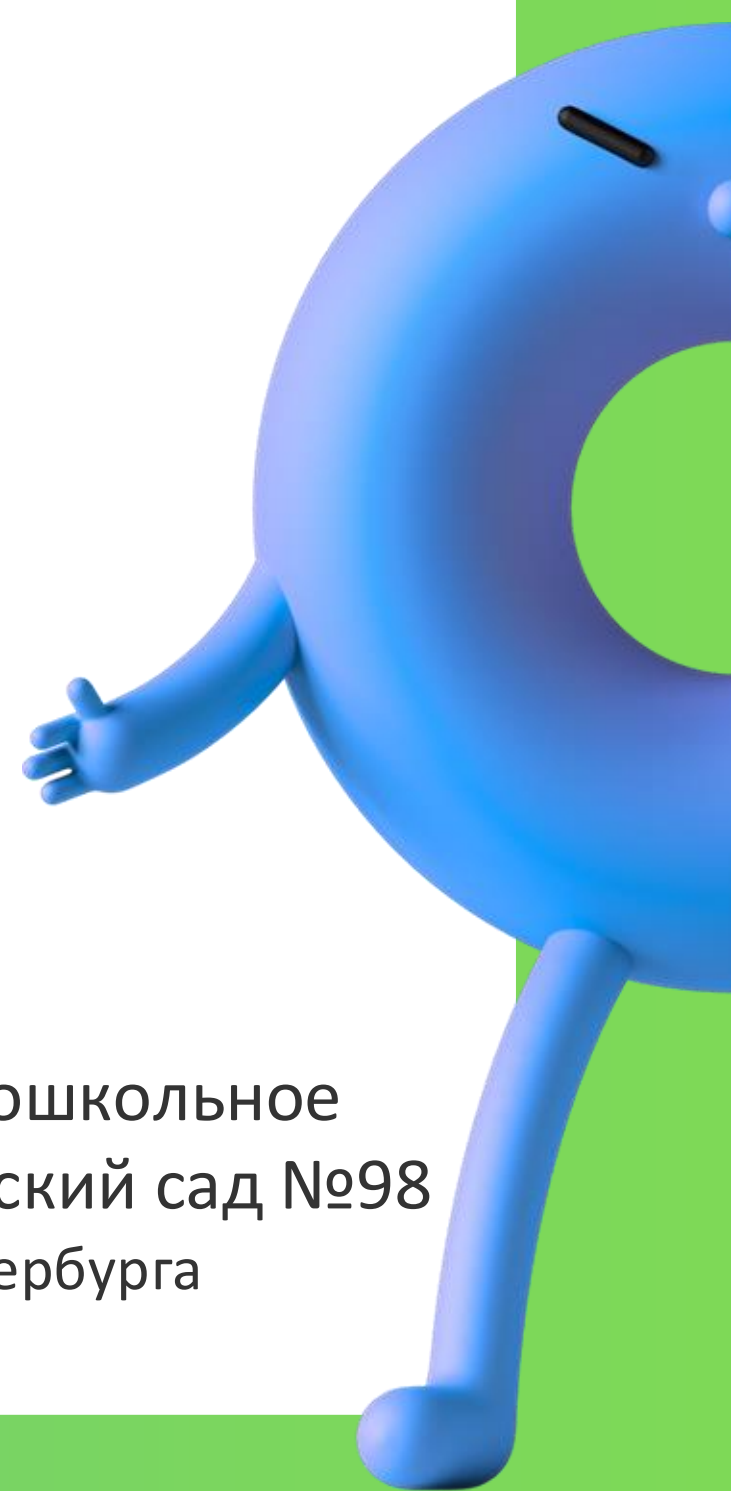




**«Детский сад - семья:
традиции, объединяющие поколения»**



**Лучшая кадровая технология
развития корпоративной культуры**



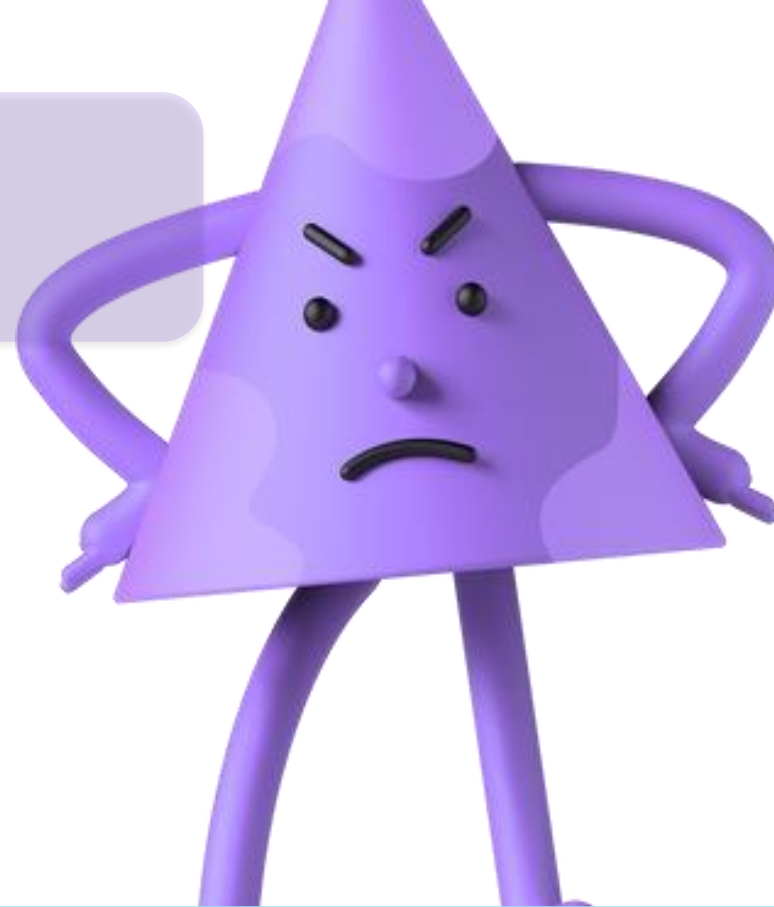
Государственное бюджетное дошкольное
образовательное учреждение детский сад №98
Московского района Санкт-Петербурга

АКТУАЛЬНОСТЬ И ПРОБЛЕМА



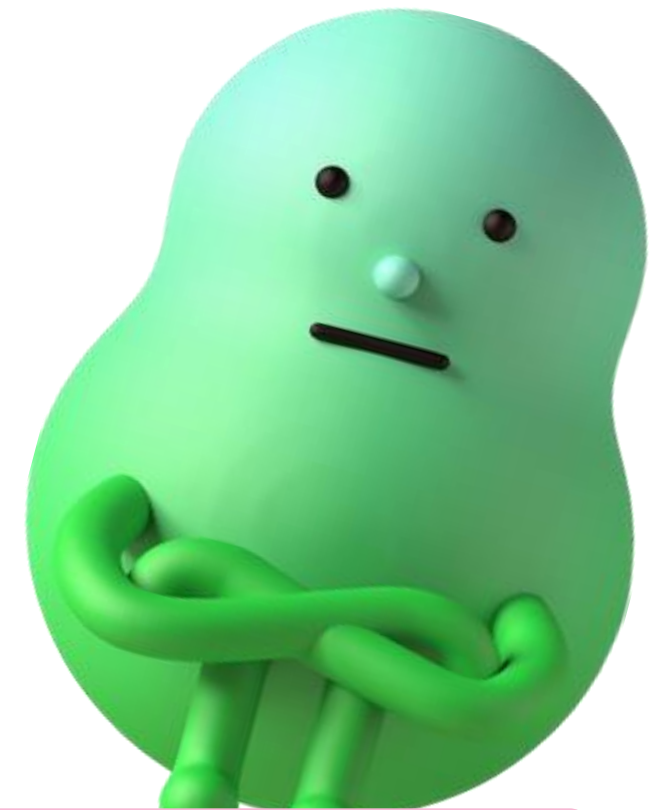
Разобщённость коллектива

Педагоги работают изолированно в своих группах, помощники воспитателей выполняют только свой функционал — нет общих ритуалов и чувства принадлежности



Формализм в отношениях

Родители воспринимаются как «контролёры», а не как партнёры. Собрания и педсоветы превращаются в скучную обязанность



Текучесть кадров

Отсутствие вовлечённости ведёт к уходу сотрудников — особенно среди младшего персонала, который не чувствует себя частью команды

Вывод: нужна не разовая акция, а система традиций, которая меняет культуру изнутри

Цель и задачи проекта

Что мы хотим создать

ЦЕЛЬ: Построить корпоративную культуру, основанную на общих ценностях, традициях и горизонтальных связях между всеми участниками образовательного процесса. Сделать детский сад местом, куда хочется приходить не только работать, но и дружить, творить, расти и развиваться.

