



**ДОТРИМУЄМОСЯ
КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ
ТА КОМУНІКАТИВНИХ НОРМ
У ЗДО**

ДОТРИМУЄМОСЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ ТА КОМУНІКАТИВНИХ НОРМ У ЗДО

Взаємини в колективі дитячого садочка можуть як надихати, так і спустошувати вихователів. До того ж вони впливають на дітей і стосунки між ними, адже формують у малечі емоційний інтелект і загалом уявлення про те, як влаштований цей світ. Авторка статті пропонує поміркувати, чи можна вважати культуру спілкування педагогів освітнім складником.

В педагогічній літературі багато уваги приділено нормам розвитку дітей, знанням з психології, дидактики, різним методикам тощо. Окремо йдеться і про особистість педагога — є нормативні документи, які визначають його права, обов'язки та особистісні компетенції. Та є один аспект, якому приділяють недостатньо уваги: на професійний та психоемоційний стан педагога досить сильно впливає атмосфера, яка панує в колективі. Вона може як надихати, так і спустошувати.



Педагог — це не просто професія, це стан душі. У цій сфері інакше ніяк. Щодня педагог допомагає своїм вихованцям радіти новим відкриттям та проживати хвилини смутку. Він повинен бути терплячим, щоб надихати на нові дослідження. І так щохвилини. Тобто педагог має бути не тільки високим професіоналом, але й емпатійною, чуйною, щирою, уважною людиною. Більшість свого часу педагог перебуває у приміщенні садочка, щодня комунікує з колегами, тому для його внутрішньої рівноваги дуже важливо, щоб навколо була сприятлива атмосфера.

Колективи бувають різні: великі й маленькі, змішані та гендерно рівномірні. Кожен колектив чинить свій вплив. Дружня та довірлива атмосфера в садочку покращує взаємодію між колегами. Там, де є підтримка, персонал більше готовий вдосконалювати свої професійні навички. Відповідно, такий колектив приваблює до себе таких самих кваліфікованих співробітників, тож і всі робочі процеси в ньому проходять легше.

Як створюється така атмосфера — спеціально чи у природний спосіб?

Звісно, природно вона формується завдяки особі, словам, діям керівника. Скільки часу знадобиться для побудови такої сприятливої атмосфери, яка може миттю змінитися в разі зміни керівника? Питання риторичне. Тому більшість організацій обирають варіант спеціального створення атмосфери шляхом формування корпоративної культури. В цьому випадку вибудовуються більш структуровані, чіткі і зрозумілі процеси, не залежні від зміни керівництва. Організація живе за своїми культурними нормами, і кожен, хто долучається, перед працевлаштуванням або приймає їх, або просто не приєднується до команди, якщо її цінності не збігаються з його особистими.

КОРПОРАТИВНА КУЛЬТУРА

Корпоративна культура — це сукупність цінностей, норм, правил, традицій, переконань і поведінкових моделей, які визначають стиль взаємодії всередині колективу. Вона впливає на те, як співробітники працюють разом, ухвалюють рішення та взаємодіють із зовнішнім середовищем.

В нашому випадку зовнішнє середовище — це взаємодія з дітьми. А якщо взяти глибше, це закладання образів дітям про те, як «працює» світ дорослих. Адже діти не просто слухають, вони мають бачити відповідність слів та дій. А з іншого боку, внутрішній стан педагога впливає на його ресурсність, а ресурсність, у свою чергу, — на те, чи зможе він в умовах незначного емоційного навантаження адекватно відреагувати на нестандартні ситуації, що виникають у взаємодії з дітьми, а також на те, чи зможе педагог проаналізувати та без емоційного включення допомогти дитині пережити її власні емоції. В цьому й полягає розвиток емоційного інтелекту.



Пропонуємо заплющити очі та уявити себе чотирирічною дитиною, яка бачить радісне обличчя вихователя, коли він з теплом та щирою усмішкою приймає вибачення свого колеги за те, що той взяв його ручку.

Що ви усвідомлюєте?

1. Що перепрошувати — це нормально.
2. Що прощати — це добре.
3. Що перепрошувати — це нормально.
4. Що щирі відносини породжують усмішку.

Що ви відчуваєте? Скоріше за все, радість і задоволення.

Уявімо зворотну ситуацію. Ви, знову чотирирічна дитина, стаєте свідком невдоволення колеги вашого улюбленого вихователя. Колега з прихованим роздратуванням сказав, що ваш вихователь забрав його ручку і вже час її повернути. Скоріш за все ручка буде повернена із автоматичним вибаченням.

Що ви зрозуміли?

1. Помилився — наразився на невдоволення та відчув неприємну емоцію.
2. Відносини не завжди приємні.
3. Світ ворожий.

Уявіть, свідками скількох мікродіалогів дорослих діти стають щодня. Повірте, жоден не проходить повз їхню увагу. Тому саме корпоративна культура в садочку формує поле для розвитку емоційного інтелекту та загалом виховання дітей.

КРОКИ З ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ У ЗДО



Визначення місії та цінностей закладу

Наприклад, місією може бути створення такого середовища, у якому кожна дитина почувається в безпеці, щасливою, може проявлятися творчо та відчуває, що вона важлива. Серед цінностей можуть бути такі: чесність, щирість, вдячність, любов до дитини та світу в цілому тощо. Це не просто слова. Це ваша «червона ниточка», яка йде крізь кожне слово, кожну дію. Її має відчувати кожен учасник освітнього процесу. Обговоріть це з вашими колегами: які цінності виокремить кожен член колективу?



Визначення правил комунікації в колективі

Такими правилами можуть бути чесність у спілкуванні, конструктивність у розв'язанні конфліктів. Є прекрасне правило, яке звучить так: «Сім гарних речей — одне зауваження». Тобто якщо хочете зробити зауваження, знайдіть ще сім речей, які в колеги виходять чудово.



Організація регулярних зустрічей

Розпочинати їх варто зі «спільного кола»: «Як минув тиждень?», «Що було цікавого, незвичайного, сумного?» тощо. Це дозволить відчувати кожному, що події так чи так впливають на їхній стан. Також варто проговорювати вголос скарги, подяки чи пропозиції — і обов'язково з позиції «я-повідомлення» («Я відчуваю образу», а не «Ти мене образив»; «Я відчував злість», а не «Він мене розізлив»). Коли це стає звичною практикою, ця культура автоматично стає моделлю спілкування і з дітьми.



Започаткування власних традицій

Це може бути ранкова кава щоп'ятниці або 15-хвилинні зустрічі перед початком робочого дня із кавою (чаєм) і смаколиками. Не забуваймо про традицію святкування днів народжень тощо.

Традиції надзвичайно ефективні для налагодження дружніх стосунків. Також корисно організовувати періодичні цікаві активності чи тимблдінгі замість звичних методичних зборів. Можна попросити психолога провести цікаву ресурсну зустріч.



Професійний розвиток

Корпоративна культура має стимулювати до навчання та самовдосконалення. Тому не завадить ввести традицію обмінюватися досвідом або відвідувати різноманітні семінари.



І не важливо, чи сформована у вас уже корпоративна культура, чи вона тільки на стадії свого народження, головне — пам'ятати, що тільки повагою виховується повага, чесністю виховується чесність, добром виховується добро, а любов'ю виховується любов. Все, що ми хочемо прекрасного, щирого, справжнього прищепити дітям, має бути передусім у нас. А корпоративна культура допоможе нам прискорити досягнення цього чудового результату.



для кожної дитини

