

*Сохранение психологического благополучия педагогов: опыт внедрения модели устойчивости в рамках проекта «Источники энергии для жизни и развития»*



**Корнеева Анастасия Викторовна,  
заместитель директора по УВР МБУ «Школа № 61»**



Профессиональное выгорание педагогов подрывает качество образования, снижает мотивацию учителей и негативно влияет на их физическое и психическое здоровье, что в конечном счете отражается на будущем поколении.

Профилактика профессионального выгорания - прямой путь к повышению продуктивности, вовлеченности и качеству работы учителей.

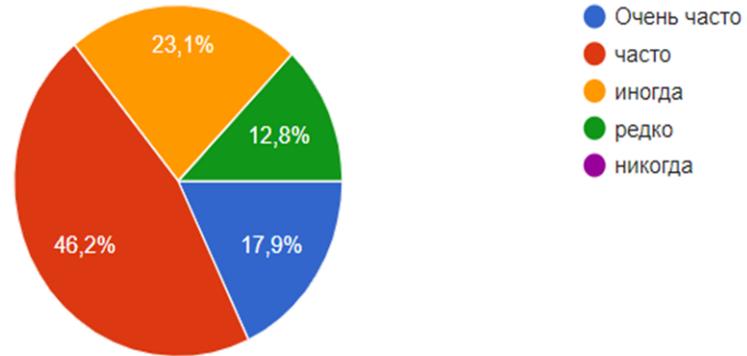
Счастливый педагог легко мыслит, креативно и творчески подходит к работе, растет профессионально и с удовольствием участвует в развитии образовательного учреждения.



# Опрос по выявлению уровня эмоционального выгорания в коллективе

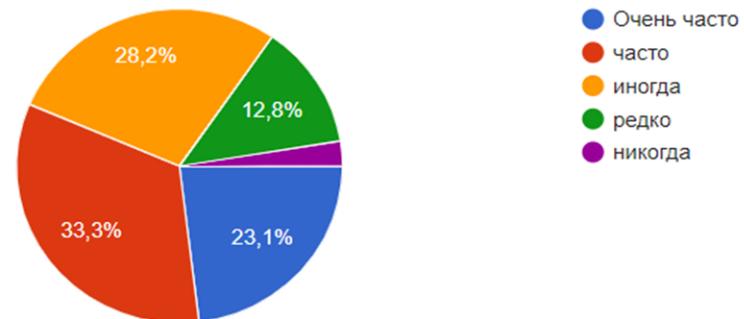
К концу рабочего дня я постоянно чувствую сильную усталость

39 ответов



К концу рабочего дня я чувствую эмоциональное и физическое истощение

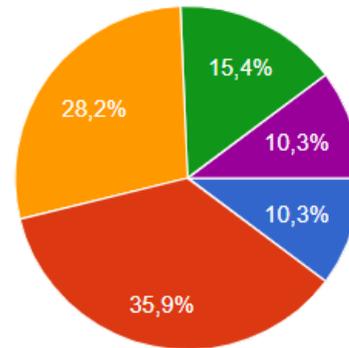
39 ответов



# Опрос по выявлению уровня эмоционального выгорания в коллективе

К концу рабочего дня я чувствую нервное напряжение

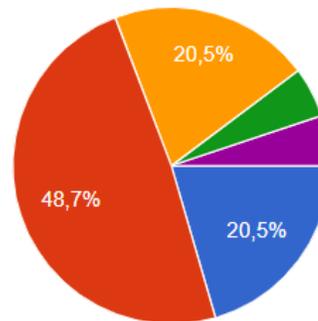
39 ответов



- Очень часто
- часто
- иногда
- редко
- никогда

Когда я прихожу с работы у меня не хватает сил на домашние дела

39 ответов



- Очень часто
- часто
- иногда
- редко
- никогда

Приоритетная задача руководителя образовательного учреждения – создание таких условий для педагогического коллектива, при которых будут устранены причины эмоционального выгорания.



Городского округа Тольятти  
«Школа с углубленным изучением отдельных предметов № 61»  
(МБУ «Школа № 61»)

ПРИКАЗ

28.09.2023

№ 102/1

г. Тольятти

«О реализации городского проекта «Внедрение модели сохранения устойчивости и благополучия образовательного учреждения. Источники энергии для жизни и развития» на 2023-2024 учебный год

В соответствии с приказом департамента образования администрации городского округа Тольятти от 27.09.2023 г. № 337-пк/3.2. «Об организации деятельности МОУ в рамках реализации городского проекта МКОУ ДПО РЦ в 2023-2024 учебном году», в целях обеспечения благополучия и стабильности деятельности МБУ «Школа № 61», в рамках реализации городского проекта «Внедрение модели сохранения устойчивости и благополучия образовательного учреждения.

