**Корпоративная этика**

Я, Кучеренко Тамара Федоровна, осуществляю руководство МКДОУ города Новосибирска «Детский сад № 133 комбинированного вида»

**Цель деятельности детского сада:** создание благоприятных условий для полноценного проживания ребенком дошкольного детства с целью формирования творческой личности, готовой успешно адаптироваться к школьной жизни и в жизни социума.

**Характеристика управленческой деятельности**

Моя управленческая деятельность как руководителя связана с мониторингом состояния образовательной системы ДОУ, проектированием модели образовательной среды, стратегии и тактики развития образовательного учреждения, интеграции новых управленческих ценностей (преемственности, компетентности, самообразования).

**Целью**моей работы является **создание позитивного имиджа учреждения, повышение уровня качества образовательных услуг.**

**Задачи:**

1. формировать у сотрудников представления об основных целях, задачах деятельности организации, ее миссии, ее деятельности в обществе.

2. формировать ценностные установки, выработать модели поведения у педагогов ДОУ;

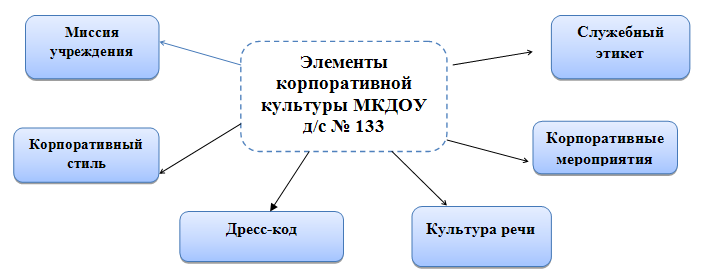
3. Определить стиля руководства;

4. Определить традиции и обычаи, логотип учреждения.

5. Принять «положение профессиональной этики педагога».

Элементами корпоративной культуры МКДОУ д/с № 133 являются: стандарты поведения; система ценностей; традиции; ритуалы; мероприятия и другие.

Элементы корпоративной культуры МЭДОУ д/с № 133.



**Корпоративный стиль.** Другое направление организационной культуры – корпоративный стиль содержит символику учреждения (слоган, логотип), присутствие единых узнаваемых элементов, используемых при оформлении здания и внутренних сооружений ДОУ, а также единую форму одежды (дресс-код).

**Служебный этикет.** В МКДОУ д/с № 133 соблюдается кодекс одежды необходимый для визита на определенные мероприятия. Разработан кодекс профессиональной этики педагога.

**Корпоративные мероприятия.** Корпоративная культура положительно отражается на проведении корпоративных мероприятий. Родителям и участникам семинаров нашего выдаем буклет о ДОУ, в котором отражены: история, особенности, приоритеты. Это краткое руководство определено для развития ощущения гордости и сопричастности нового работника к деятельности в МКДОУ д/с № 133. Более объёмная информация представлена на сайте учреждения в разделе «Визитная карточка».

**Профессиональная компетентность**

Направлением формирования корпоративной культуры педагогического коллектива является развитие профессиональной компетентности специалистов ДОУ.

Квалифицированные кадры с индивидуальным стилем профессиональной деятельности, преданные корпоративным интересам, способны решить любые стоящие перед образовательным учреждением задачи. Сплочению коллектива способствуют коллективные мысль, идеи и творчество. Его объединяют убеждения, взгляды и традиции.

В дошкольном учреждении созданы благоприятные условия для повышения профессионального мастерства членов педагогического коллектива, в том числе курсового обучения и повышения квалификации, получения высшего педагогического образования, ведется активная работа по реализации таких форм профессионального взаимодействия педагогов, как наставничество, работа творческих групп, взаимодействие вне педагогического пространства. Это позволяет членам коллектива включаться в работу единой педагогической команды.

Работа в команде воспитывает уважение, дает поддержку, развивает творчество, раскрывает значимость каждого человека. В коллективе детского сада приветствуются молодые специалисты и трудовые династии, которые продолжают и преумножают сложившиеся традиции.

В ДОУ сложился демократичный стиль управления. Принятие управленческих решений выполняется при активной деятельности коллектива Как руководитель МКДОУ д/с № 133 могу с уверенностью сказать, что корпоративная культура выступает в качестве показателя управления развития ДОУ.

Подтверждением этому является сформированная в ДОУ *корпоративная культура:*

- воспитатели и другие сотрудники ДОУ обладают представлениями о основных целях задачах деятельности организации, ее миссии, ее деятельности в обществе.

- педагоги обладают ценностными установками (понятием о позволительном и не позволительном), через призму данного педагоги оценивают поступки всех сотрудников;

- у педагогов выработаны модели поведения (варианты того, как нужно реагировать на определенные события) в разнообразных ситуациях (как простых так и не стандартных);

- стиль руководства ДОУ педагоги оценивают как демократический;

- функционирующая система коммуникаций в ДОУ результативна (согласованность между членами коллектива и обмен информацией с внешним миром, принятие конфигурации обращения «подчиненный-начальник» и «начальник-подчиненный»;

- придерживаются норм делового общения между членами коллектива, с родителями (представителями власти, прочими учреждениями, обширной общественностью и т.д);

- обозначены линии разрешения конфликтов (внешних и внутренних);

**Перспективы развития ДОУ**

- Внедрить инновационные образовательные технологии в педагогический процесс;

- Обеспечить организационное, научно-методическое сопровождение в соответствии с основными направлениями модернизации российского образования;

- Обеспечить обновление предметно развивающей среды ДОУ, способствующей реализации нового содержания дошкольного образования и достижению новых образовательных результатов;

- Развивать материально-техническую базу дошкольной организации в соответствии с современными требованиями к педагогическому процессу;

- Разработать механизм оценки эффективности и реализации программы развития.