



**УСТОЙЧИВОСТЬ И БЛАГОПОЛУЧИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ.
ИСТОЧНИКИ ЭНЕРГИИ ДЛЯ ЖИЗНИ И РАЗВИТИЯ
(ИЗ ОПЫТА ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ТОЛЬЯТТИ)
СБОРНИК МЕТОДИЧЕСКИХ МАТЕРИАЛОВ**

Тольятти 2023

УДК 37.088.2

ББК 74.04

С 93

Рецензенты: Григорьева И.Н., к.пед.н., доцент, руководитель образовательной программы «Дошкольное образование» Поволжской академии Святителя Алексея,

Алексеева Н.Д., к.филос.н., доцент, заведующий кафедрой "Гостеприимство и межкультурные коммуникации" ФГБОУ ВО "Поволжский государственный университет сервиса"

Редактор и составитель: Сергеева О.А., директор МКОУ ДПО РЦ, к.пед.н.

УСТОЙЧИВОСТЬ И БЛАГОПОУЧИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ. ИСТОЧНИКИ ЭНЕРГИИ ДЛЯ ЖИЗНИ И РАЗВИТИЯ: сборник методических материалов из опыта проектной деятельности образовательных учреждений городского округа Тольятти- Тольятти: МКОУ ДПО РЦ, 2023. 93с.

Сборник «Устойчивость и благополучие образовательных учреждений. Источники энергии для жизни и развития (из опыта проектной деятельности образовательных учреждений городского округа Тольятти)» представляет собой методические разработки для педагогических коллективов образовательных учреждений всех типов.

Методические материалы имеют практикоориентированную направленность и предназначены для использования в деятельности коллективов учреждений по созданию атмосферы благополучия в работе организации, профилактики педагогического выгорания, организации комфортной образовательной среды, позволяющей каждому члену коллектива чувствовать себе защищенным.

Представленный в сборнике опыт работы по методическому сопровождению проектной деятельности муниципальных образовательных учреждений поможет методическим службам всех уровней простроить свою работу с образовательными организациями в проектном режиме. Модели устойчивости и благополучия учреждений, разработанные и реализуемые в муниципальных образовательных учреждениях дошкольного и дополнительного образования городского округа Тольятти, позволят педагогическим коллективам создать дружный, сплоченный, работоспособный коллектив, нацеленный на инновационную деятельность в проектном формате.

Методические материалы могут быть также использованы студентами педагогических вузов при прохождении педагогической практики в учреждениях образования.

© Муниципальное казенное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Ресурсный центр» городского округа Тольятти

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие

Лебедева Л.М., канд.пед.наук, руководитель департамента образования администрации городского округа Тольятти..... 5

«Проекты счастья» в образовательных учреждениях

Андрюшина О.В., канд.пед.наук, бизнес-тренер, коуч (ICF), игротехник, сертифицированный специалист по управлению проектами (ПМ-СТАНДАРТ)..... 6

Методическое сопровождение проектной деятельности команд образовательных учреждений

Сергеева О.А., кан.пед.наук, директор МКОУ ДПО РЦ..... 8

Позитивные практики в построении корпоративной модели счастья «Счастье есть – счастье здесь»

Новикова У.М., заведующий, МБУ детский сад № 2 «Золотая искорка»..... 13

Результативный опыт внедрения модели «Сохранения устойчивости и благополучия. Источники энергии для жизни и развития» в деятельность образовательного учреждения

Макеева Е.В., заведующий, Баженова О.Ю., заместитель заведующего по ВМР, Ромашихина Г.В., педагог-психолог, МАОУ детский сад № 27 «Лесовичок»..... 16

Корпоративная культура как фактор сохранения устойчивости и благополучия образовательного учреждения

Елизарова И.В., заведующий, МБУ детский сад № 28 «Ромашка»..... 21

Устойчивость и благополучие сотрудников - фундамент для вовлеченности, развития, успешности образовательной организации

Линкова Н.М., Качалова И.В., МБУ детский сад № 34 «Золотая рыбка»..... 25

Модель сохранения устойчивости и благополучия образовательного учреждения. Теория-практика-результаты

Донькина Н.М., заведующий, Мареш С. В., педагог-психолог, МБУ детский сад № 43 «Гнёздышко»..... 29

Счастливая личность – залог успеха коллектива

Лонеева Т.В., заведующий, Печкурова Е.А. педагог-психолог, МБУ детский сад № 48 «Дружная семейка»..... 34

Управление благополучием сотрудников как один из современных подходов в управлении коллективом

Галкина А.С., заведующий, Доронина Е.Г., заместитель заведующей по ВМР, Попова Т.А., старший воспитатель, МБУ детский сад № 54 «Алёнка»..... 39

Психологический комфорт в коллективе как одно из условий развития образовательного учреждения

Грекова Е.А., заведующий, Сухомазова И.М., заместитель заведующего по ВМР, Скрыбина И.В., методист, МАОУ детский сад № 69 «Веточка»..... 44

Благополучие коллектива-фундамент устойчивости образовательной организации

Лапина Н.Г., заведующий, Лысакова И.С., заместитель заведующей по ВМР, Юхненко Е.А., педагог-психолог, МБУ детский сад № 76 «Куколка»..... 47

Современные управленческие механизмы по внедрению модели сохранения устойчивости и благополучия образовательного учреждения

Волик Я.О., заведующий, Яковлева А.В., педагог- психолог, МАОУ детский сад № 79 «Гусельки»..... 50

Использование коллаборативного подхода в реализации модели «Сохранения устойчивости и благополучия педагогов образовательного учреждения»

Рогдева Т.В., заведующий, Каракозова Н.Ю., к.п.н., заместитель заведующего по ВМР МАОУ ДС № 80 «Песенка»..... 53

Создание и реализация модели благополучия через практики счастья в период реорганизации МБУ детского сада № 93 «Мишутка» <i>Резник Л.И., заведующий, МБУ детский сад № 93 «Мишутка»</i>	57
Счастливы коллектив – счастливые дети <i>Тимошкова Т.А., заведующий, МБУ детский сад № 110 «Белоснежка»</i>	64
Реализация модели сохранения устойчивости и благополучия образовательного учреждения в МАОУ ДС № 200 «Волшебный башмачок» <i>Краснова Н.С. заведующий, Ионкина Н.В. заместитель заведующего по ВМР МАОУ ДС № 200 «Волшебный башмачок»</i>	67
Внедрение модели сохранения устойчивости и благополучия Центра творчества «Свежий ветер». Источники энергии для жизни и развития. Практика «Идеомоторные упражнения как один из способов управления стрессом или стрессовыми ситуациями» <i>Мурышова С.В., директор, МБОУДО «Свежий ветер»</i>	71
ПРИЛОЖЕНИЕ	74

ПРАКТИКИ УСТОЙЧИВОСТИ И РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ

Практика добрых дел «Белая метка» <i>МБУ детский сад № 2 «Золотая искорка»</i>
Практика «Позитивная волна» <i>МАОУ детский сад № 27 «Лесовичок»</i>
Практика «Техника применения аффирмаций» <i>МБУ детский сад № 28 «Ромашка»</i>
Практика «Детский сад» <i>МБУ детский сад № 34 «Золотая рыбка»</i>
Практика «Калоши счастья» <i>МБУ детский сад № 43 «Гнёздышко»</i>
Практика «День за днем». Игро-тренинг «Пусть тебя обнимет счастье» <i>МБУ детский сад № 48 «Дружная семейка»</i>
Практика «Доска настроения» <i>МБУ детский сад № 54 «Алёнка»</i>
Практика «День корпоративного единства» <i>МАОУ детский сад № 69 «Веточка»</i>
Практика «Скорая помощь» <i>Юхненко Е.А., педагог-психолог, МБУ детский сад № 76 «Куколка»</i>
Практика «Неделовая встреча «Час чая с руководителем» <i>МАОУ детский сад № 79 «Гусельки»</i>
Рефлексивная практика «Размышляем-обсуждаем» <i>Рогдева Т.В., заведующий, Каракозова Н.Ю., к.п.н., заместитель заведующего по ВМР МАОУ ДС № 80 «Песенка»</i>
Практика «Радуемся успеху» <i>МБУ детский сад № 93 «Мишутка»</i>
Авторские практики счастья <i>МБУ детский сад № 110 «Белоснежка»</i>
Практика «Сто причин для счастья» <i>МАОУ ДС № 200 «Волшебный башмачок»</i>
Авторская практика «Идеомоторные упражнения как один из способов управления стрессом или стрессовыми ситуациями» <i>Даниулов Р.Ш., педагог дополнительного образования, МБОУДО «Свежий ветер»</i>

ПРЕДИСЛОВИЕ

Лебедева Л.М.