ЗАДАЧИ:

- 1 Превратить стены ДООУ в среду для сотрудников
- 2 Заменить скучные собрания квестами и челленджами
- 3 Оставить артефакты вместо сухих отчётов
- 4 Вовлечь все категории сотрудников — от педагога до завхоза
- 5 Создать годовой ритм повторяющихся событий и ритуалов
- 6 Сделать родителей соавторами культуры сада



Кто входит в экосистему «Детский сад – семья»



СОТРУДНИКИ

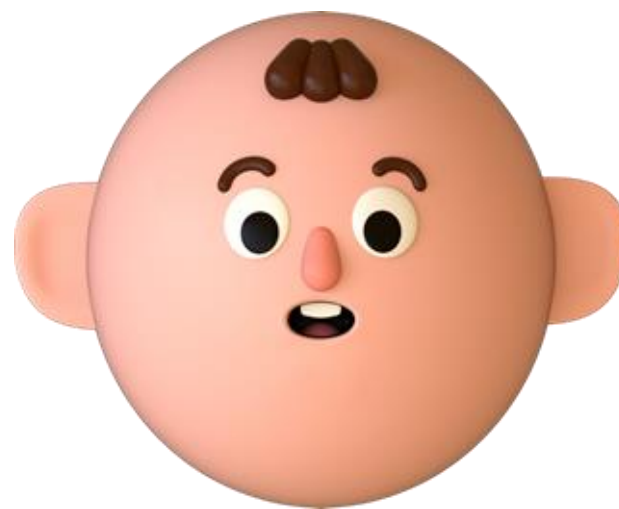
- Педагоги
- Помощники воспитателей
- Музыкальные руководители
- Инструктора по физической культуре
- Повара, заведующий хозяйством

Все вовлечены без иерархии

ДЕТИ

- Участники традиций
- Герои «Летописи сада»
- Авторы рисунков и поделок
- Участники совместных праздников

Растут в атмосфере тепла



РОДИТЕЛИ

- Соавторы культуры, не контролеры
- Ведут мастер –классы для сотрудников
- Создают «Книгу рецептов»
- Участвуют в совместных пикниках

Партнеры, а не просители

Механика реализации

Дорожная карта проекта — 6 направлений

Системность

Годовой ритм: 4 «Вечера у камина» + 9 мини-событий + ежедневные ритуалы «Пятничный чай», «Почта добрых слов». Всё в календаре, повторяется из года в год.

Партнерство с родителями

Родительский клуб, семейный герб сада, книга семейных рецептов, совместные пикники. Родители — соавторы культуры.

Пространство

«Комната тишины», «Дерево благодарностей», персонализация уголков, аудиогид голосами сотрудников.

