**ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ДОУ ЧЕРЕЗ РАЗВИТИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА ПЕДАГОГОВ**

Современное дошкольное образовательное учреждение — это не только пространство воспитания и обучения детей, но и сложная социальная организация, в которой взаимодействуют разные профессионалы. Эффективность работы ДОУ напрямую зависит от качества взаимодействия в коллективе, уровня корпоративной культуры и эмоциональной атмосферы, в которой существуют сотрудники. Именно поэтому одной из важных задач старшего воспитателя становится организация системной работы по формированию корпоративной культуры через развитие эмоционального интеллекта педагогов.

Корпоративная культура включает в себя общие ценности, нормы, традиции, цели, которые разделяют все члены коллектива. Она проявляется в стиле общения, отношениях между сотрудниками, отношении к детям и родителям, в атмосфере учреждения в целом. Сильная корпоративная культура способствует повышению профессиональной мотивации, снижению конфликтности, созданию положительного имиджа ДОУ. Однако формирование такой культуры невозможно без внимания к внутреннему состоянию самих педагогов, их способности понимать свои эмоции и эмоции других, адекватно управлять собой в различных профессиональных ситуациях.

Эмоциональный интеллект педагога — это его способность распознавать и понимать собственные эмоции, управлять ими, а также устанавливать эффективные эмоциональные связи с другими людьми. Высокий уровень эмоционального интеллекта помогает педагогу строить уважительные и доверительные отношения с коллегами, конструктивно разрешать конфликты, создавать благоприятную эмоциональную атмосферу в детском коллективе. Развитие эмоциональной компетентности педагогов положительно сказывается на всей системе внутриколлективных отношений и становится основой корпоративной культуры, ориентированной на уважение, сотрудничество и профессиональное развитие.

Работа по развитию эмоционального интеллекта педагогов требует комплексного подхода. Одним из эффективных направлений является организация тренингов, мастер-классов, семинаров, направленных на развитие навыков эмоциональной саморегуляции, активного слушания, эмпатии. Такие мероприятия позволяют педагогам осознать важность эмоциональной сферы в профессиональной деятельности, учат их практическим приёмам управления своим состоянием, а также эффективного взаимодействия в команде.

Важно также интегрировать работу с эмоциональным интеллектом в ежедневную профессиональную практику. Старший воспитатель может использовать методику рефлексивных пятиминуток на педагогических советах и совещаниях, создавать ситуации для обсуждения эмоционально значимых профессиональных ситуаций. Совместный анализ трудностей и успешных случаев с позиций эмоциональной реакции и её влияния на результат способствует росту профессионального самосознания педагогов и формированию эмоциональной устойчивости.

Особое внимание стоит уделять созданию системы наставничества и взаимопомощи в коллективе. Взаимная поддержка, основанная на понимании эмоций и уважении к индивидуальности, укрепляет корпоративные связи и позволяет педагогам ощущать себя частью единой профессиональной команды. Механизмы благодарности, признания достижений каждого сотрудника становятся важными элементами укрепления позитивной корпоративной культуры.

Роль старшего воспитателя в этом процессе нельзя переоценить. Он выступает не только организатором работы по развитию эмоционального интеллекта, но и примером эмоционально компетентного поведения для коллег. Его способность слушать, поддерживать, регулировать эмоциональные состояния в коллективе напрямую влияет на формирование атмосферы доверия, открытости и взаимопомощи. Важно, чтобы старший воспитатель сознательно строил модели взаимодействия, которые способствуют развитию уважения, ответственности и чувства принадлежности к единому профессиональному сообществу.

Формирование корпоративной культуры через развитие эмоционального интеллекта педагогов — это процесс постепенный, требующий системности, терпения и вовлечённости всех участников образовательного процесса. Он включает в себя постоянную работу над личностным развитием педагогов, поддержку позитивного взаимодействия, создание условий для эмоциональной безопасности в коллективе.

В результате такой целенаправленной работы в ДОУ формируется профессиональная среда, в которой каждый педагог ощущает свою значимость, получает поддержку в сложных ситуациях, имеет возможность для профессионального и личностного роста. Это, в свою очередь, напрямую отражается на качестве образовательного процесса, на создании благоприятной среды для воспитания и развития детей.

Таким образом, развитие эмоционального интеллекта педагогов является важным стратегическим направлением работы старшего воспитателя по формированию корпоративной культуры в дошкольном учреждении. Осознанное внимание к эмоциональной сфере сотрудников позволяет строить коллектив, способный к эффективному взаимодействию, поддержке и совместному достижению профессиональных целей. В современном образовательном пространстве такие коллективы становятся залогом успешной реализации образовательных программ, повышения качества дошкольного образования и укрепления позиций учреждения в сообществе.

**Список литературы**

1. Воробьева Е.В., Леван Т.Н. Особенности организационной культуры детских садов в ракурсе отношения педагогов к этическим дилеммам // Образование и наука. 2018. №8.
2. Катпенова Г. А. Международный и отечественный опыт реализации инновационных подходов в повышении квалификации педагогических кадров // Педагогикалық ғылым және практика. Педагогическая наука и практика. 2015. №3 (9).
3. Леван Т.Н., Белолуцкая А.К., Морозова Т.В. Подготовка компетентных специалистов по работе с педагогическими командами для развития качества образования // КПЖ. 2018. №1 (126).
4. Наумова Л. А. Корпоративная культура как показатель управления развитием дошкольного образовательного учреждения // IN SITU. 2015. №5.
5. Нуриева А.Р., Газизова Ф.С., Юдина А.М. Роль заведующей в формировании корпоративной культуры дошкольной образовательной организации // Проблемы современного педагогического образования. 2021. №71-2.