руководитель департамента образования
администрации городского округа Тольятти, к.пед.н.

Основной задачей проектного управления в системе образования городского округа Тольятти является создание такой образовательной среды в каждом образовательном учреждении, в которой полностью будет реализован творческий потенциал каждого педагога и всего педагогического коллектива. Исходя из современных требований к образованию управленческие команды должны уметь ставить цели и решать задачи совместно с коллективом, планировать, проектировать, регулировать и корректировать работу всей организации; анализировать учебно-педагогическую информацию и принимать решения, необходимые для дальнейшей успешной деятельности образовательной организации. От того, насколько комфортно и благополучно будет чувствовать себя каждый член коллектива в своем учреждении, зависит не только результативность работы организации, но и деятельность всей системы образования в целом.

В Сборнике «Устойчивость и благополучие образовательных учреждений. Источники энергии для жизни и развития (из опыта проектной деятельности образовательных учреждений городского округа Тольятти)» рассмотрены основные вопросы организации и методического обеспечения проектной деятельности муниципальных образовательных учреждений дошкольного и дополнительного образования. Основное внимание в работе авторы акцентируют на актуальности создания атмосферы благополучия в организации и инновационной активности его членов, применяя современные практики, формы и методы развития коллектива.

В данном Сборнике раскрываются актуальные на сегодняшний день проблемы организации методической поддержки управленческого персонала по разработке и реализации модели устойчивости и благополучия учреждений, создания культуры организации. Особо необходимо отметить влияние применяемых практик в проекте на психологическое состояние работников учреждений, комфортную среду. Заслуживает внимание творческий подход администрации организаций дошкольного и дополнительного образования по применению в работе таких креативных практик, как «Шкатулка идей», «Одеваюсь в счастье», «День корпоративного единства», оздоровительная практика «Гимнастика без усилий», «Стены-мотиваторы», создание женского клуба «Полюби себя» и многое другое.

Интересные находки авторов призваны оказать помощь в работе руководителям и заместителям руководителей образовательных учреждений. В Сборнике вы познакомитесь с итогами реализации проекта, результатами использования разработанных или модифицированных практик, позволяющих формировать у педагогического коллектива чувство защищенности и успешности.

«ПРОЕКТЫ СЧАСТЬЯ» В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Андрюшина О.В.

бизнес-тренер, коуч (ICF), сертифицированный специалист
по проектному управлению (ПМ Стандарт), к.пед.н.

Известно, что мир постоянно и неудержимо меняется. Сегодня его называют VANI, что значит хрупкий, тревожный, нелинейный и непостижимый. Мы уже осознали, что хаос и изменения — это не кратковременное явление, поэтому понимаем важность того, чтобы научиться жить в таких условиях и еще, по возможности, управлять ими. В личном и организационном аспекте становится актуальной антихрупкость, как способность становиться более крепкими от негативного воздействия, развиваться, встречаясь с хаосом, извлекать уроки из неудач и ошибок и идти дальше, сохраняя внутреннюю устойчивость и настрой на благополучие.

Чтобы процесс приобретения образовательной организацией опыта внутренней устойчивости проходил системно и последовательно, строился на проявлении заботы и чуткости к людям (воспитанникам, их родителям, педагогам, сотрудникам), теплоте и доверии в коммуникациях, опирался на идею благополучия человека и организации, был создан и реализуется городской проект «Внедрение модели сохранения устойчивости и благополучия образовательного учреждения. Источники энергии для жизни и развития». Краткое название – «проект счастья» (в современной научной литературе понятие «счастье» рассматривается как синоним понятий «внутреннее благополучие», «субъективное благополучие», «процветание»).

Понятие «счастье» в аспекте организации рассматривается как бизнес-модель, основной целью которой является повышение уровня благополучия людей, удержания и вовлечения их в деятельность.

Идеолог темы счастья в профессиональной сфере Ф.Гузенюк определяет счастье в деятельности как способность человека заряжаться от работы или учебы, быть в ресурсном состоянии, быть устойчивым в условиях изменений, создавать атмосферу поддержки и развития.

К настоящему моменту проведено множество исследований, доказывающих, что счастье в деятельности улучшает результаты (в том числе и образовательные). Известно, что счастливый человек работает лучше на 31%. Высокий индекс счастья у сотрудников коррелирует с меньшим числом критических ошибок (на 26%), меньшей подверженностью выгоранию (на 79%), высокой продуктивностью (13%).

Следовательно, педагог с высоким уровнем благополучия имеет значительно больше шансов создать позитивный эмоциональный фон во взаимодействии с детьми, который, как доказали нейрофизиологи, способствует качественному решению сложных, интеллектуальных и творческих задач, а также задач, связанным с общением.

Для того, чтобы изменения в организации были качественными, системными и необратимыми, их важно проводить на трех уровнях: человек, культура, система. К уровню «человек» относятся все решения, связанные с участниками образовательного процесса (воспитанник, педагог, руководитель, родитель), их физическим и психологическим самочувствием в организации. Уровень культуры включает ДНК организации (миссия, видение, ценности и стратегия), а также отношения и традиции. К уровню «система» относятся цели, среда, процессы, развитие сотрудников.

Известно, что любые перемены в организации не могут проходить без сопротивления. С целью его минимизации важно внедрять изменения бережно, экологично, не создавая дополнительного стрессового фактора и опираясь на желание и инициативу самих участников образовательного процесса. Поэтому «проекты счастья» в образовательных организациях реализуются через четыре обязательных шага: исследование, запуск, развитие, интеграция. В таблице 1 представлены содержание и результат каждого из четырех шагов

исследование	запуск	развитие	интеграция
<ul style="list-style-type: none"> • формирование команды проекта • обучение команды проекта (вводная сессия) • интегральная диагностика организации 	<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 ОП 	<ul style="list-style-type: none"> • регулярные сессии команды проекта • реализация инициатив на уровнях: <ul style="list-style-type: none"> ○ человек (участник ОП: ученик, учитель, руководитель, родитель), ○ культура (отношения и ценности), ○ система (процессы в организации) • фиксации побед и позитивных изменений, • анализ сложностей и недостатков, корректирование хода проекта, • обучение команды проекта и сотрудников 	<ul style="list-style-type: none"> • подведение итогов проекта в ОУ • интервью и опросы для анализа результатов изменений и планирования следующих действий • формирование традиций и сборка материалов для закрепления успешного опыта в культуре и системе ОУ
<ul style="list-style-type: none"> • отчет о сильных сторонах и точках развития ОУ • вовлечение в проект ключевых участников команды (директор ОУ, администрация...) • дорожная карта проекта 	<ul style="list-style-type: none"> • запущена серия инициатив развития • большинство 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 устойчивости и развития (персонального и организации) • рост уровня благополучия образовательного учреждения: <ul style="list-style-type: none"> ○ снижение показателей тревожности участников ОП, выгорания педагогов, количества конфликтов, ○ повышение вовлеченности, мотивации, оптимизма, образовательных результатов, привлекательности ОУ как работодателя

Таблица 1- Четыре шага реализации «проекта счастья» в образовательном учреждении

Структурировать содержание деятельности образовательных учреждений по реализации «проектов счастья» помогают:

1. Авторская модель источников счастья в деятельности Ф.Гузеньюка (Рисунок 1)
2. Интегральный подход, включающий четыре аспекта развития человека: физический, эмоциональный, интеллектуальный, духовный.



Рисунок 1. Источники счастья в деятельности

Благополучие и устойчивость в организации – это продукт, который создается инициативой, мотивацией и усилиями многих людей. Реализация «проектов счастья» в образовательном учреждении основана на непрерывных и настойчивых действиях команды проекта, постоянном получении обратной связи от всех задействованных в проекте участников образовательного процесса, своевременной реакции и непременно получения результата.

«Педагогу надо обладать огромным талантом человеколюбия и безграничной любовью к своему труду и, прежде всего к детям, чтобы долгие годы сохранить бодрость духа, ясность ума, свежесть впечатлений, восприимчивость чувств...»

В.А. Сухомлинский

МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОЕКТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОМАНД ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Сергеева О.А.

директор МКОУ ДПО РЦ, к.пед.н.

