



UDC 372.3/.4
LBC 74.14

Submitted: 23.12.2022
Accepted: 19.02.2023

INTERACTION WITH THE FAMILIES OF PUPILS AND ITS RELATION TO THE FORMATION OF CORPORATE CULTURE

Elena V. Germogenova

Volgograd State University, Volgograd, Russian Federation;
Academic Gymnasium No. 56 of Saint Petersburg, Saint Petersburg, Russian Federation

Abstract. The formation of the corporate culture of the preschool department of the State Educational Institution “Academic Gymnasium No. 56” of St. Petersburg takes place in close relationship with the parents of the pupils. The article determines the direct relation between the choice of parents of a preschool educational institution and the level of its corporate culture; the content characteristics of the components of corporate culture adopted and approved by the teaching staff of the Gymnasium and the parents of the pupils are given. The principles of effective interaction of teachers with parents based on cooperation, co-creation, partnership, organization of subject advisory assistance to the family of pupils, support for the initiative of the child are highlighted preschool age and its parents; the description of traditional holidays organized and held jointly with the parents of preschool children is given.

Key words: corporate culture of a preschool educational institution, pedagogy of success, interaction with parents of preschoolers, cooperation, support for the initiative.

УДК 372.3/.4
ББК 74.14

Дата поступления статьи: 23.12.2022
Дата принятия статьи: 19.02.2023

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С СЕМЬЯМИ ВОСПИТАННИКОВ И СВЯЗЬ С ФОРМИРОВАНИЕМ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Елена Валерьевна Гермогенова

Волгоградский государственный университет, г. Волгоград, Российская Федерация;
Академическая гимназия № 56 Санкт-Петербурга, г. Санкт-Петербург, Российская Федерация

Аннотация. Формирование корпоративной культуры дошкольного отделения Академическая гимназия № 56 Санкт-Петербурга происходит в тесной взаимосвязи с родителями воспитанников. В статье обусловлена прямая связь между выбором родителями дошкольного образовательного учреждения и уровнем его корпоративной культуры; приведены содержательные характеристики компонентов корпоративной культуры, принятые и одобренные педагогическим коллективом Гимназии и родителями воспитанников; выделены принципы эффективного взаимодействия педагогов с родителями, основанные на сотрудничестве, сотворчестве, партнерстве, организации предметной консультативной помощи семье воспитанников, поддержке инициативности ребенка дошкольного возраста и его родителей; приведено описание традиционных праздников организованных и проводимых совместно с родителями дошколят.

Ключевые слова: корпоративная культура дошкольного образовательного учреждения, педагогика успеха, взаимодействие с родителями дошкольников, сотрудничество, поддержка инициативности.

Введение

Мы понимаем, что времена, когда родители, потенциальные заказчики образовательных услуг для своих детей, определяли их в детские сады и школы, исходя из критерия «по

прописке», уже прошли. Сегодня родители или законные представители детей к выбору образовательного учреждения, и особенно детского сада как первого института социализации ребенка и получения им первичного опыта поведения в коллективе, подходят весьма

ответственно и с учетом конкретных требований [8]. Так, при выборе детского сада для своего ребенка родители руководствуются не только комплексом предоставляемых образовательных услуг, но и созданным имиджем организации, уровнем ее престижности и т. п. Положительный имидж учреждения, равно как и его престижность, во многом зависят от уровня корпоративной культуры.

Корпоративная культура современной образовательной организации определяется сложившимися традициями, единством ценностей, принятыми в обществе нормами поведения и правилами этикета у всех ее сотрудников [9, с. 16–19; 10, с. 22–34; 13, с. 61–68]. Такое единство выступает неким «регулятором» взаимодействия между участниками учебно-воспитательного процесса, а следовательно, влияет на конечный результат деятельности образовательного учреждения.

Целью данной статьи является определение содержательных характеристик компонентов корпоративной культуры дошкольной образовательной организации и выявление зависимости между ее уровнем и качеством взаимодействия с родителями воспитанников [5, с. 33–37; 14].

Гипотеза исследования состоит в том, что при организации эффективного взаимодействия педагогического коллектива детского сада с семьями воспитанников процесс формирования корпоративной культуры проходит плодотворнее, родители с желанием подключаются к реализации не только основной образовательной программы, но и к всестороннему развитию ребенка, создавая тем самым партнерские отношения в диаде «Семья – Детский сад».

