

Выступление на заседании форсайт – центра  
«Проектирование имиджа образовательной организации»  
Тема: «С чего все началось?»

Доброе утро, уважаемые коллеги, участники сегодняшнего заседания!

Имидж для образовательной организации важен не только на сегодняшний день, но был важен и 5, 10 лет тому назад.

Наша образовательная организация начала своё функционирование с 7 марта 2014 года и перед руководителем детского сада встала задача - перейти от режима функционирования к режиму развития образовательной организации.

И сегодня мы предлагаем Вашему вниманию слагаемые имиджа нашей образовательной организации нашими глазами.

#### **Слайд 4. Модель имиджа ОО.**

На слайде представлена Модель имиджа нашей образовательной организации.

И сейчас мы более подробно познакомимся с её составляющими.



#### **Слайд 5-6. Позитивный образ руководителя.**

Начнем мы с раскрытия блока «Позитивный образ руководителя», поскольку считаем, что от личности первого руководителя и руководителей структурных подразделений зависит вся организация работы по построению имиджа детского сада.

*Что такое имидж современного руководителя?*

В переводе с английского слово «имидж» дословно переводится как «образ». Иными словами, это совокупность характеристик определенного человека, которые выделяют его на фоне остальных. Обратите внимание на слайд.

## Позитивный образ руководителя



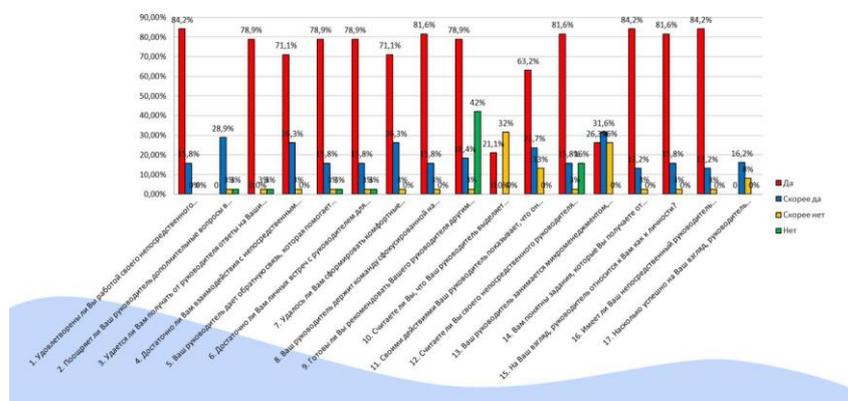
**Профессиональный имидж руководителя – это комплексное понятие, состоящее из нескольких аспектов:**

- Манера поведения.
- Ораторские навыки.
- Способность внушать доверие.
- Умение мотивировать других.
- Внешний облик.
- Грамотность и эрудированность.
- Уважение со стороны коллег.
- Активная позиция в профессиональной области.
- Заинтересованность в развитии компании.
- Умение брать ответственность за собственные решения и поступки своих подчиненных.
- Высокая работоспособность и деловая энергичность.
- Выраженные лидерские качества.
- Нацеленность на результат, активность при принятии тактических и стратегических мер, желание не только развивать организацию, но и

Первоначально, мы проводили ситуативные тесты, опросники по выявлению особенностей стиля руководства, личности руководителей. Сегодня, в нашем арсенале кейс психолого - педагогических инструментов по определению стиля руководителя и всех замов, их управленческих и личностных качеств. Опросы мы проводим с целью определения «истинной» картины и поэтому они всегда обезличены.

В этом году мы также провели онлайн – опрос «Мой руководитель» и получили следующие результаты:

### Опросник «Мой руководитель»



В нашей ОО 140 сотрудников и мы можем с уверенностью сказать, что имидж нашего руководителя положителен. Хочу обратить внимание на один из вопросов (мы делимся не только «положительными», но и «не достаточно положительными» моментами) и нам тоже есть над чем работать. «Имеются ли у руководителя любимчики?» (10 вопрос) - Вы видите, что часть сотрудников считает, что у нашего руководителя имеются любимчики – 21%, 5% – скорее всего да; но основная часть сотрудников – 73% считают, что нет любимчиков - 42%; скорее всего нет – 31%.