В условиях модернизации современной системы образования возрастает потребность в корректировке содержательных, методических, технологических аспектов образования, пересмотре прежних ценностных приоритетов, целевых установок и педагогических средств. На государственном уровне изменения в образовательной системе страны происходят через реализацию Национального проекта «Образование» и федеральные проекты. В городском округе Тольятти также используется проектно-ориентированный подход в развитии муниципальной системы образования.

Организация проектной деятельности образовательных учреждений требует грамотного научно-обоснованного подхода и решения комплекса организационно-методических, информационных, дидактических, психолого-педагогических задач и кадрового обеспечения. При правильной организации данного процесса команды учреждений могут обладать определенными компетенциями в области организации и реализации проектной деятельности, т.е. проектной компетентностью. Поэтому основной задачей профессионального образования педагогов в процессе формирования профессиональных компетенций становится совершенствование творческой личности, способной к саморазвитию, самообразованию, инновационной деятельности [1].

Проектная деятельность содержит в себе удивительные возможности, поскольку способна преобразить человека любого возраста. Ее развивающая функция основана:

- на продуктивности воображения, которое творит субъективную реальность и нормирует (программирует) действия по изменению того или иного объекта;
- силе и свободе творчества;
- логичности, последовательности совместной с другими людьми креативной деятельности;
- стимуле к развитию социальной активности;
- эмоциональном обогащении своей жизни, связанном с ощущением способности к преобразованию действительности;
- возможности подспудно получить наряду с предметным еще и педагогический результат в виде важных для жизни личностных приращений [2].

Седьмой год в городской системе образования реализуются городские проекты и проекты развития учреждений в рамках управленческих портфелей департамента образования администрации городского округа Тольятти. Организационно-методическое сопровождение данной деятельности осуществляет Муниципальное казенное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Ресурсный центр» городского округа Тольятти (далее – МКОУ ДПО РЦ).

Анализ анонимного анкетирования педагогических работников муниципальных образовательных учреждений по итогам реализации городских проектов в 2023 году показал, что не все педагоги способны и желают самостоятельно в короткие сроки овладеть теми или иными компетенциями в проектной деятельности.

Готовность к внедрению инноваций определяется как:

- профессиональная готовность («могут»): способность педагога создавать и реализовать инновацию;
- психологическая готовность («хотят»): позитивная мотивация по отношению к инновации, инновация принята как лично значимая ценность[3].

В связи с этим некоторым педагогам (около 30%) нужно постоянное методическое сопровождение инновационной деятельности. Практически всем командам учреждений требуется определённый уровень научно-методической подготовки, владение технологией проектирования. Необходимость овладения данной компетентностью и ее развитие, как профессионального качества педагога, обусловлена, в том числе и включением проектирования в обобщенные трудовые функции, входящие в профессиональный стандарт педагога. На помощь педагогическим коллективам приходит методическая поддержка, т.к. проектная деятельность – это сложноорганизованный процесс, требующий преобразования управленческого и образовательного процессов. Успех введения проектной деятельности в педагогический процесс целого коллектива зависит от грамотного методического руководства, от применяемых методов и приемов обучения проектированию. Процесс обучения, по сути, имитирует механизм принятия решения в жизненной ситуации, поскольку требует не только знания и понимания терминов, но и умения оперировать ими, выстраивать логические схемы решения проблемы, аргументировать свое мнение. Он позволяет получать навыки работы в команде, навыки простейших обобщений, презентации, умения формулировать вопрос, аргументировать ответ [4].

Осуществляя методическое обеспечение проектной деятельности педагогических коллективов учреждений, МКОУ ДПО РЦ ставит перед собой ряд задач, а именно:

- обучение управленческих команд учреждений созданию и организации деятельности структур проектного управления;
- внедрение в деятельность организаций современных методов и технологий менеджмента, повышающих эффективность стратегического, тактического и оперативного управления;
- создание условий для эффективного управления человеческими и материальными ресурсами в условиях ограничения времени исполнения проектов;
- повышение гибкости и оперативности работы управленческого аппарата (прозрачность, обоснованность и своевременность принимаемых решений) учреждений;
- сокращение затрат и сроков достижения целей за счет концентрации ресурсов и рациональной организации процесса исполнения проектов в учреждениях;
- получение неповторимых и уникальных результатов по итогам реализации проектов;
- формирование проектной культуры учреждений.

В 2022-2023 учебном году в системе образования города реализовывались 5 городских проектов и 80 проектов развития образовательных учреждений. Один из городских проектов, разработанных МКОУ ДПО РЦ, является городской проект «Внедрение модели сохранения устойчивости и благополучия образовательного учреждения. Источники энергии для жизни и развития» (далее – проект), который был утвержден приказом департамента образования администрации городского округа Тольятти и рекомендован муниципальными образовательными учреждениями всех типов (далее – МОУ).

Важность городского проекта, связанного с состоянием благополучия человека в организации, его энергией, направленной на развитие, обусловлена тем, что в России большая часть учителей испытывают симптомы профессионального выгорания. В таком состоянии хронического истощения эмоциональных, физических и волевых ресурсов педагог испытывает множество негативных переживаний, что в свою очередь сказывается на отношении к работе и оказывает влияние на детей. А период дошкольного возраста наиболее раним. Ребенок в своем психическом развитии тесно связан со взрослыми (родители,

воспитатели) и чутко реагирует на эмоциональный фон, в котором растет. Поэтому чрезвычайно важно своевременно увидеть и повлиять на поведение человека, коллектива, образовательной организации, в которой будут преобладать доброжелательность и позитив, интерес и польза, поддержка и забота.

Обеспечивая организационное сопровождение проекта, в первую очередь была сформирована команда проекта, состоящая из представителей департамента образования и МКОУ ДПО РЦ, также была приглашена в проект бизнес-тренер, коуч (ICF), сертифицированный специалист по проектному управлению (ПМ Стандарт) Андрияшина О.В., которая стала идейным вдохновителем и научным экспертом проектной деятельности учреждений. Заседания команды проекта оформляются протоколами. Проект реализуется в 2 потока в течение двух лет, т.к. организация мероприятий в интерактивном формате с большим количеством участников понижает их результативность. В первый год реализации в проект были приглашены учреждения дошкольного и дополнительного образования. В проекте приняли участие 47 дошкольных учреждений и 6 учреждений дополнительного образования с более, чем 2 тыс. административных и управленческих работников. В этом сборнике можно познакомиться с инновационными управленческими практиками отдельных учреждений. В 2023 – 2024 уч.г. в проекте примут участие общеобразовательные учреждения города.

Мы поставили перед руководителями учреждений цель: повысить устойчивость и благополучие в муниципальных образовательных учреждениях городского округа Тольятти посредством внедрения модели «Источники энергии для жизни и развития».

Совместно решались следующие задачи:

1. Создание системы методического сопровождения внедрения модели «Источники энергии для жизни и развития» в МОУ.
2. Организация деятельности МОУ по запуску модели «Источники энергии для жизни и развития».
3. Распространение передовых управленческих практик по инициативам развития МОУ на городской инновационной площадке.
4. Создание электронной «инновационной копилки» инициатив развития МОУ.

Система методического сопровождения инновационных процессов в городе создана давно, но, начиная работу по реализации очередного проекта, в нее вносятся корректировки с учетом особенностей самого проекта, его участников, радикальности нововведений (Рисунок1).



Рисунок 1 – Структура управления проектом

Поэтому, перед началом деятельности по реализации проекта, команда проекта тщательно продумала все мероприятия, которые могут привести нас к планируемым результатам. Было принято решение, что нужно использовать при обучении команд учреждений апробированные интерактивные формы проведения методических мероприятий, такие, как стратегические и фасилитационные сессии, творческие мастерские, тренинги, мастер-классы и т.п. для управленческих команд.

Начало работы с учреждениями мы начинаем с вводной сессии для управленческих команд учреждений, где раскрываем актуальность проекта, цели и задачи, основную деятельность МКОУ ДПО РЦ и МОУ для достижения поставленных целей. Затем раз в 2 месяца проводятся методические мероприятия, позволяющие проектным командам в МОУ поэтапно организовывать свою деятельность в учреждении по реализации проектных идей. МКОУ ДПО РЦ работает в основном с административными командами, т.к. реализация городских проектов требует, в первую очередь, желаний и умения управленцев учреждений организовывать и сопровождать проектную деятельность, только тогда педагогические коллективы с интересом будут включаться в данную работу.