Методы и материалы

При определении структурных элементов, составляющих корпоративную культуру дошкольной образовательной организации, и обобщения их содержательных характеристик автором проведен литературный обзор теоретических положений по данному вопросу и проанализированы локальные акты дошкольного учреждения [1, с. 51–56]. Для выявления готовности родителей к сотрудничеству с представителями детского сада, определения

степени их заинтересованности участвовать в жизни учреждения использованы беседы, наблюдение, проведены опросы и анкетирование, организована «обратная связь» [16]. При разработке эффективного механизма взаимодействия семьи ребенка с педагогическим коллективом и администрацией детского сада проведен анализ практической деятельности педагогов и обобщен имеющийся практический опыт.

В исследовании приняли участие родители воспитанников дошкольного отделения Академическая гимназия № 56 Санкт-Петербурга (100 чел.), педагогические работники, непосредственно контактирующие с детьми дошкольного возраста и членами их семей (15 чел.).

Анализ

Представим наиболее значимые аспекты корпоративной культуры ГБОУ «Академическая гимназия № 56» Санкт-Петербурга (далее – Гимназия № 56), представляющей собой один из крупнейших в Санкт-Петербурге образовательных комплексов, включающий в том числе и дошкольное отделение.

Существующие компоненты корпоративной культуры ДО Гимназии № 56 одобрены и поддерживаются всеми сотрудниками. Итак, рассмотрим содержательные аспекты обозначенных компонентов корпоративной культуры [3, с. 31–36].

Концептуальной основой всей системы деятельности всех подразделений Академической гимназии № 56 является педагогика успеха, что предусматривает объединение и координацию усилий педагогов и родителей с целью создания ситуаций успеха ребенка в процессе его развития [6]. Педагогика успеха направлена на развитие сильных сторон личности ребенка. Важным является то, что образовательная среда дошкольного отделения с современным программным обеспечением организована в двух структурных подразделениях в соответствии с федеральным государственным стандартом. Новые подходы обеспечивают возможность поддержки инициативы и самостоятельности всех участников образовательных отношений, в том числе и родителей, которые являются равно-

правными партнерами и активными участниками образовательного процесса.

Два здания дошкольного отделения оформлены в стиле известных сказок: «Винни Пух и его друзья» и «Приключения Буратино». Единое стилистическое пространство создает органичную эмоционально привлекательную среду пребывания детей, создает тематическую опору для организации программы каждого отдельного дня, месяца, всего учебного года. При этом такое тематическое пространство не отменяет широкого знакомства детей с классикой детской литературы.

Дошкольное отделение гимназии – современный образовательный комплекс с новейшим технологическим оснащением. Воспитанники с радостью занимаются в интерактивной песочнице, в игровых зонах «Поле чудес» и «Загадочный лабиринт», в интерактивной комнате «Маленький гений».

Оздоровительные проекты реализуются в спортивном зале «Поле побед» и в бассейне «Озеро Тортиллы», в «Соляной пещере» и в зимнем саду «Сказочная оранжерея», в сенсорной комнате «Тайна запеченного сверчка» и кабинетах логопедов «Звуковая поляна», в медицинском кабинете «В гостях у доктора Сова».

Все группы и учебные классы имеют свои уникальные названия: учебный класс «Игры Воскобовича», «Маленькая школа Мальвины», «Мастерская Папы Карло» и т. п.; группы «Ромашковая поляна», «Сказочная лужайка», «Солнечная опушка», «Цветочный сад», «Веселые лягушата», «Лужайка Винни», «Пуховая опушка» [2].

Программы, поддерживающие принципы преемственности, это еще один аспект корпоративной культуры, помогающий поддержать наиболее эффективное взаимодействие с семьями. Дети из дошкольного отделения переходят в начальную школу, завершая свой школьный путь в 11 классе, так обеспечивается и единое образовательное пространство, и условия непрерывной индивидуальной траектории развития ребенка.

Психолого-педагогическое сопровождение и реализация индивидуально-ориентированных программ для каждого ребенка с самого раннего возраста – главные основания системы работы дошкольного отделения гимназии.

Педагогами разработан необходимый методический инструментарий «Мастер майнд группы ДО+НО», эффективно используются портфолио достижений и карты индивидуального сопровождения воспитанника.

Проекты «Виртуальная экскурсия в начальную школу», «Веселые уроки», «Музыкальная гостиная», традиционный конкурс «Достояние года» помогают успешно решать непростые задачи обеспечения преемственности уровней обучения в гимназии.