Инклюзивность

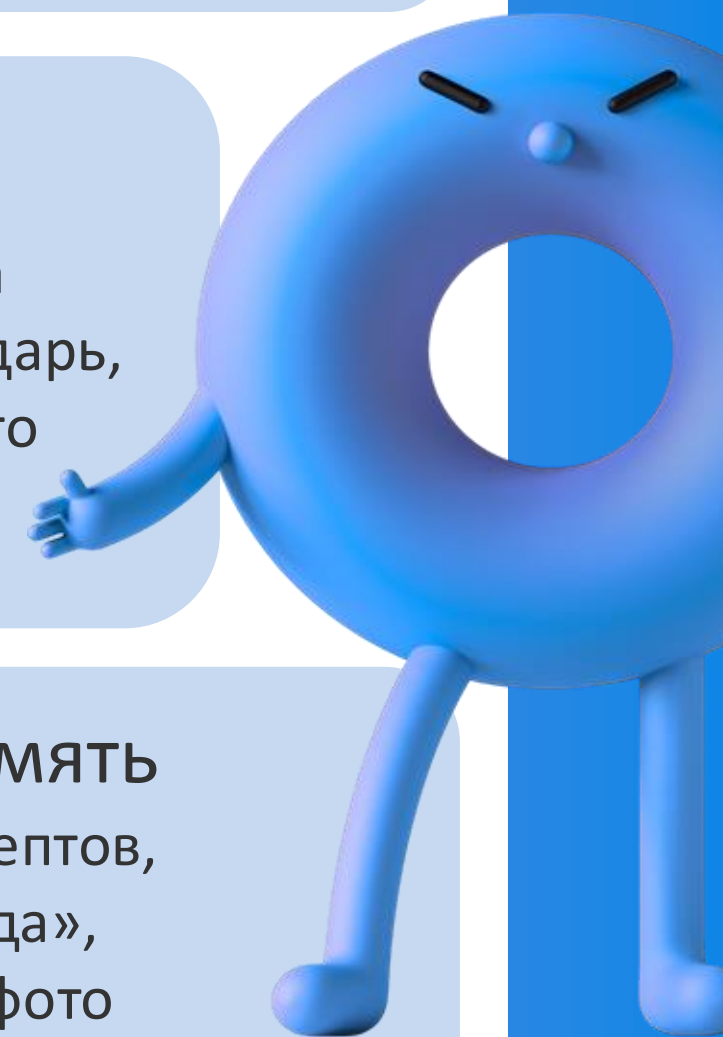
«Бартер талантами», «Портрет месяца», смешанные команды в квестах. Младший персонал — наравне с педагогами.

Игровые форматы

Квест «Тайны сада», «Битва поколений», адвент-календарь, сезонные челленджи вместо скучных собраний.

Эмоциональная память

Летопись сада, книга рецептов, видеоальманах «Лица сада», настольный календарь с фото сотрудников.



Ключевые метрики и измеримые результаты

Как мы оцениваем успех



Текущность кадров снижается за счёт вовлечённости младшего персонала



Конфликтность уменьшается через партнёрство с родителями



Вовлеченность растёт у всех категорий сотрудников



Доверие родителей повышается через совместные традиции

КАЧЕСТВЕННЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ:

- Разрозненный коллектив превращается в сообщество, где каждый чувствует себя нужным и ценным
- Формируется устойчивый «образ жизни», меняющий культуру изнутри — без приказов и финансовых стимулов
- Сотрудники остаются не из-за зарплаты, а потому что сад становится вторым домом
- Родители становятся амбассадорами сада — лучшая реклама без бюджета



Вклад в перспективное развитие

ЧТО ДАЁТ ПРОЕКТ И
С ЧЕМ ПРЕДСТОИТ СПРАВИТЬСЯ?

ВКЛАД В РАЗВИТИЕ

КАДРОВАЯ УСТОЙЧИВОСТЬ

Удержание сотрудников через чувство принадлежности

КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ

Единая команда = единые стандарты и подходы

РЕПУТАЦИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

Довольные родители — лучшая реклама сада

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ

«Бартер талантами» развивает навыки всех

ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ КЛИМАТ

Традиции создают атмосферу тепла и безопасности

ВЫЗОВЫ И БАРЬЕРЫ

СОПРОТИВЛЕНИЕ НОВОМУ

Часть коллектива может относиться к играм как к «несерьёзному»