Особо хочется отметить ряд интенсификов, таких как фасилитационная сессия "Экологичные изменения. Внедрение в режиме agile". Сессия была посвящена знакомству с форматами организационных изменений: водопад и agile, генерированию идей экологичных изменений в образовательном учреждении. Участников мероприятия познакомили с формулой изменений, которая включает четыре компонента: недовольство существующей ситуацией, видение желаемого состояния объекта, программу шагов по изменению ситуации и сопротивление изменениям. В сумме недовольство, видение и программа шагов должны быть больше сопротивления изменениям, которые неминуемо возникают в силу устройства нашего сознания. Совместно участники сессии определили два глобальных направления внедрения экологичных изменений в образовательном учреждении: решение проблем и усиление положительных сторон, сгенерировали идеи реализации названных направлений. Команды узнали о четырех основных шагах внедрения изменений: исследование, запуск, развитие, интеграция.

Большой интерес вызвал у участников проекта мастер-класс «Источники энергии для жизни и развития ОУ в условиях перемен», на котором состоялось знакомство с системной моделью, включающей семь источников энергии для жизни и развития: смысл, оптимизм, поток, любовь, игра, развитие, влияние. Совместно участники мастер-класса вели поиск ответов на вопросы «Знаете ли вы как черпать энергию из каждого источника?» и «Умеете ли вы черпать энергию из названных источников?». Также присутствующие провели оценку своих семи источников энергии в работе и выявили актуальную зону развития, учились использовать источники энергии для создания запаса устойчивости личности и образовательного учреждения в условиях перемен.

Мастер-класс для команд проекта по тематике «Стратегии антихрупкости и благополучия» позволил администрации учреждений понять важность формирования системы отличительных характеристик организации, определения ее ценностей и миссии. На своем примере практиковались в определении уровня собственной устойчивости и благополучия. МОУ успешно использовали данную практику в работе с педагогами по определению устойчивости внутреннего состояния любого педагога, а также для формирования комфортной образовательной среды. Представители управленческих команд определяли уровень реализации составляющих «счастья» человека: вовлеченность в поток и отношения, наличие позитивных эмоций, смысла и достижений. Используя полученные результаты, участники совместно искали ответ на вопрос, почему личностный потенциал реализуется не на 100%. Завершился мастер-класс творческим заданием для команд-участников по сочинению сказок, представляющих практики формирования счастья.

Важной составляющей в деятельности по разработке и реализации модели устойчивости и благополучия МОУ является использование коллективом приёмов и способов

межличностного ненасильственного общения, поэтому занятие с элементами тренинга для команд «Ненасильственное общение в образовательном процессе» помогло администрации МОУ внедрить предложенные инструменты в работу с коллективом.

Сопровождение играет немаловажную роль в организационно-методическом обеспечении проектной деятельности учреждений. Каждое учреждение своим приказом определяет ответственного за работу в проекте, с которым постоянно держит связь методист МКОУ ДПО РЦ через сессии сопровождения, индивидуальные и групповые консультации.

Особое внимание уделяется организации мониторинга результатов деятельности МОУ по основным показателям проекта, который проводится два раза в год на цифровой площадке для заполнения каждым учреждением в удобное для них время. Помимо мониторинга была организована входная и итоговая интегральная диагностика, которая показала, что процент педагогов, вовлеченных в инновационную деятельность образовательного учреждения увеличился за учебный год в среднем от 83,9% до 90,6%, процент педагогов, оценивших образовательную среду своего учреждения, как комфортную, от 84,5% до 95,3%, процент же педагогов, оценивших свое эмоциональное состояние на работе, как гармоничное, составило 93,2%, в то время как в ноябре 2022 года было 79,7%.

В течение периода работы над проектом был создан МКОУ ДПО РЦ и действовал блог «Модульная лаборатория «Инноватор», где участники проекта могут познакомиться с целями, задачами, командой проекта, повторно просмотреть видео и презентации всех методических мероприятий, проводимых в течение года. У каждого учреждения в блоге есть собственная страничка, где размещены дорожная карта реализации проекта каждого учреждения, итоги мониторинга, интегральной диагностики. На страничку могут войти только представители МКОУ ДПО РЦ и учреждения, имеющие доступ. Таким образом данный ресурс дает возможность командам учреждений индивидуально работать с данным ресурсом.

Результатом деятельности 53 команд МОУ стала разработка и представление своих моделей сохранения устойчивости и благополучия образовательных учреждений в онлайн формате на Городской инновационной площадке «Созвездие творческих идей».

Презентация проектных моделей МОУ показала эффективность организационно-методического сопровождения проектной деятельности МКОУ ДПО РЦ в ограниченное количество времени и ресурсов. Работа по реализации проекта продолжается. Нас ждут управленческие команды муниципальных общеобразовательных учреждений!

Список литературы

1. Голуб Г.Б., Чуракова О.В. Метод проектов как технология формирования ключевых компетентностей учащихся. Самара, 2003. 149 с.
2. Колесникова И.А., Горчакова-Сибирская М.П. Педагогическое проектирование: учебное пособие для высших учебных заведений. - М.: издательский центр "Академия", 2005. 188 с.
3. Мироненко Е.В. Формирование компетентности педагога в области проектной и учебно-исследовательской деятельности // Вопросы педагогики. 2017. № 1. С. 15-17.
4. Современные педагогические технологии в профессиональном образовании: учебно-методическое пособие / В.П. Жуковский, С.В. Шанин, М.А. Ерофеева, О.В. Шрамкова, А.В. Малышева и др. Саратов: ГАУ ДПО «СОИРО», 2018. 84 с.

**ПОЗИТИВНЫЕ ПРАКТИКИ В ПОСТРОЕНИИ
КОРПОРАТИВНОЙ МОДЕЛИ СЧАСТЬЯ
«СЧАСТЬЕ ЕСТЬ – СЧАСТЬЕ ЗДЕСЬ».**

Новикова У.М.

заведующий,

МБУ детский сад № 2 «Золотая искорка»

Ты ищешь счастье для себя,
Ты странствуешь по свету.
Но, только ближнего любя,
Найдешь ты счастье это...

И.Токмакова

«Сказочка про счастье»

Концептуальной идеей МБУ детского сада № 2 «Золотая искорка» является установка на СЧАСТЬЕ, которая предполагает счастливое пребывание детей и взрослых в стенах дошкольного образовательного учреждения. В толковом словаре Ожегова дается следующее значение «счастья»: 1) чувство и состояние полного, высшего удовлетворения; 2) успех, удача [1]. А это значит, что к счастью можно и нужно стремиться. В словаре Ушакова [2] другое и яркое толкование. «Счастье» — это состояние довольства, благополучия, радости от полноты жизни, от удовлетворения жизнью. «Человек рожден для счастья, как птица для полета» – гласит русская пословица.

Если говорить просто, то счастье – это отсутствие боли и страданий и наличие радости и удовольствия. Счастье – это еще и умение радоваться, уж если не всему, то многому, что есть в жизни. Это состояние благодарности жизни за то, что она просто есть. Какой бы она ни была, наша жизнь, главное, что она есть. И когда человек понимает, что одно только это является большой ценностью, он чувствует себя счастливым.

В XXI веке баланс работы и личного времени является острой проблемой. Целью нашего проекта стало создание модели благополучия сотрудников и убеждение в том, что можно быть счастливым и на работе. Поэтому наш проект мы назвали «Счастье есть – счастье здесь!».

В ходе изучения благополучия и комфортности профессиональной среды, большинство сотрудников охарактеризовали климат в коллективе, как благоприятный и отметили атмосферу оптимизма, доверия, радости общения, чувства защищенности и возможности вносить вклад в развитие организации, что может говорить о том, что в коллективе нет проблемных зон. Коллективный дух располагает к развитию. В учреждении 100% членство в профсоюзе. Во многом это ситуация – результат реализации многих и многих проектов последних лет по кадровой политике: «Программный комплекс INFOCULTURA, как ресурс управления педагогическим коллективом (2015г), «Модель рейтингового управления конкурентоспособностью персонала» (2017г), «Программа оздоровительного интенсива «ЗдоровьеПРОФи» (2021г), «Создание медиапространства «ПрофсоюзNEWS» в первичной профсоюзной организации» (2022г).

Однако участие в городском проекте «Внедрение модели сохранения устойчивости и благополучия образовательного учреждения. Источники энергии для жизни и развития» заинтересовало нас и подтолкнуло к созданию универсальной Модели построения корпоративного счастья. Нам важно было систематизировать наш многолетний опыт и пополнить его новыми техниками. Наша модель (Рисунок 1) создана на основе теории Мартина Селигмана, основателя позитивной психологии, который отмечает 3 пути к счастью: через позитивную жизнь, наполненную продуктивной деятельностью, и проносающей значимый результат [3].