Непрерывность и целостность гимназического образования ярко демонстрирует проектная деятельность обучающихся:

– в дошкольном отделении у наших воспитанников закладываются основные подходы к работе по системе портфолио – «Я учусь быть самостоятельным», «Я учусь общаться», «Я готовлюсь к школе»;

– в начальной школе гимназии ученики уже ведут собственные портфолио, в которых представляют результаты своих путешествий вместе с родителями на выходных «От портфолио выходного дня к абитур-классу»;

– портфолио старшеклассника имеет профориентационные цели.

Основная цель портфолио дошкольника – формирование у ребенка положительной самооценки и внутренней мотивации к познанию и достижениям. Работа над портфолио «Я учусь быть самостоятельным» организована во взаимодействии родителей, воспитателей и дошкольников, именно так и тогда малыши учатся рассказывать о себе и о своей семье, о друзьях; учатся анализу и рефлексии, оценке собственной деятельности, начинают думать над тем, чему ему еще нужно научиться.

При работе с портфолио «Я готовлюсь к школе» дошкольник может уже проверить собственную осведомленность об окружающем мире, показать свои знания, продемонстрировать первый опыт самоанализа и самодиагностики. Работа с портфолио поддерживает инициативу всех участников образовательного процесса, помогает воспитанникам проявить самостоятельность.

Ярким событием жизни всей гимназии является церемония награждения финалистов за самые успешные проекты «Достояние года», которая проходит в одном из самых

больших концертных залов Санкт-Петербурга – БКЗ «Октябрьский». В торжественной обстановке, среди множества приглашенных гостей, в числе которых представители городского Комитета по образованию, руководители образовательных учреждений, социальные партнеры, спонсоры, организуется поздравление авторов лучших проектов – творческих команд, состоящих из воспитателей, детей дошкольного возраста и их родителей.

Дошкольное отделение ежегодно отмечают несколькими знаками «Достояние года». В этом мероприятии принимают участие все – и дети, и педагоги, и родители, ведь все проекты мы реализуем совместно.

Результаты

В 2020 г. на конкурсе «Инновационных продуктов» высокой награды удостоен один из самых ярких успешных проектов: учебно-методический комплекс «Детский сад с доставкой на дом». В основе разработки – идея создания единого образовательного пространства [4, с. 235]. В условиях коронавирусных ограничений этот проект широко используется в дистанционном образовании детей, во время карантинных мероприятий, при невозможности посещения ребенком детской образовательной организации. «Детский сад с доставкой на дом» обеспечивает дистанционное взаимодействие всех участников образовательного процесса, делает его действительно оперативным, насыщенным адекватной и полезной информацией, практичным и интересным для всех субъектов дошкольного образования.

При составлении плана совместной деятельности мы следуем основным режимным моментам детского сада: включаем в дистанционную программу учебные занятия с детьми, утреннюю зарядку, музыкально-ритмические упражнения, игры на свежем воздухе, разнообразные занятия по экспериментированию и развитию логического мышления (ТРИЗ).

Учебно-методический комплекс состоит из трех копилки – воспитанника, родителей и педагога.

1. Копилка воспитанника включает шесть проектов: «Сказки от фей», «Образовательные квесты», «Творческая мастерс-

кая», «Музыкальная шкатулка», «Физкультура для всех», «Мультфильмы о главном». Это видео- и текстовые материалы, презентации, инструкции для работы дошколят.

2. В копилке родителей проекты «Неделя» для всех возрастных групп, «Справочник для родителей дошкольника», «Родительский клуб», а также вебинары на различные темы и записи родительских собраний. Материалы разнообразны: помимо видео и презентаций, есть буклеты, памятки, целое методическое пособие «Справочник для родителей дошкольника».

3. Копилка педагога включает два больших проекта: «Карта знаний обо всем» и «Виртуальный методический кабинет».

Использование УМК «Детский сад с доставкой на дом» обеспечивает создание образовательно-информационной среды, которая гарантирует охрану и укрепление психического и физического здоровья детей, обеспечивает эмоциональное благополучие детей и открытость дошкольного образования, способствует профессиональному развитию педагогических работников, создает условия для развивающего вариативного дошкольного образования и участия родителей (законных представителей) в образовательной деятельности.

Правильно организованная обратная связь, формирование критериев оценивания процесса воспитания дают возможность оценить зоны роста, объединить усилия взрослых для развития детей.