ВРЕМЯ И НАГРУЗКА

Найти окно в плотном графике без перегрузки сотрудников

ВОВЛЕЧЕНИЕ РОДИТЕЛЕЙ

Не все готовы тратить время на совместные мероприятия

ПОДДЕРЖАНИЕ РИТМА

Сохранять регулярность традиций весь учебный год

ИЗМЕРЕНИЕ ЭФФЕКТА

Качественные изменения трудно выразить в цифрах

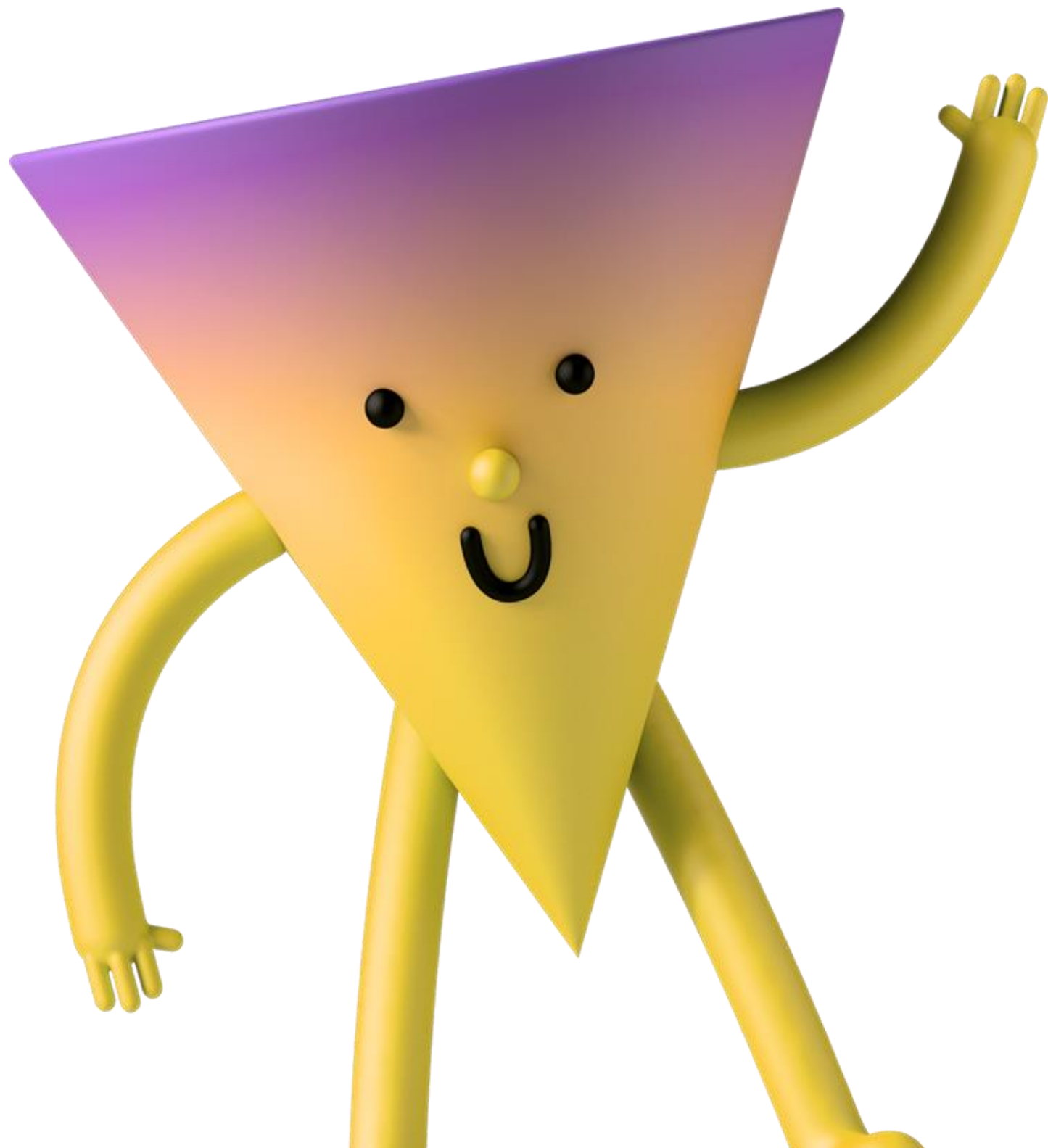


Перспективы развития **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

Куда движемся дальше?



Почему проект **МОЖНО** тиражировать?



1

БЮДЖЕТНО. Не требует значительных затрат — опирается на внутренние ресурсы коллектива

2

ПРОСТО. Игровые форматы не требуют спец. оборудования или квалификаций

3

УНИВЕРСАЛЬНО. Календарь традиций копируется и адаптируется под любое ДОУ

4

ОТКРЫТО. Все форматы (квесты, летопись, книга рецептов) легко воспроизвести

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

**«Детский сад-семья» — это не мероприятие.
Это образ жизни, который меняет культуру
изнутри
и остаётся с коллективом навсегда**