Рисунок 1 – Модель построения корпоративного счастья

Однако, в эту модель мы добавили еще одну составляющую. Это роль руководителя организации. Начальник-наставник. Исследования в области управления персоналом свидетельствуют о том, что 75% людей уходят с работы не потому, что они недовольны работой, а потому что они недовольны боссом, своим руководителем. Поэтому счастье работников во многом зависит от стиля управления организацией. Поэтому у команды проекта родилась такая концепция: «...Счастье на рабочем месте можно достичь, если будет присутствовать позитивная деятельность, которая нравится сотруднику, и при этом он будет получать результат своего труда, высоко оцененный руководителем и всем коллективом в целом!...».

Так как Программа развития учреждения представлена управленческими портфелями, которые мы реализуем с 2018 года по 2023 год, то появился еще один управленческий портфель по Кадровой политике – «Счастье есть – счастье здесь» (Рисунок 2).

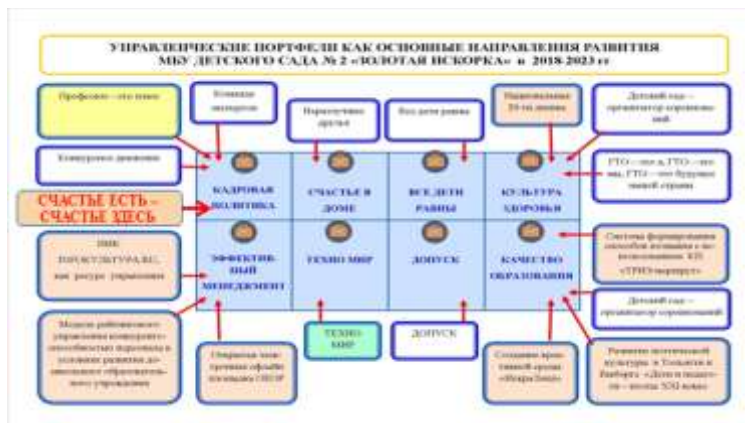


Рисунок 2 – Управленческие портфели согласно Программ развития

Началась реализация проекта, а с ним и «охота» за позитивными практиками и наполнение ими нашей содержательной части модели. Кроме техник, рекомендованных Ресурсным центром: практика «Основа доверия», «Красота в глазах смотрящего», «Утренние приветствия» и другие управленческая команда придумала много своих практик. Одна из них – участие в кулинарных мастер-классах с выездом из учреждения. Там в полной мере раскрываются индивидуальные особенности сотрудников, их интересы и пристрастия.

Следующая позитивная практика – это корпоративные фотосессии, ведь ни на одной фотографии нет грустных лиц. Эта практика действует на сотрудников терапевтически. В детском саду проведены фотосессии к 8 Марта, Рождеству, к 45-ти летнему юбилею детского сада.

Еще одна объединяющая практика, которая наполняет совместную деятельность смыслом – это туристический слет работников народного образования, где раскрываются таланты и способности коллег. Вот уже 4 года подряд доказываем сплоченность, креативность нашей команды, которая объединяет и педагогов, и сторожей, и работников бухгалтерии. Все они умеют дружить, помогать, участвовать в соревнованиях.

Дни рождения и юбилейные даты всегда проходят, как Минуты славы – ярко и незабываемо! Волонтерская деятельность обогащает жизнь коллектива, ведь счастья много тогда, когда им делятся. Не зря говорят, чем больше отдаешь, тем больше получаешь! Так как в нашей модели особое место отведено роли руководителя, то в моем арсенале появились новые мотивирующие практики: чаепитие с руководителями для обсуждения актуальных вопросов, витамины от шефа для поднятия новогоднего настроения, мороженое за анекдот в честь Дня смеха.

Согласно теории Дона Бека и Криса Кована [4] существуют следующие культуры организации: это культура принадлежности, где коллектив – это семья, культура доминирования, где важен только лидер, культура регламента, основанная на соблюдении правил, культура успеха, где ценен только результат, культура согласия, где важно уметь договариваться. Наша культура, которую мы проповедуем в своей организации – культура синтеза, где происходит слияние успешной личной жизни и жизни общественной. У нас активно внедряются практики, пропагандирующие культуру синтеза. Это ежегодные вручения грамот «Лучший работник Золотой искорки» с вручением денежной премии, участие в конкурсах и соревнованиях, где особенно важен командный дух.

Интересная практика, которая запускает социальный проект добрых дел «Белая метка». Суть проста. Руководитель вручает Белую метку – специальную карточку, а сотрудник принимают эстафету и совершает любое доброе дело в течение 3-х дней. Затем делится им в социальной сети и передает метку другому коллеге. Практика показывает, что делать добрые дела нетрудно и очень увлекательно.

Мы продолжаем «охоту» за эффективными практиками, которые делают жизнь сотрудников счастливее!

Список литературы

1. <https://classes.ru/all-russian/russian-dictionary-Ozhegov-term-34481.htm>
2. <https://gufo.me/dict/ushakov/счастье>
3. <https://www.b17.ru/blog/253704/>
4. <http://www.printbusiness.su/2018/04/09/виды-и-типы-корпоративной-культуры-ор/>

**РЕЗУЛЬТАТИВНЫЙ ОПЫТ ВНЕДРЕНИЯ МОДЕЛИ
«СОХРАНЕНИЯ УСТОЙЧИВОСТИ И БЛАГОПОЛУЧИЯ. ИСТОЧНИКИ
ЭНЕРГИИ ДЛЯ ЖИЗНИ И РАЗВИТИЯ»
В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

Макеева Е.В.
заведующий,
Баженова О.Ю.
заместитель заведующего по ВМР,
Ромашихина Г.В.
педагог-психолог,
МАОУ детский сад № 27 «Лесовичок»

Мир сложен и изменчив. От того, как каждый человек или отдельная организация будут чувствовать себя в этом мире, во многом зависит их дальнейшее развитие и благополучие. До XXI века мы жили в мире SPOD– устойчивом (steady), предсказуемом (predictable), простом (ordinary), определенном (definite). Ему на смену пришел мир VUCA – нестабильность (volatility), неопределенность (uncertainty), сложность (complexity), неоднозначность (ambiguity). Изменения произошли вновь. Мир VANI – это сегодняшняя реальность. Хрупкий, тревожный, нелинейный и непостижимый мир.

По мнению экспертов надеяться на то, что хаос – это кратковременное явление, не стоит. Мы должны учиться управлять им. Поэтому для человека и организации важны гибкость, устойчивость, способность жить и развиваться даже в условиях перемен [1, с. 3], а человеческий фактор – ведущий в системе управления, и что если не добиться его эффективного функционирования и развития, то не стоит надеяться на серьезные успехи в организации [6, с. 8].

Известно, что счастливый человек работает лучше на 31%, а нейрофизиологи доказали, что в позитивном эмоциональном фоне человек гораздо лучше решает сложные, интеллектуальные и творческие задачи, а также задачи, связанные с общением, с людьми [1, с. 4].

Реализуемый МКОУ ДПО РЦ городской проект «Внедрение модели сохранения устойчивости и благополучия образовательного учреждения. Источники энергии для жизни и развития» (далее проект) стал для нашего образовательного учреждения очередной точкой профессионального и личностного роста, развития.

Нами были проанализированы возрастные группы сотрудников учреждения и влияние их возраста на эффективность профессиональной деятельности, а также образование, уровень квалификации, опыт работы. Были получены результаты, свидетельствующие о преобладании в коллективе педагогов зрелого возраста с 35 до 55 лет - 73% человек и стажем работы более 15 лет – 60% специалистов. Данные категории сотрудников в большей степени подвержены развитию личностных характеристик, снижающих эффективность профессиональной деятельности, таких как: истощение работоспособности и выносливости, наличие стереотипов в мыслительной деятельности, т.е. привычных способов решения задач и принятия решений, которые могут быть неэффективными в изменяющихся условиях, повышенная раздражительность, критичность, повышение «эмоциональной жесткости» (сдержанность, сухость, решительность, конкурентность) [6, с. 110].

Далее нами было организовано диагностическое исследование проблем устойчивости МОУ, психологического климата коллектива, психического выгорания педагогов, изучение мотивационной среды в учреждении и удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении.