Необходимо дать почувствовать педагогам и родителям их взаимную необходимость и тесную взаимосвязь, взаимное уважение, потребность в советах и партнерских рекомендациях. Наши родители точно знают, что воспитатели всегда прислушиваются к их просьбам и пожеланиям.

Продуманные и разнообразные формы обратной связи приносят реальные результаты. Мы широко используем и индивидуальные каналы коммуникации, и коллективные. Постоянно разрабатываем, отбираем и внедряем новые эффективные формы обратной связи с родителями (тестирование, опросы, наблюдения, беседы др.) [11].

Наш банк анкет для эффективной обратной связи с родителями – залог успешного взаимодействия. Полученные ответы на воп-

росы помогают искать новые пути решения проблем, разрабатывать планы действий на их основании.

Система превращения воспитания из семейного в общественное постепенно уходит в прошлое. Благодаря этому меняется и позиция дошкольного отделения гимназии в работе с семьей.

Преимущества такой философии взаимодействия педагогов с родителями неоспоримы и многочисленны.

Мы объединили их в принципы эффективного взаимодействия:

- сотрудничество;
- сотворчество;
- безоценочность;
- партнерство;
- поддержка инициативы и самостоятельности;
- экспертность всех воспитывающих взрослых;
- опора на сильные стороны.

Все эти принципы мы подробно описываем в наших книгах: «Справочник для родителей дошкольника», «Детский сад с доставкой на дом», «Эффективное управление. 8 шагов к успеху» [12; 15].

Концептуальной основой деятельности дошкольного отделения, как и всей гимназии, является педагогика успеха [7].

Гимназия 56 расположена в уникальном районе на Петроградской стороне. Петроградская сторона – это самый старый исторический центр города, район, в котором родился наш город. Мы постоянные посетители Петропавловской крепости, домика Петра I, Троицкой площади.

Мы максимально используем пространство великого города и активно знакомим детей с историческим и культурным наследием других городов не только нашей страны, но и зарубежья (проекты «Культурный код России», «Я – петербуржец», «Я – будущий гимназист», «Юный читатель»). Эти проекты также являются преемственными со школой.

Кроме того, в Гимназии № 56 разработана программа инклюзивного образования, которая успешно реализуется вот уже более 20 лет. Системная работа обеспечивает образовательные потребности детей с ограниченными возможностями здоровья. Это край-

не важное направление, ведь именно оно создает не только доверие, но и открытость образования для всех.

С развитием в гимназии системы ППМС-сопровождения накоплен уникальный опыт поддержки и сопровождения инклюзивного образования. При этом особая роль отводится индивидуальному сопровождению каждого ребенка в соответствии с разработанными индивидуальными маршрутами. Эти маршруты разработаны не без участия родителей и включают как оказание консультативной помощи родителям воспитанников, занятия ребенка с логопедом, так и обеспечение общей тьюторской поддержки педагога, ребенка, семьи.

Именно комплексная мультидисциплинарная помощь позволяет адаптироваться не только ребенку, но и родителям. Такое сопровождение не просто помогает родителям эффективно и без перегрузок организовать режим дня ребенка для оптимального сочетания основного и дополнительного образования, но и обеспечивает равноправное партнерство в сотрудничестве и сотворчестве.

Заключение

Таким образом, деятельность дошкольного отделения Гимназии № 56 не только обеспечивает условия для всестороннего развития ребенка, но и способствует эффективному взаимодействию с его родителями, организуя процесс психолого-педагогического просвещения родителей по разным вопросам воспитания, социализации, здоровья детей дошкольного возраста, вовлекая родителей в партнерские отношения в деле развития и воспитания ребенка. Претворяя идеи гуманистического подхода к образованию, педагогический коллектив Гимназии № 56 выстраивает эффективный диалог на уровне глубокого доверия.

