

**Модель
«Источники энергии для жизни и развития»
в МБУ «Школа № 59»**

Форма 1

ЧЕЛОВЕК				
(участник образовательного процесса: ученик, учитель, руководитель, родитель)				
Этапы				
	исследование	запуск	развитие	интеграция
Действия	<ul style="list-style-type: none"> - формирование команды проекта; - обучение команды проекта (вводная сессия); - проведение интегральной диагностики 	<ul style="list-style-type: none"> - сбор инициатив по повышению благополучия ОУ; - тренинги и мастер-классы по тематике «Источники энергии для жизни и развития ОУ» для участников проекта 	<ul style="list-style-type: none"> - регулярные сессии команды проекта; - реализация инициатив на уровнях: <ul style="list-style-type: none"> ● Человек (участник образовательного процесса: ученик, учитель, руководитель, родитель) ● Культура (отношения и ценности) ● Система (процессы в организации) - фиксация положительных изменений; - анализ сложностей и недостатков, корректирование хода проекта; - обучение команды проекта и сотрудников. 	<ul style="list-style-type: none"> - подведение итогов проекта; - интервью и опросы для анализа результатов изменений и планирования следующих шагов проекта; - формирование традиций в ОУ.
Результаты	<ul style="list-style-type: none"> - выявлены сильные и слабые стороны коллектива, обозначены точки развития школы; - вовлечены в проект ключевые участники команды (директор, заместители директора, педагог-психолог, руководители ШМО, активные педагоги); - составлена дорожная карта проекта. 	<ul style="list-style-type: none"> - реализован спектр инициатив развития ОУ; - 81% сотрудников прошли обучение. 	<ul style="list-style-type: none"> - реализация важных изменений в культуре и системе организации; - развитие у участников ОП ключевых навыков устойчивости и развития в условиях перемен. 	<ul style="list-style-type: none"> - новое состояние культуры и системы ОУ; - новый уровень навыков и знаний в области приобретения источников энергии для жизни и развития; - рост уровня благополучия ОУ: снижение показателей тревожности, повышение мотивации коллектива.

КУЛЬТУРА (отношения и ценности в организации)				
	Этапы			
	исследование	запуск	развитие	интеграция
Действия	<ul style="list-style-type: none"> - изучение существующих традиций и определение принятых ценностей; - изучение ранее существовавших традиций в ОУ; - обучение команды проекта «Ценности в традициях» 	<ul style="list-style-type: none"> - поддержание существующих традиций; - выработка и коррекция ценностных ориентиров коллектива; - включение ранее утраченных традиций в существующие. 	<ul style="list-style-type: none"> - регулярные поздравительные открытки с днем рождения в мессенджере ВКонтакте; - проведение не менее 2х раз в год «зеленых» педсоветов с выездом на природу; - позиционирование педагогов «Лучшие во всем» - наградной материал, фотозоны, стенды, сюрпризы от Феи «просто так». 	<ul style="list-style-type: none"> - подведение итогов проекта; - интервью и опросы для анализа результатов изменений и планирования следующих шагов проекта; - формирование традиций в ОУ.
Результаты	<ul style="list-style-type: none"> - отчет о сильных сторонах традиций ОУ; - встреча с представителями ОУ, ранее работавших в ОУ; - вовлечение в проект членов коллектива; - набросок традиций ОУ 	<ul style="list-style-type: none"> - запущена серия инициатив развития традиционных ценностей ОУ; - корпоративная культура: основные постулаты, стандарты поведения. 	<ul style="list-style-type: none"> - реализация важных изменений в культуре и системе организации; - развитие у участников ОП ключевых навыков устойчивости и развития в условиях перемен. 	<ul style="list-style-type: none"> - новое состояние культуры и системы ОУ; - новый уровень навыков и знаний в области приобретения источников энергии для жизни и развития; - рост уровня благополучия ОУ: снижение показателей тревожности, повышение мотивации коллектива.

СИСТЕМА (процессы развития организации, совершенствование инновационной активности педагогических работников)				
	Этапы			
	исследование	запуск	развитие	интеграция
Действия	<ul style="list-style-type: none"> - изучение психологического климата в коллективе и инновационной активности педагогических работников; - мозговой штурм по включению изменений процессов развития ОУ, совершенствования активности педагогов; - разработка и создание дорожной карты. 	<ul style="list-style-type: none"> - сбор инициатив; - погружение коллектива в систему «Источники энергии для жизни и развития» 	<ul style="list-style-type: none"> - регулярные сессии команды проекта; - фиксация побед и позитивных изменений; - анализ сложностей и недостатков, корректирование хода проекта. 	<ul style="list-style-type: none"> - анализ результатов участия в проекте - обобщение и оформление материалов, создание методических рекомендаций «Источники энергии для жизни и развития»
Результаты	<ul style="list-style-type: none"> - отчет о сильных и слабых сторонах процессов развития ОУ; - дорожная карта проекта. 	<ul style="list-style-type: none"> - запущена серия инициатив развития ОУ; - большинство сотрудников прошли обучение. 	<ul style="list-style-type: none"> - реализация важных изменений в системе организации. 	<ul style="list-style-type: none"> - создание банка эффективных практик, удачных решений «Источники энергии для жизни и развития»- поддержание установившейся системы (комфортность среды, сплочение, взаимопомощь и поддержка, поощрение творчества, стремления к инновациям, побуждение к активности, эффективные методы руководства)