По результатам мы выстраиваем работу по формированию лидерских качеств у руководителей детского сада - это неформальные встречи, организованные заведующим, на которых она раскрывает не только теоретические, но и практические аспекты развития у себя положительного

имиджа. На встречах присутствуют руководители 2 и 3-его уровня (шеф-повара, завхозы, старшие воспитатели, заведующий воспитательным отделом и все заместители: по ВМР, АХР, безопасности, главный бухгалтер).

### Слайд 7-9. Образ персонала.

Имидж персонала формируется, прежде всего, на основе прямого контакта с работниками организации. При этом каждый работник рассматривается как «лицо» организации, по которому судят о персонале в целом.

#### Образ персонала



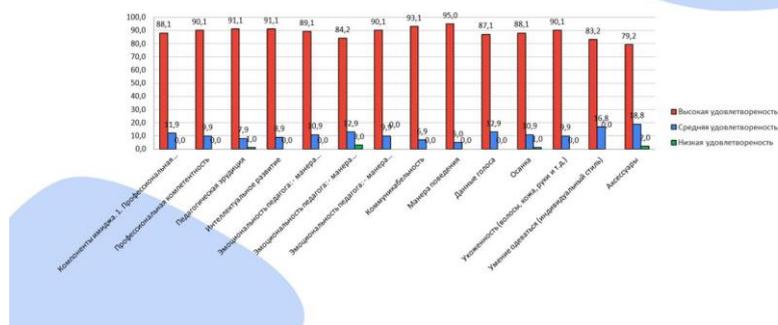
**Имидж персонала – это собирательный обобщенный образ персонала, раскрывающий наиболее характерные для него черты:**

- компетентность всех сотрудников (степень подготовленности человека к различным видам деятельности, или знания, владение широким классом навыков, опыт, умение общаться с людьми и т.д.);
- культура общения и поведения всего коллектива (доброжелательность, аккуратность, вежливость, терпимость, внимательность, эрудиция, ответственность, свободное владение языками и т.д.);
- личные качества;
- квалификация кадров, особенно педагогических работников.

По сути, мы говорим, что помимо профессиональных качеств в сотруднике нас интересует и его личные качества. У нас сформирован Образ педагога, знакомство с которым молодых специалистов начинаем с самого начала... И особенность нашей образовательной организации в том, что мы «растим» свои кадры. В этом году произошло большое обновление педагогического состава – 9 сотрудников по окончании обучения (переподготовки) из помощников воспитателя переведены на должность воспитателя, работают на группах раннего и младшего возраста.

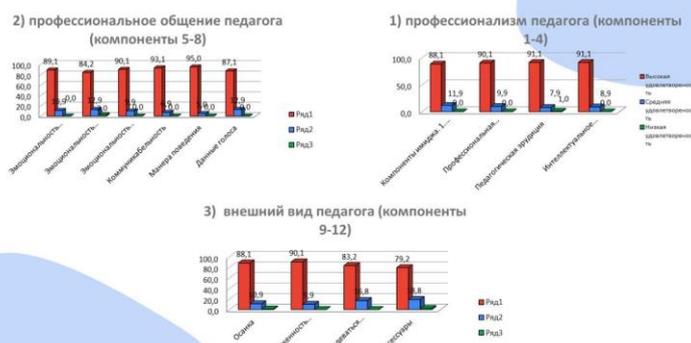
В ОО функционирует школа «Молодого педагога», где молодые специалисты 1 раз в неделю встречаются и познают азы профессионального мастерства, основы принятого стиля взаимодействия между сотрудниками. Наряду со школой «Молодого педагога» у каждого есть наставник, к которому в любой период можно обратиться.

## Оценка имиджа педагога родителями



Мы в построении имиджа учреждения, часто рискуем... проводим опрос родителей на различные темы... Перед Вами результаты обследования профессионализма наших педагогов с точки зрения родителей.... Не сразу мы получали такие результаты...

## Оценка имиджа педагога родителями



## Слайд 10-11. Качество предоставляемых услуг.

У нас, как и у любой образовательной организации имеется своя миссия и наша деятельность направлена на подготовку детей к будущей жизни.

## Качество предоставляемых услуг

### «Помоги ребёнку познать мир!»



Наша миссия – создание пространства – сообщества людей, объединённых идеей развития познавательных интересов как основы формирования всесторонне развитой личности ребёнка.

Взаимодействие с социальными институтами (библиотеки, ГИБДД, пожарная часть).

Пропаганда ЗОЖ среди всех участников образовательного процесса.