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Утвердить состав рабочей группы по реализации проекта в МБУ «Школа № 61»:

Бурлакова Т.В. – заместитель директора по УВР;  
Сердобольская Е.А. – психолог;  
Кудашова Г.Н. – советник по воспитательной работе;  
Субботина И.А. – учитель русского языка и литературы.

2. Утвердить Дорожную карту реализации Проекта на 2023-2024 учебный год.

3. Ответственность исполнения приказа оставляю за собой.

Директор

А.В. Кордик

С приказом ознакомлены:  
Заместитель директора по УВР  
Психолог

Т.В. Бурлакова

Е.А. Сердобольская

# Мероприятия и практики в рамках реализации проекта:

- ▶ Систематические занятия с элементами тренинга по устранению эмоционального выгорания, проводимые школьным психологом:

«Тренинг эмоционального благополучия» (арт-терапевтические тренинги, аутотренинг, упражнение «Мойка машин»)



- ▶ Регулярные сессии рабочей команды по планированию мероприятий и обсуждению их результатов
  - ▶ «День оранжевого настроения»
- ▶ Организация системы поддержки в коллективе (видеоролик о радостных и памятных событиях на работе, открытка-сообщение, послание для испытывающих трудности педагогов, поздравления с Днем Рождения и другими значимыми датами в школьном чате);





# Модель «Источники энергии для жизни и развития»

Формы для создания модели  
«Источники энергии для жизни и развития» в ОУ

Форма 1

ЧЕЛОВЕК (участник образовательного процесса: ученик, учитель, руководитель, родитель)				
Этапы				
	исследование	запуск	развитие	интеграция
Действия	Интегральная диагностика сотрудников МБУ «Школа №61» Экспресс-диагностика эмоционального выгорания у педагогов Проведение исследования по изучению общего	Формирование команды участников проекта. Разработка модели «Источники энергии для жизни и развития» Проведение диагно-	1. Проведение тренингов каждый триместр школьным психологом по устранению эмоционального выгорания на работе учителей (упражнения для релаксации и установки для ауто-тренинга с целью сниже-	Формирование традиций педагогического коллектива.

Форма 2

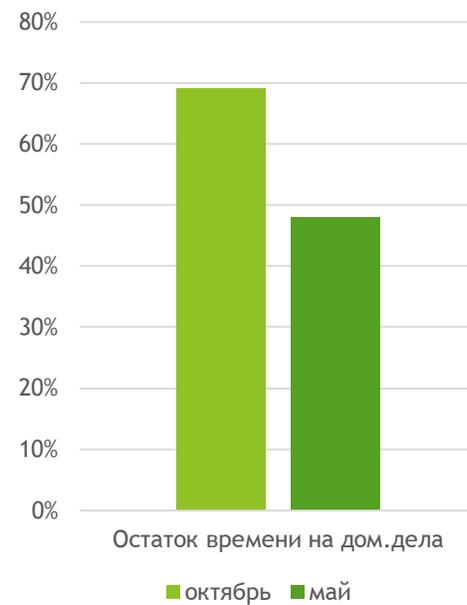
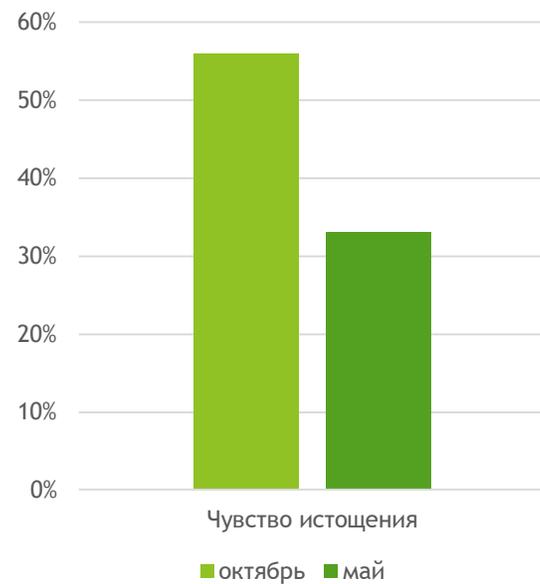
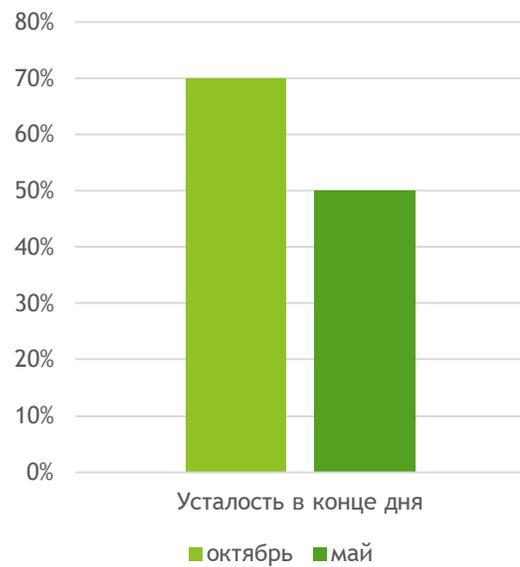
КУЛЬТУРА (отношения и ценности в организации)				
Этапы				
	исследование	запуск	развитие	интеграция
Действия	Исследование и определение типа корпоративной культуры в МБУ «Школа №61»	Формирование команды участников проекта. Разработка модели культурных ценностей в образовательной организации. Посещение встреч	Развитие личностного потенциала каждого участника образовательного процесса (поощрение грамотами сотрудников, учеников, родителей, которые внесли вклад в общее дело)	Участие педагогических работников в курсах профессионального мастерства («Учитель года», «Педагогические высоты», НПК «Школа в фокусе»). Участие обучающихся

