

**Формы для создания модели
«Источники энергии для жизни и развития» в МБУ «Школа №69».**

Форма 1

ЧЕЛОВЕК (участник образовательного процесса: ученик, учитель, руководитель, родитель)				
	Этапы			
	исследование	запуск	развитие	интеграция
Действия	<p>1.Интегральная диагностика проблем устойчивости (оценка эмоционального состояния педагогов) «Школа № 69».</p> <p>2.Диагностика профессионального выгорания (методика А. А. Рукавишникова).</p> <p>3.«Методика изучения удовлетворённости педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении (Е.Н. Степанов)».</p>	<p>1.Активный сбор инициатив по стабилизации эмоционального состояния сотрудников (анкетирование).</p> <p>2.Подбор и разработка форм, методов, технологий по повышению внутреннего благополучия педагогов, обеспечивая комфортную среду в Школе № 69. (мозговой штурм, работа в группах, предложение инициатив).</p> <p>3.Психологическая гостиная «7 источников для жизни и развития школы».</p>	<p>1.Семинар-практикум с элементами тренинга «Профессиональное выгорание» педагога: причины, коррекция и профилактика».</p> <p>2.Занятия с элементами тренинга «Как совладать со стрессом?».</p> <p>3.Участие в тренинге «Мои ресурсы внутри меня».</p> <p>4.Тренинг «В поисках себя любимого».</p>	<p>1.Получение обратной связи о ходе реализации проекта, через повторную диагностику эмоционального состояния сотрудников «Школы № 69» (в процессе).</p> <p>2.Мониторинг динамики психоэмоционального благополучия.</p>
Результаты	<p>1.Аналитическая справка о сильных и слабых сторонах сотрудников «Школа № 69».</p> <p>2. Выявлен уровень удовлетворенности средой ОУ.</p>	<p>1.Создание условий, способствующих профилактике СЭВ (синдрома эмоционального выгорания).</p>	<p>1.Педагоги обучены психотехническим приемам саморегуляции негативных эмоциональных состояний.</p>	<p>1.Снизилась тревожность и профессиональное выгорание.</p> <p>2. Повысились мотивация и оптимизм в профессиональной</p>

	<p>3.Создана команда по реализации проекта.</p> <p>4.Осознание педагогами своих сильных и слабых сторон.</p>			деятельности, что способствовало уровню удовлетворенност и средой ОУ.
--	--	--	--	---

Форма 2

КУЛЬТУРА (отношения и ценности в организации)				
	Этапы			
	исследование	запуск	развитие	интеграция
Действия	<p>1.Анализ накопленных знаний относительно понятий: ценностные ориентации, ценности, отношение к организации.</p> <p>2.Формирование процесса интериоризации основных корпоративных ценностей и смыслов.</p>	<p>1.Сбор инициатив, разработка программы внутрифирменного обучения.</p> <p>2.Поиск, разработка и апробация методов и практик, направленных на позитивные изменения в коллективе.</p> <p>3.Мотивирующая речь директора (в начале рабочей недели).</p>	<p>1.Практика «Позитивная живопись».</p> <p>2.Морфологический тест жизненных ценностей (МТЖЦ) Сопова В.Ф. и Карпушиной Л.В.</p> <p>3.Практика «Аффирмации»</p> <p>3. Поздравление с днем рождения, праздниками.</p>	<p>1.Мониторинг динамики в воспитании внутренней культуре.</p> <p>2.Фиксация общего уровня комфортности взаимодействия сотрудников «Школа № 69» (в процессе).</p>
Результаты		<p>1.Осознание своего вклада в свое благополучие и организации в целом.</p> <p>2.Понимание способов достижения цели.</p> <p>3.Принятие культуры принятия другого, как человека со своими потребностями и ценностями; внимательного отношения.</p> <p>4.Повышение сплоченности коллектива.</p>	<p>1.Анализ эффективности реализуемых мероприятий через обратную связь с педагогами.</p> <p>2.Фиксация позитивных изменений.</p>	<p>1.Повышение ценностных ориентаций.</p>

<p align="center">СИСТЕМА (процессы развития организации, совершенствование инновационной активности педагогических работников)</p>				
	Этапы			
	исследование	запуск	развитие	интеграция
Действия	<p>1.Создание рабочей группы проекта.</p> <p>2.Анализ кадрового состава.</p> <p>2.Составление дорожной карты проекта.</p>	<p>1.Планерки по обмену мнениями инициативных мини-групп, работающих над практиками по повышению внутреннего благополучия педагогов и уровня удовлетворенност и комфортной средой Школы № 69.</p> <p>2.Обучение участников проекта по командообразованию.</p>	<p>1.Создание банка позитивных практик.</p> <p>2.Фиксация побед и позитивных изменений.</p> <p>3.Анализ сложностей и недостатков.</p> <p>4.Корректировка хода проекта.</p> <p>5.Конкурсы профессионального мастерства (учитель года).</p>	<p>1. Презентация опыта по внедрению успешных практик.</p> <p>2. Подведение итогов проекта (запланировано)</p> <p>3.Определения уровня благополучия образовательного учреждения.</p>
Результаты	<p>1.Наличие мотивации у педагогов на участие в проекте.</p> <p>2.Увеличение количества участников в проекте.</p> <p>3.Понимание цели-результата участия в проекте.</p>	<p>1.Коллектив осознает запуск проекта, понимает его суть, и свою роль в проекте, есть понимание хода реализации проекта.</p>	<p>1.Предоставление возможности профессионального и личностного роста у педагогов.</p>	<p>1.Создание единого комфортного и эмоционально-благополучного пространства для каждого сотрудника МБУ «Школа № 69».</p>