Мы открыты к обсуждению, готовы щедро делиться своим опытом, создавая открытое единое педагогическое пространство со всеми образовательными учреждениями Российской Федерации, максимально поддерживая имидж организации с помощью формирования корпоративной культуры, которая постоянно трансформируется и развивается.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Баутина, К. С. Влияние корпоративной культуры на развитие современной образовательной организации / К. С. Баутина // Национальные приоритеты России. – 2015. – № 4 (18). – С. 51–56. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-korporativnoy-kultury-na-razvitie-sovremennoy-obrazovatelnoy-organizatsii>
2. Берн, Э. Игры, в которые играют люди. Люди, которые играют в игры / Э. Берн. – М. : Эксмо, 2000. – 576 с.
3. Власюк, И. В. Особенности формирования корпоративной культуры в ДОУ: из опыта работы / И. В. Власюк, Е. В. Гермогенова // Среднее профессиональное образование. – 2022. – № 7 (323). – С. 31–36.
4. Волошина, Л. Н. Развитие здоровьесберегающего образовательного пространства дошкольных учреждений (методология, теория, практика) : дис. ... д-ра пед. наук / Волошина Людмила Николаевна. – Екатеринбург, 2006. – 434 с.
5. Галянт, И. Г. Формирование корпоративной культуры дошкольной образовательной организации и семьи / И. Г. Галянт // Вестник ЮУрГГПУ. – 2017. – № 3. – С. 33–37.
6. Глущенко, О. А. Управление развитием корпоративной культуры педагогов дошкольного образовательного учреждения : автореф. дис. ... канд. пед. наук / Глущенко Оксана Александровна. – Ростов н/Д, 2008. – 25 с.
7. Грошева, И. Л. Содержание и организация деятельности дошкольного образовательного учреждения как открытой оздоровительно-образовательной системы : дис. ... канд. пед. наук / Грошева Ирина Легиевна. – Ставрополь, 2003. – 247 с.
8. Джерелиевская, М. А. Установки коммуникативного поведения / М. А. Джерелиевская. – М. : Смысл, 2000. – 191 с.
9. Дугина, О. В. Корпоративная культура и организационные изменения / О. В. Дугина // Управление персоналом. – 2000. – № 12. – С. 16–19.
10. Пастюк, О. В. Корпоративная культура как основа совершенствования управления персоналом современного детского сада / О. В. Пастюк // Детский сад от А до Я. – 2013. – № 6. – С. 22–34.
11. Почепцов, Г. Г. Теория коммуникации / Г. Г. Почепцов. – М. : Рефл-бук, 2001. – 343 с.
12. Радугин, А. А. Введение в менеджмент: социология организаций и управления / А. А. Радугин, К. А. Радугин. – Воронеж : [б. и.], 1995. – 196 с.
13. Севумян, Э. Н. Понятия «корпоративная культура» и «организационная культура»: социально-философский анализ / Э. Н. Севумян // Контекст

и рефлексия: философия о мире и человеке. – 2017. – Т. 6, № 5А. – С. 61–68.

14. Спивак, В. А. Корпоративная культура: теория и практика / В. А. Спивак. – М. : Питер, 2001. – 322 с.
15. Управление персоналом / под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. – М. : ЮНИТИ, 1998. – 560 с.
16. Шаманова, Ж. В. Сотрудничество с родителями в рамках формирования корпоративной культуры дошкольного образовательного учреждения / Ж. В. Шаманова. – Электрон. текстовые дан. – Режим доступа: <https://urok.1sept.ru/articles/532158>

REFERENCES

1. Bautina K.S. Vliyaniye korporativnoy kultury na razvitiye sovremennoy obrazovatelnoy organizatsii [Influence of Organizational Culture on Development of a Contemporary Educational Establishment]. *Natsionalnyye prioritety Rossii* [National Priorities of Russia], 2015, no. 4 (18), pp. 51-56. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vliyanie-korporativnoy-kultury-na-razvitie-sovremennoy-obrazovatelnoy-organizatsii>
2. Bern E. *Igry, v kotoryye igrayut lyudi. Lyudi, kotoryye igrayut v igry* [Games That People Play. People Who Play Games]. Moscow, 2000. 576 p.
3. Vlasyuk I.V., Germogenova E.V. Osobennosti formirovaniya korporativnoy kultury v DOU: iz opyta raboty [Features of the Formation of a Corporate Culture in a Preschool Educational Institution: From Work Experience]. *Sredneye professionalnoye obrazovaniye* [Journal of Secondary Vocational Education], 2022, no. 7 (323), pp. 31-36.
4. Voloshina L.N. *Razvitiye zdorovyeberegayushchego obrazovatel'nogo prostranstva doshkolnykh uchrezhdeniy (metodologiya, teoriya, praktika): dis. ... d-ra ped. nauk* [Development of Health-Saving Educational Space of Preschool Institutions (Methodology, Theory, Practice). Dr. ped. sci. diss.]. Yekaterinburg, 2006. 434 p.
5. Galyant I.G. Formirovaniye korporativnoy kultury doshkolnoy obrazovatelnoy organizatsii i semyi [Formation of Corporate Culture of Preschool Educational Organization and Family]. *Vestnik YuUrGGPU* [The Herald of South-Ural State Humanities-Pedagogical University], 2017, no. 3, pp. 33-37.
6. Glushchenko O.A. *Upravleniye razvitiyem korporativnoy kultury pedagogov doshkolnogo obrazovatel'nogo uchrezhdeniya: avtoref. dis. ... kand. ped. nauk* [Management of the Development of Corporate Culture of Teachers of Preschool Educational Institutions. Cand. ped. sci. abs. diss.]. Rostov-on-Don, 2008. 25 p.