Удовлетворенность качеством предоставления услуг родителям, так как они являются заказчиками.

Для развития воспитанников нами заключены договоры с социальными институтами: библиотекой, школами, центром национальных культур, детским садом г. Стрежевого. Согласно договорам о взаимном сотрудничестве мы реализуем совместные планы, где предусматриваются такие мероприятия, как: Фестивали, совместные праздники, выставки, конкурсы

Фестиваль «Дружбы народов».

Социальные партнёры: Центр национальных культур, Центр детского и юношеского технического творчества «Патриот».

- Праздник «Смотр строя и песни».

Социальные партнёры: Центр детского и юношеского технического творчества «Патриот», МБОУ «СОШ № 30 (с углубленным изучением отдельных предметов)», кадетский корпус.

- «Серебряные волонтеры».

Социальные партнёры: общественная организация «Серебряные бабушки».

- Встреча с ветеранами.

Социальные партнёры: общественная организация «Общество ветеранов».

- Институт для родителей «Территория здорового питания».

Социальные партнёры: городская детская поликлиника № 4.

Родители (законные представители) воспитанников являются непосредственными участниками таких мероприятий: участвуют в подготовке данных мероприятий, при необходимости участвуют в них (сопровождают в библиотеки, оказывают помощь в доставке творческих работ нашим партнерам).

И как следствие такой плодотворной работы – это удовлетворенность качеством предоставляемых услуг. Обратите внимание на слайд.



**Слайд 12-15. Стиль учреждения, уровень комфорта**

## Стиль учреждения, уровень комфорта

- **Организационная культура** совокупность ценностей, принципов, норм и правил деятельности организации, которые разделяются большинством сотрудников, становятся ориентиром к действию для новичков и оказывают определенное влияние на характер реализации целей и выполнение специфической миссии данной конкретной организации.
- **Психологический комфорт в учреждении** - качественная сторона межличностных отношений, совокупность психологических условий, способствующих или препятствующих продуктивной совместной деятельности и всестороннему развитию личности.

Под стилем учреждения и комфорта мы понимаем организационную культуру, где каждый сотрудник знает, к чему стремиться учреждение, знает, что от качественной его работы зависит отношение родителей ко всему детскому саду.

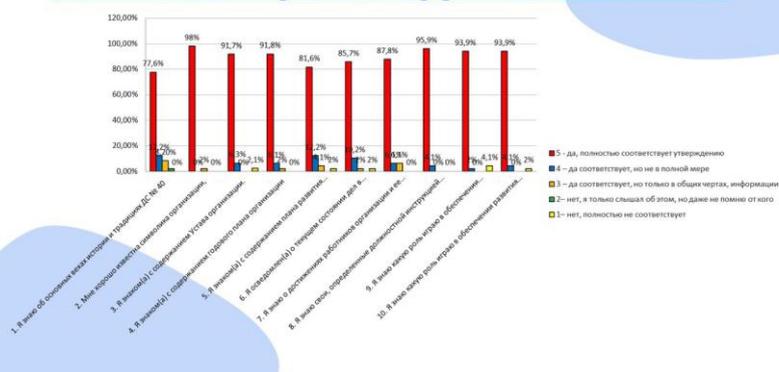
Для нас важны положительные взаимоотношения между сотрудниками внутри образовательной организации, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и принятие общих традиций: Наставничество, встречи и поздравления ветеранов, совместные субботники, проекты по оформлению зимних и летних участков.

Вновь пришедшие сотрудники вливаются в данную атмосферу и принимают ценности, принципы, нормы и правила деятельности организации, которые разделяются большинством.

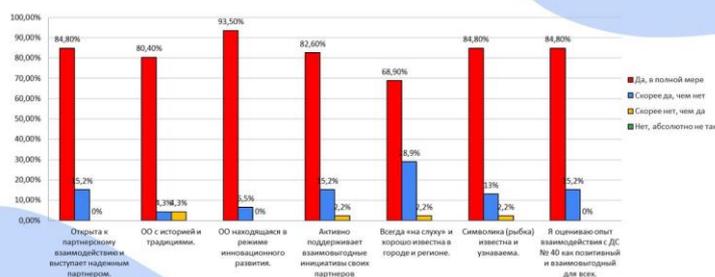
Кроме того, в образовательной организации система взаимодействия с социальными институтами выстроена так, что мы сами готовим себе кадры: договоры о практике студентов ВУЗов и социально-гуманитарного колледжа, совместные мероприятия по выходу на заседания РИП (региональной инновационной площадки), связь теории и практики в процессе внедрения и реализация инновационных технологий.