В качестве диагностического инструментария были выбраны следующие опросники: «Методика интегральной диагностики проблем устойчивости МОУ» [4], методика «Определение психического выгорания А.А. Рукавишникова» [7], анкета «Оценка мотивационной среды в учреждении», разработана на основе методик «Диагностика

структуры мотивов трудовой деятельности Т.Л. Бадаева» и «Структура мотивации трудовой деятельности К. Замфир», «Методика изучения психологического климата коллектива (А.Н. Лутошкин)»[3], «Методика изучения удовлетворённости педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении (Е.Н. Степанов)»[3].

Данные, полученные в ходе исследования, обозначили незначительную негативную тенденцию (Рисунок 1):

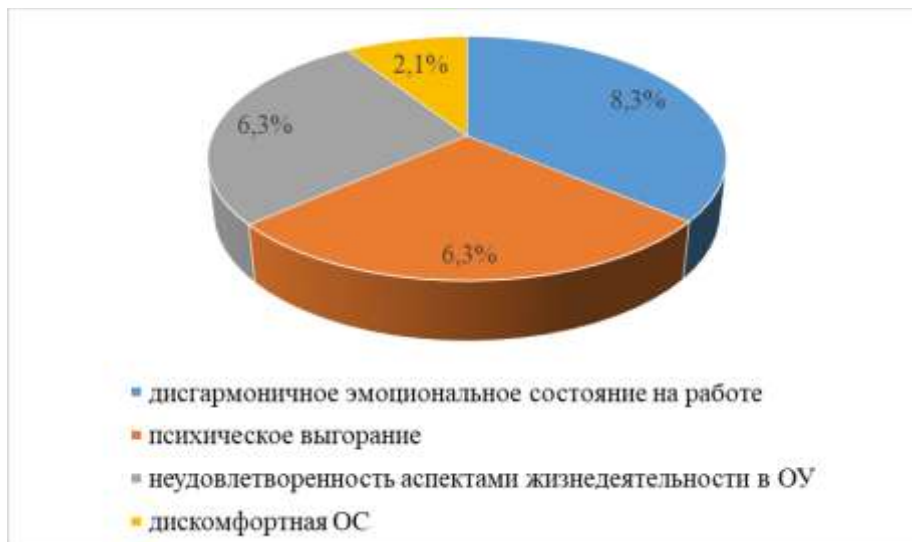


Рисунок 1 - Результаты первичной диагностики

1. По методике интегральной диагностики проблем устойчивости МОУ:

- 47 педагогов (97,9%) оценили образовательную среду своего учреждения как комфортную, 1 педагог (2,1%) как дискомфортную;
- 44 педагога (91,7%) оценили свое эмоциональное состояние на работе как гармоничное, 4 человека (8,3%), как дисгармоничное.

У педагогов может наблюдаться процесс истощения эмоциональных, физических, энергетических ресурсов. Истощение может проявляться в хроническом эмоциональном и физическом утомлении, равнодушии и холодности по отношению к окружающим с признаками депрессии и раздражительности.

Вышеперечисленные признаки схожи по своим проявлениям с характеристиками возрастных особенностей коллектива и продолжительностью деятельности в нем;

- выявленные источники энергии для развития образовательного учреждения: любовь, игра, влияние;
- недостаточно освоенные источники счастья педагогами: поток, развитие, смысл, оптимизм.

2. Данные факты подтверждаются результатами, полученными по методике «Определение психического выгорания А.А. Рукавишникова», а также по «Методике изучения удовлетворённости педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении Е.Н. Степанова». Наблюдается преобладание средних значений по общему индексу психического выгорания и высоких значений удовлетворенности жизнедеятельностью в образовательном учреждении у 45 человек (93,7%), при этом 6,3% педагогов имеют высокие значения индекса психического выгорания и неудовлетворенность отдельными аспектами жизнедеятельности в образовательном учреждении.

3. Результаты по анкете «Оценка мотивационной среды в учреждении», разработанной на основе методик «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности Т.Л. Бадаева» и «Структура мотивации трудовой деятельности К. Замфир» и по «Методике изучения психологического климата коллектива А.Н. Лутошкина» показали высокий уровень мотивационной среды в учреждении, благоприятности психологического климата.

Полученные данные свидетельствовали о необходимости сохранения и повышения внутреннего благополучия педагогов, формирования метанавыка «Счастье» (недостаточно освоенных источников счастья: поток, развитие, смысл, оптимизм), обеспечения комфортной среды в учреждении.

Для этого нами была создана модель «Сохранения устойчивости и благополучия. Источники энергии для жизни и развития», которая объединила в себе комплексные решения, направленные на изменения на уровнях: человек, культура, система посредством соблюдения ее этапов: исследование, запуск, развитие, интеграция.

Механизм модели сработал последовательно, приводя в движение весь педагогический коллектив, активизируя педагогов к инновационной деятельности, сохраняя и улучшая психологическое здоровье работников, обеспечивая комфортную среду в образовательном учреждении.

Команда творческой группы была разделена по подгруппам с целью создания серии инициатив по каждому из западающих источников счастья в коллективе, что способствовало достижению нестандартных решений и креативных идей в работе по реализации проекта.

Подбор и разработка практик для авторской серии инициатив осуществлялись по следующей схеме: западающий источник счастья / уровни изменений: человек, культура, система.

Примеры некоторых из них. Источник счастья «поток» / уровень изменения «человек»: практика «Напитай душу красотой». Источник счастья «поток» / уровень изменения «культура»: практика «Вечерний ритуал» [2, с. 320]. Источник счастья «поток» / уровень изменения «система»: практика «9 дел» [7, с. 180].

Разработанную авторскую серию инициатив по повышению внутреннего благополучия педагогов решено было реализовать посредством инструмента канбан - доски (открытой стены)[5].

«Kanban-доска» – это инструмент управления проектами, который помогает визуально представить задачи, определить объем работы и повысить ее эффективность и скорость. Метод основан на управлении выполнением задач с помощью карточек, сигнализирующих о наступлении и завершении определённых этапов (в ожидании, в процессе, выполнено) (Рисунок 2).



Рисунок 2 – Метод управления проектом «Kanban-доска»

Ответственные по проекту регулярно реализовывали запланированные мероприятия в соответствии со сроками проведения по дорожной карте, совместно обновлялись и формировались корпоративные события, традиции. Были проведены мастер-классы, акции, педагогические гостиные, семинары-практикумы, занятия с элементами тренинга, корпоративы, практиковались коллективные поздравления и многое другое.

Посредством рефлексии ведущие мероприятий получали позитивную обратную связь от членов коллектива о результативности проводимых мероприятий. Участники отмечали

повышение работоспособности (эффективности в деятельности), стремление к инновациям, взвешенным решениям, самопринятие, позитивное отношение к себе, с окружающими, к работе, личностный рост, развитие способности рассматривать жизненные и профессиональные ситуации с разных сторон.

Положительная динамика результатов внедрения модели «Сохранения устойчивости и благополучия. Источники энергии для жизни и развития» в деятельность учреждения подтверждается результатами контрольного среза (Рисунок 3):



Рисунок 3 -Сравнительный анализ результатов первичной и контрольной диагностики

- По методике интегральной диагностики проблем устойчивости МОУ:
 - 48 педагогов (100%) оценили образовательную среду своего учреждения, как комфортную;
 - 47 педагогов (97,9%), оценили свое эмоциональное состояние на работе, как гармоничное, 1 человек (2,1%) как дисгармоничное;
 - выявленные источники энергии для развития образовательного учреждения: любовь, игра, влияние, поток, развитие, смысл, оптимизм.

2. Данные факты подтверждаются результатами, полученными по методике «Определение психического выгорания А.А. Рукавишников», а также по «Методике изучения удовлетворённости педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении Е.Н. Степанова». Наблюдается преобладание средних значений по общему индексу психического выгорания и высоких значений удовлетворенности жизнедеятельностью в образовательном учреждении у 47 человек (97,9%).

У 1 педагога (2,1%) наблюдаются высокие значения индекса психического выгорания и неудовлетворенность отдельными аспектами жизнедеятельности в образовательном учреждении.

3. Результаты по анкете «Оценка мотивационной среды в учреждении», разработанной на основе методик «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности Т.Л. Бадаева» и «Структура мотивации трудовой деятельности К. Замфир» и по «Методике изучения психологического климата коллектива А.Н. Лутошкина» показали высокий уровень мотивационной среды в учреждении, благоприятности психологического климата.