7. Grosheva I.L. *Soderzhaniye i organizatsiya deyatelnosti doshkolnogo obrazovatel'nogo uchrezhdeniya kak otkrytoy ozdorovitel'no-obrazovatel'noy sistemy: dis. ... kand. ped. nauk* [The Content and Organization of the Activities of a Preschool Educational Institution as an Open Health and Educational System. Cand. ped. sci. abs. diss.]. Stavropol, 2003. 247 p.

8. Jerelievskaya M.A. *Ustanovki kommunikativnogo povedeniya* [Attitudes of Communicative Behavior]. Moscow, Smysl Publ., 2000. 191 p.

9. Dugina O.V. Korporativnaya kultura i organizatsionnyye izmeneniya [Corporate Culture and Organizational Changes]. *Upravleniye personalom* [Personnel Management], 2000, no. 12, pp. 16-19.

10. Pastyuk O.V. Korporativnaya kultura kak osnova sovershenstvovaniya upravleniya personalom sovremennogo detskogo sada [Corporate Culture as a Basis for Improving the Personnel Management of a Modern Kindergarten]. *Detskiy sad ot A do Ya* [Kindergarten From A to Z], 2013, no. 6, pp. 22-34.

11. Pocheptsov G.G. *Teoriya kommunikatsii* [Theory of Communication], Moscow, Refl-book, 2001. 343 p.

12. Radugin A.A., Radugin K.A. *Vvedeniye v menedzhment: sotsiologiya organizatsiy i upravleniya* [Introduction to Management: Sociology of Organizations and Management]. Voronezh, 1995. 196 p.

13. Sevumyan E.N. Ponyatiya «korporativnaya kultura» i «organizatsionnaya kultura»: sotsialno-filosofskiy analiz [Concepts of “Corporate Culture” and “Organizational Culture”: Socio-Philosophical Analysis]. *Kontekst i refleksiya: filosofiya o mire i cheloveke* [Context and Reflection: Philosophy of the World and Human Being], 2017, vol. 6, no. 5A, pp. 61-68.

14. Spivak V.A. *Korporativnaya kultura: teoriya i praktika* [Corporate Culture: Theory and Practice]. Saint Petersburg, Peter Publ., 2001. 322 p.

15. Bazarov T.Yu., Eremin B.L., eds. *Upravleniye personalom* [Personnel Management]. Moscow, UNITY Publ., 1998. 560 p.

16. Shamanova Zh.V. Sotrudnichestvo s Roditelyami v Ramkakh Formirovaniya Korporativnoy Kultury Doshkolnogo Obrazovatel'nogo Uchrezhdeniya [Cooperation with Parents as Part of the Formation of a Corporate Culture of a Preschool Educational Institution]. *Otkrytyy Urok* [Public Lesson]. URL: <https://urok.1sept.ru/articles/532158>

Information About the Author

Elena V. Germogenova, Postgraduate Student, Volgograd State University, Prosp. Universitetsky, 100, 400062 Volgograd, Russian Federation; Deputy Director of the Gymnasium for Preschool Education, Academic Gymnasium No. 56 of Saint Petersburg, Prosp. Chkalovsky, 35, 197136 Saint Petersburg, Russian Federation, germogenova.lena2017@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5218-5682>

Информация об авторе

Елена Валерьевна Гермогенова, аспирант, Волгоградский государственный университет, просп. Университетский, 100, 400062 г. Волгоград, Российская Федерация; заместитель директора гимназии по дошкольному образованию, Академическая гимназия № 56 Санкт-Петербурга, просп. Чкаловский, 35, 197136 г. Санкт-Петербург, Российская Федерация, germogenova.lena2017@yandex.ru, <https://orcid.org/0000-0001-5218-5682>