Данная работа подтверждается результатами анкетирования, как сотрудников образовательной организации, так и привлечением к участию социальных партнёров. Результаты предложены на слайде.

### Анкета для работников «Осведомленность о различных сферах деятельности ДС № 40»



### Анкета для социальных партнеров организации «Удовлетворенность качеством партнерских отношений»



В нашей организации большое внимание мы уделяем внутреннему облику здания детского сада. В холлах имеется единый стиль оформления, на информационных стендах и титульных обложках присутствует атрибутика образовательной организации, цветовое решение, наличие волн и логотипа присутствуют и в 1, и во 2 корпусе. И это несмотря на то, что объединение произошло 2 года тому назад.

На слайде показано внутреннее оформление 2-х корпусов.

### Стиль учреждения, уровень комфорта



### Слайд 16. Внешняя атрибутика.

Название детского сада у нас есть.

Наша задача - создать внешнюю узнаваемую атрибутику и не просто так, а чтобы она имела смысл.

У Конфуция есть такое высказывание: «Миром управляют знаки и символы, а не слово и не закон». Другими словами можно сказать: «Если ты хочешь быть богатым, успешным, здоровым, счастливым, ... — окружи себя определенными символами».

Вспомните Герб нашего города – он имеет свое описание.

- Скажите, что обозначают капельки (капли нефти и трубы), ель (местная природа) и 2 рыбы (Обь и её богатства).

Вот и наш Герб (логотип, символ) детского сада легко узнаваем и имеет и своё трактование (описание) выбранного цветового решения.



Ключевая фигура нашего логотипа - Золотая рыбка - яркая и разноцветная. *И если вспомнить сказку, то исполнительница желаний.*

Рыба – это естественный символ водной стихии и зарождения жизни; символ удачи и духовных достижений в культурах разных народов.

Тело самой рыбы имеет оранжевый цвет, означает здоровье. Свойства этого цвета символизируют энергию, радость, теплоту, смелость и это проявляется в нашей открытости, создании теплой уютной атмосферы в детском саду, смелости во внедрении инновационных технологий.

Хвост и плавники имеют зеленый цвет, т.к. это цвет самой жизни, гармонии и равновесия. В детский сад к нам приходят маленькие воспитанники, которые не знают жизни, а совместными усилиями семьи и детского сада из «незрелого зерна» вырастают сильные ростки.

Малиновый цвет (губы рыбки) символизирует тягу к познанию и развитию.

В желтом цвете изображена корона Золотой рыбки, и этот цвет ассоциируется с цветом солнца, тепла и положительными эмоциями.

Зубцы короны олицетворяют единство всех участников образовательных отношений: детей, педагогов и родителей. Ведь только при этом условии образовательная организация будет развиваться, процветать и идти вперед.

И внизу изображены волны, символизирующие ступеньки роста и развития.

Наталий Идаятовна. Официальный сайт ОО (размещена вся официальная информация), 100% наполняемость.

Евгения Михайловна. Страничка Instagram (что было, что стало, кол-во подписчиков, рассказываем о деятельности ОО, проводим прямые эфиры)

## Слайд 17. Экспресс – проект «Спроектируй имидж образовательной организации».

### Экспресс - проект «Спроектируй имидж детского сада»



### Название: Детский сад № 100 «Чебурашка»

- ЦЕЛЬ: повышение качества услуг дошкольного образования; создание эффективной системы, обеспечивающей доступность и равенство возможностей для каждого ребенка в получении качественного дошкольного образования; создание оптимальных условий для реализации образовательной программы дошкольного образования в соответствии с требованиями ФГОС; сохранение уникальности и самоценности детства, как важного этапа в общем развитии человека, сохранение единства образовательного пространства.
- Существуют 2 года.
- Групп 10 из них 2 с ТНР
- Одна группа раннего возраста.
- Более 50% молодые специалисты.
- Количество детей 200.
- Стаж руководителя 2 года.
- Всего 55 сотрудников.

## Слайд 18. Анкета «Обратная связь»

Просим оставить обратную связь

Анкета обратной связи