Результаты контрольной диагностики свидетельствуют об успешном опыте внедрения модели «Сохранения устойчивости и благополучия. Источники энергии для жизни и развития» в деятельность образовательного учреждения.

Перспективы развития направлены на определение доминирующих потребностей каждого педагога посредством диагностического исследования и дополнение авторской серии инициатив персональными мотиваторами и условиями для их удовлетворения; включением 88% родителей, 100% работников учреждения к участию в проекте; использование «Капан-доски» (открытой стены) в онлайн – формате для мобильности и

удобства работы; диссеминации опыта работы по проекту, презентации авторской серии инициатив развития по повышению внутреннего благополучия педагогического коллектива педагогическому сообществу на уровне города, региона.

Список литературы

1. Аткинсон. М. Жизнь в потоке: Коучинг / Мэрилин Аткинсон ; Пер. с англ. – 6-е изд. – М. : Альпина Паблишер, 2022. – 330.
2. Методический отдел г. Тольятти: сайт. - URL: <https://metod.tgl.net.ru>(дата обращения: 14.11.2022). – Текст: электронный.
3. Модульная лаборатория «Инноватор»: блог. – URL: https://innovator-mo.blogspot.com/p/blog-page_98.html (дата обращения: 14.11.2022). – Текст: электронный.
4. О реализации городского проекта МКОУ ДПО РЦ : приказ Администрации городского округа Тольятти Департамент образования от 04 октября 2022 г. № 399 – пк/3.2
5. Разработка программного обеспечения:сайт. – URL:<https://www.atlassian.com/ru/agile/kanban/boards>(дата обращения: 12.10.2022). – Текст: электронный.
6. Управление персоналом: российский опыт / Н. Самоукина. – СПб.: Питер. 2003. – 236 с.
7. Файловый архив студентов:сайт. – URL: <https://studfile.net/preview/9766489/page:5/>(дата обращения: 14.11.2022). – Текст: электронный.
8. Элрод, Хэл. Магия утра. Как первый час дня определяет ваш успех / Хэл Элрод ; пер. с англ. О. Медведь. – 10-е изд. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2022. – 240 с.

КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ФАКТОР СОХРАНЕНИЯ УСТОЙЧИВОСТИ И БЛАГОПОЛУЧИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Елизарова И.В.

заведующий,

МБУ детский сад №28 «Ромашка»

С задачей привлечения и удержания сотрудников сталкивается любая образовательная организация. Имеются проблемы высокой текучести кадров, переманивания лучших педагогов из соседних образовательных учреждений, недовольство работников атмосферой в коллективе, взаимодействием с администрацией учреждения. Поэтому руководитель должен быть готов к изменениям, адекватному анализу ситуации, творческому анализу факторов внешней и внутренней среды [1, с.129]. Задача руководителя - создать в учреждении такой климат, в котором сотрудники достигали бы максимальных результатов.

С целью сохранения психологического комфорта и повышения внутреннего потенциала сотрудников детский сад №28 «Ромашка» принял участие в городском проекте «Внедрение модели сохранения устойчивости и благополучия образовательного учреждения. Источники энергии для жизни и развития».

На начальном этапе была сформирована творческая группа, куда вошли активные педагоги и члены администрации; проведены мотивирующие совещания. Педагогом-психологом проведена «Интегральная диагностика проблем устойчивости МОУ», где было выявлено, что более 70% сотрудников комфортно чувствуют себя в учреждении и более 85% имеют удовлетворительное эмоциональное состояние в процессе работы. Учитывая полученные результаты нами, была разработана модель сохранения устойчивости и благополучия в ДОУ, которая прошла 4 этапа внедрения (Таблица 1).

Этапы внедрения модели	Мероприятия
Исследование	Формирование рабочей группы Интегральная диагностика, выявление сильных и слабых сторон сотрудников коллектива Составление дорожной карты Мотивационные мероприятия
Запуск	Создание условий Сбор инициатив, разработка программы внутрифирменного обучения Поиск, разработка и апробация форм, методов, практик, направленных на позитивные изменения в коллективе
Развитие	Обучение команды «Источники энергии для жизни и развития ОУ» Психолого- педагогические тренинги Корпоративный банк практик «Счастливая Ромашка» Тренинги, практикумы совместно с социальными партнерами
Интеграция	Фотоотчет о результатах Обеспечение обратной связи и рефлексии Корректировка программы внутрифирменного обучения Обобщение методических материалов Диссеминация опыта

Таблица 1- Этапы внедрения модели

В ходе реализации модели были определены основные уровни организации, которые претерпевали изменения в ходе реализации проекта: Человек, Культура, Система.

Один из основных аспектов, влияющий на благополучие коллектива и эффективное развитие организации – формирование корпоративной культуры.

Корпоративная культура является наиболее важным элементом внутренней среды организации, обеспечивающим ее конкурентоспособность, внутреннюю сплоченность и адаптивность к изменениям внешней среды, гибкость и оперативность [3, с.512]. Именно этот управленческий рычаг направлен на развитие учреждения, достижения поставленных целей, способен создать эффективные и ответственные группы людей, раскрывая их потенциал на максимум[4, с.505].

Корпоративная культура является основой базового потенциала организации и включает в себя следующие компоненты:

- Стиль руководства
- Культура и отношения в коллективе
- Профессиональное мастерство
- Коммуникативная культура, социальная компетентность
- Воспитание внутренней культуры
- Деловой этикет, внешний вид
- Церемонии, ритуалы

В основу корпоративной культуры нашего детского сада положена концепция Тони Шварца и Джима Лоэра «4 вида энергии», такие как физическая, ментальная, эмоциональная, духовная.

Данные виды энергии включают в себя основные компоненты, связанные с социально-психологическим климатом и формируют систему материальных и духовных ценностей (Таблица 2).

Физическое здоровье	Психологическая устойчивость	Социальная востребованность	Финансовая эффективность	Карьерная самореализация
-Рабочая среда -Упражнения -Питание -Водный баланс - Сон	-Ментальное здоровье -Управление стрессоустойчивостью -Установка на развитие -Уверенность в себе	-Отношения в коллективе -Поддержка коллег -Поддержка руководителя -Эмоциональный интеллект	-Планирование будущего -Стимулирование -Стабильность выплат - Сбережения	- Мотивация - Саморазвитие -Продуктивность -Система ценностей

Таблица 2 -Компоненты модели благополучия сотрудников МБУ детского сада №28

Корпоративная культура направлена на внутреннюю среду учреждения и реализуется в организационной деятельности сотрудников.

С целью сплочения педагогического коллектива, развития коммуникативных навыков, эмоциональной устойчивости, уверенности в себе, доброжелательного отношения друг к другу в детском саду были проведены тренинги «Я» или «Мы», «Кладовая ресурсов», «Мы команда», «Как избежать конфликта?»

Тренинги и мастер-классы носят эпизодический характер и требуют временного ресурса. Мы выбрали такие формы работы, которые позволяют ежедневно создавать условия благополучия коллектива. Одним из действенных способов оказалось создание корпоративного банка практик «Счастливая Ромашка» с ежедневным информированием коллектива в социальной сети детского сада. Главной задачей корпоративных практик являлось информирование сотрудников, обеспечение их общения, позитивного настроения.

На начальном этапе мы познакомили педагогов с практикой «Аффирмации». Ежедневно делали рассылку позитивных утверждений, призванных в результате

многократного повторения закрепить в подсознании человека установку на положительные жизненные изменения.

Далее в рассылку добавились еще 2 новые практики. Удовольствие от созерцания и «Любование красотой».

Позитивный контент черпали из сообществ в социальных сетях, таких как «Позитивная живопись», «Я рисую», где размещены жизнеутверждающие фотографии и картины художников. Такие практики учат любить родную природу, получать удовольствие от созерцания, поднимает настроение, помогает снять стресс и улучшает физическое состояние.

В работу с коллективом внедрили практики «Вдохновляющие фразы» и «Я не болею». Ежедневно делали рассылку фраз и мудрых слов, которые затрагивают потаенные фибры души, придают нам импульс, заставляют ощутить себя счастливыми.

В практику «Не Болею» вошла рассылка видеоупражнений для поднятия тонуса, настроения, секреты здоровья и долголетия. Работники могли выполнять физические упражнения под веселую музыку как на рабочем месте, иногда вместе с детьми, так и дома.

Высокую активность показали практики оптимизма. В холле у центрального входа на доске размещали правила недели, счастливые объявления. Приятно было видеть обратную связь от сотрудников и родителей, которые на листочках писали хорошие моменты дня, перемены в жизни, признания в любви близким.