Форма 3

СИСТЕМА (процессы развития организации, совершенствование инновационной активности педагогических работников)				
Этапы				

	исследование	запуск	развитие	интеграция
Действия	Изучение уровня эффективности методов регулирования следующих процессов: повышение качества образования, усиления воспитательного потенциала, формирова-	Повышение квалификации работников и организация методической помощи. Организация службы наставничества и системы развития талантливых детей.	Проведение в школе инновационной экспериментальной и опытной работы (участие в проектах: «Психолого-педагогические классы», «Вклад в будущее», «Школьная газета»).	Участие педагогических работников, родителей, обучающихся в проекте «Психолого-педагогические классы». Участие педагогов в городских семинарах

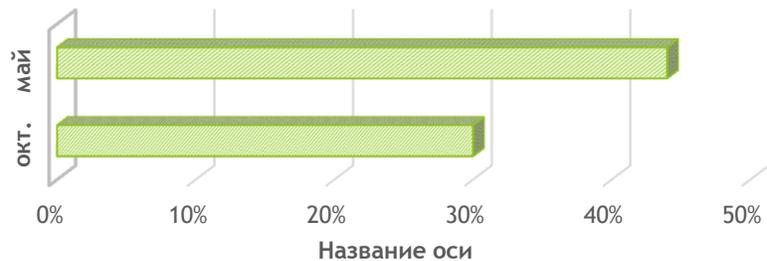
# Результаты итогового опроса:



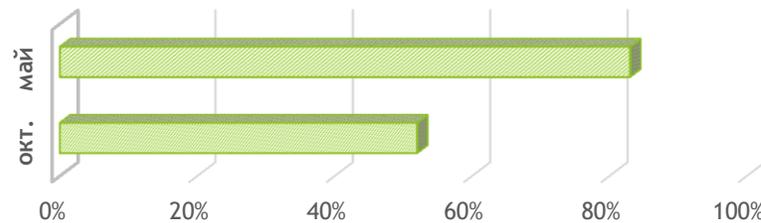
В начале и конце учебного года была проведена интегральная диагностика проблем устойчивости образовательного учреждения.

**В представленных диаграммах не понятно где входная а где итговая диагностика**

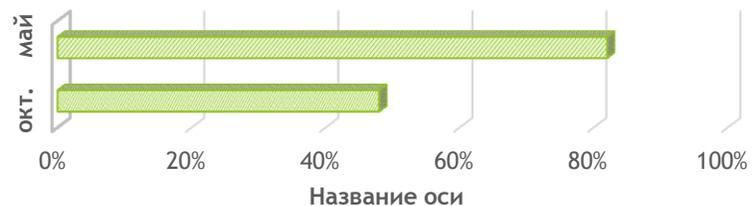
### КОЛИЧЕСТВО ПЕДАГОГОВ, ВОВЛЕЧЕННЫХ В ИННОВАЦИОННУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ



### КОЛИЧЕСТВО ПЕДАГОГОВ, ОЦЕНИВШИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ СРЕДУ СВОЕГО УЧРЕЖДЕНИЯ, КАК КОМФОРТНУЮ



### КОЛИЧЕСТВО ПЕДАГОГОВ, ОЦЕНИВШИХ СВОЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОЕ СОСТОЯНИЕ НА РАБОТЕ, КАК ГАРМОНИЧНОЕ



Спасибо за внимание!

