.Ю. «Формирование основ безопасности у дошкольников» - М.: Мозаика-Синтез, 2011.

3. Белая К.Ю. «Как обеспечить безопасность дошкольников» - М., 1998.

4. Усачев А., Березин А. "Основы безопасности жизнедеятельности".

5. Интернет-ресурсы. Сайты: www.nsportal.ru, *Правила безопасности дома для детей: что учесть, памятка про детские правила безопасности дома* | *Сила Лиса (foxford.ru)*, *Методическая разработка "Опасные ситуации дома"* (*1sept.ru*)

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ, НАУКИ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ

Государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования» Краснодарского края
(ГБОУ ИРО Краснодарского края)

УДОСТОВЕРЕНИЕ О ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ

231201021129

Регистрационный номер № 19101/22

Настоящее удостоверение свидетельствует о том, что

Чмелева Татьяна Анатольевна

(фамилия, имя, отчество)

с «04 июля 2022» г. по «15 июля 2022» г.

прошел(а) повышение квалификации в

ГБОУ ИРО Краснодарского края

(наименование образовательного учреждения (подразделения) дополнительного профессионального образования)

по теме: "Экспертиза региональной системы оценки качества дошкольного образования Краснодарского края"

(наименование проблемы, темы, программы дополнительного профессионального образования)

в объеме 72 часа

(количество часов)

За время обучения сдал(а) зачеты и экзамены по основным дисциплинам программы:

Наименование	Объем	Оценка
Основы законодательства РФ в области образования. Нормативные документы Краснодарского края.	8 часов	Зачтено
Психолого-педагогические основы профессиональной деятельности педагога ДОО	8 часов	Зачтено
ИКТ в образовательном пространстве ДОО	8 часов	Зачтено
Экспертиза образовательных программ дошкольного образования	8 часов	Зачтено
Обеспечение здоровья, безопасности и качества услуг по присмотру и уходу	8 часов	Зачтено
Процедуры экспертизы качества дошкольного образования Краснодарского края	32 часа	Зачтено

Прошел(а) стажировку в (на)

(наименование предмета,

организации, учреждения)

Итоговая работа на тему:

Ректор

И.В.Лихачева

Секретарь

Г.А.Святоха

Город Краснодар

Дата выдачи 15 июля 2022 г.

РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ
ООО «МЕЖРЕСПУБЛИКАНСКИЙ ИНСТИТУТ ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ
ПРИ ПРЕЗИДИУМЕ ФЕДЕРАЦИИ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ»
ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПЛАТФОРМА
«АКАДЕМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ РФ»
<https://АкадемическийУниверситет.РФ>
Лицензия № Л035-01214-32/00234027 от 31 августа 2020 года

УДОСТОВЕРЕНИЕ
о повышении квалификации
0000072407 39612

Документ о квалификации
Регистрационный номер
267240739612



г. Брянск
Дата выдачи 20.07.2023г.

Настоящее удостоверение свидетельствует о том, что
Чмелева Татьяна Анатольевна

прошел(ла) обучение

в ООО "Межреспубликанский институт повышения
квалификации и переподготовки кадров
при Президиуме ФРО"
по программе дополнительного
профессионального образования
(повышение квалификации)

*«Методические рекомендации Минпросвещения России по
реализации новой Федеральной образовательной программы
ДО (ФОП ДО) и базовые компетенции педагога дошкольного
образования в специфике её успешного введения в 2023 году»
в объёме 144 часа*

Секретарь учебной части  Михутина Н.В.

Ректор  Филичева М.С.





РОССИЙСКАЯ ФЕДЕРАЦИЯ

федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Армавирский государственный педагогический университет»
г. Армавир

ДИПЛОМ МАГИСТРА

102312 0167209

ДОКУМЕНТ ОБ ОБРАЗОВАНИИ И О КВАЛИФИКАЦИИ

Регистрационный номер

М-11720

Дата выдачи

27 января 2025 года

Настоящий диплом свидетельствует о том, что

**Чмелева
Татьяна Анатольевна**

освоил(а) программу магистратуры по направлению подготовки

44.04.01 Педагогическое образование

и успешно прошел(ла) государственную итоговую аттестацию

Решением Государственной экзаменационной комиссии
присвоена(ы) квалификация(и)

МАГИСТР
44.04.01 Педагогическое образование
(протокол № 2 от «21» января 2025 г.)

Руководитель организации,
осуществляющей образовательную
деятельность



М.П.



БЛАГОДАРСТВЕННОЕ ПИСЬМО

Министерство образования, науки и молодежной политики
Краснодарского края

поощряет

**Чмелеву
Татьяну Анатольевну,**

старшего воспитателя муниципального
дошкольного образовательного бюджетного учреждения
детского сада № 12 «Сказка» г. Новокубанска
муниципального образования Новокубанский район,

за значительные заслуги, высокий профессионализм,
многолетний добросовестный труд в сфере образования
и большой вклад в систему дошкольного образования

Министр



Е.В. Воробьева

Приказ от 23 августа 2023 г. № 2401
г. Краснодар