С энтузиазмом были восприняты практики «Корзина комплиментов» и «Носок желаний».

Музыкальный руководитель являлась ответственным за практику «Гармония чувств», делалась подборка музыкальных произведений в соответствии с предпочтениями сотрудников. Прослушивание музыкальных произведений помогло снять тревожность, усталость, нормализовать сердцебиение, пульс, повысить настроение.

В ходе проекта мы заложили традицию ведения внутреннего корпоративного блога. Там можно увидеть обратную связь с коллективом, например, увеличение количества лайков на определенные практики, комментарии, обмен опытом. Нами был изготовлен «Блин доброты», где можно было оставить пожелание или веселый смайлик. На мобильном стенде у центрального входа всегда можно найти положительные отзывы и реакции коллектива.

Одно из основных условий формирования корпоративной культуры и благополучия коллектива это создание атмосферы уюта и эстетического наслаждения. Комфортные условия, цветовое оформление стен, благоустройство кабинетов, влияет на эмоциональное состояние работника.

В местах общего пользования мы разместили аромадиффузоры, в кабинетах увлажнители воздуха. Изменено световое оформление коридоров, залов и кабинетов. Созданные комфортные условия и благоприятная обстановка, помогают переживать трудные моменты, вдохновляют на трудовую деятельность.

С целью укрепления корпоративной культуры в коллективе мы сохраняем старые традиции и формируем новые правила и ценности. В детском саду имеется фирменный стиль одежды, логотип, традиционно поздравляем коллег с днем рождения, совместно проводим корпоративы, дарим подарки.

Дружно организуем мероприятия с чаепитием и веселой музыкой. Интересными конкурсами посвящаем новых сотрудников в коллектив.

В ходе проведенной работы были выявлены позитивные изменения в деятельности коллектива, положительные эмоциональные реакции на участие в совместных мероприятиях, эффективное командное взаимодействие сотрудников друг с другом. В детском саду преобладает благоприятный психологический климат, радостная обстановка, положительные эмоции.

Целенаправленное создание корпоративной культуры дает возможность эффективно применять человеческие ресурсы для осуществления стратегии учреждения, усилить

сплоченность команды сотрудников, улучшить психологический климат в коллективе [3, с.399].

Список литературы

1. Бутов А.В. Принципы мотивации персонала и корпоративные ценности компании// Вестник РЭУ им Г.В. Плеханова №6, 2017
2. Миронова Н.А. Корпоративная культура как регулятор поведения и мотивации сотрудников// Московский экономический журнал №8, 2019
3. Оржевская А.А., Исабекова О.А. Методы совершенствования корпоративной культуры организации, как фактор инновационной деятельности// Международный журнал прикладных науки технологий «Integral» №4, 2018
4. Плотников А.В. Корпоративная культура как фактор социально-психологического климата// Московский экономический журнал №8, 2019

УСТОЙЧИВОСТЬ И БЛАГОПОЛУЧИЕ СОТРУДНИКОВ -ФУНДАМЕНТ ДЛЯ ВОВЛЕЧЁННОСТИ, РАЗВИТИЯ, УСПЕШНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Линкова Н.М.

заведующий,

Качалова И.В.

педагог-психолог,

МБУ детский сад №34 «Золотая рыбка»

Устойчивость и благополучие сотрудников - фундамент любой организации, важнейшая часть здоровой рабочей среды. Л.В.Куликов определяет психологическое благополучие (душевный комфорт) как «слаженность психических процессов и функций, ощущение целостности, внутреннего равновесия»[2, с. 410]. Благополучие и вовлеченность сотрудников не является взаимозаменяемыми, они поддерживают и усиливают друг друга.

Основываясь на концепции BANI, предложенной американским футурологом Джамаисом Каширо, современный мир можно назвать хаотичным, нестабильным, переменчивым, в котором сложно строить долгосрочные планы. Наблюдается рост депрессивности, апатии, агрессивности, тревожности сотрудников, снижение вовлеченности в работу, а следовательно, спад эффективной и успешной деятельности организации, её конкурентоспособности.

В данном контексте наш коллектив не является исключением. Нами было проведено диагностическое исследование с целью осознания «проблемных зон» в психоэмоциональном состоянии педагогов и дальнейшего планирования мероприятий по оптимизации деятельности, распределению ресурсов. По данным нашего исследования, проведенного в 2022 году педагогом-психологом МДОУ №34, были получены следующие результаты: у 24 % педагогов наблюдается психоэмоциональное напряжение, у 16% педагогов - повышенный уровень личностной и ситуативной тревожности, эмоциональная нестабильность (раздражительность, обидчивость, пессимистичность), у 8% педагогов присутствует падение общего энергетического тонуса. Полученные данные состояния здоровья педагогов настораживают, поскольку состояние хронического истощения ресурсов воспитателя влияет на самочувствие дошкольников, на их личностное и интеллектуальное развитие. Поэтому очень важно своевременно повлиять на поведение человека, коллектива, образовательной организации, в которой будет создана благоприятная атмосфера, доброжелательность, доверие, взаимопомощь и развитие.

В нашей образовательной организации методическое сопровождение деятельности педагогов направлено на развитие профессиональных компетенций, универсальных социально-психологических качеств сотрудников. Интерактивные формы работы ориентированы не только на повышение активности и инициативы педагогов, но и на эмоциональное благополучие, «признание» в коллективе. Несмотря на то, что эмоциональный блок по стабилизации эмоционального состояния педагогов, присутствовал и раньше в нашей работе, на определенном промежутке времени мы начали отмечать сопротивление персонала нововведениям, возникла необходимость расширить работу в данном направлении.

Участие в городском проекте «Внедрение модели сохранения устойчивости и благополучия образовательного учреждения. Источники энергии для жизни и развития» позволило нам увидеть новые возможности для повышения общего позитивного эмоционального тонуса всех участников образовательного процесса. Вдохновившись подходом Филиппа Гузенюка и его команды «Счастье в деятельности» в основу нашей модели легли три аспекта: человек, культура, система. Каждый аспект мы наполняли содержанием через 4 шага проведения бережных изменений: исследование, запуск, развитие и интеграция. Разработанная модель устойчивости и благополучия учреждения основывается

на уникальных потребностях и характеристиках нашей организации и рассчитана на долгосрочную перспективу.

В процессе разработки мы основывались на элементах концепции well-being (с англ. «благополучие») — это комплекс мероприятий для улучшения внутреннего состояния сотрудников. Её цель - обеспечить соблюдение баланса физической, эмоциональной, умственной и духовной энергии на рабочем месте. Человек в ресурсном состоянии способен на многое - не только выполнять стандартные задачи, но и придумывать принципиально новые решения[1, с. 194].

На начальном этапе исследования была сформирована и обучена команда проекта, разработана дорожная карта, проведена интегральная диагностика проблем устойчивости и удовлетворённости коллектива, позволившая оценить комфортность образовательной среды, эмоциональное состояние педагогов в процессе работы, выявить источники энергии в работе сотрудников и развитии образовательного учреждения.

В модель сохранения устойчивости и благополучия нашего учреждения мы включили несколько модулей:

- эмоциональное благополучие (развивает умения человека приспосабливаться к меняющимся условиям);
- интеллектуальный (помогает управлять вовлечённостью, удовлетворенностью сотрудников и формировать благополучную и комфортную среду для работы);
- творческий модуль (позволяет создать условия для перемещения педагогов из «режима работы» в «режим отдыха», даёт возможность раскрыть весь творческий потенциал, «разблокировать» его);
- оздоровительный (стимулирует работников к повышению уровня физической активности: организация функциональной гимнастики, физкульт-брейков в течении рабочего дня, проведение «Недели физической активности» (отказ от пользования лифтом, пешие прогулки, просмотр лекций), соревнования с использованием гаджета «Шагомер» для сотрудников 1 раз в квартал).

Именно данные модули, на наш взгляд, являются основой внутренней гармонии человека, которая позволяют сделать его счастливым.

Большой эмоциональный отклик у коллектива вызвала деловая игра «Источники энергии», с которой мы начали работу с педагогами на этапе запуска. Здесь каждый имел возможность понять, изучить свое внутреннее состояние, поменять отношение к счастью и найти энергетические ресурсы, которые позволят двигаться дальше.

В перечень наиболее удачных инициатив развития образовательного учреждения вошли практики, направленные на поддержание благополучия сотрудников, снижение стресса и напряженности, улучшение взаимоотношений внутри коллектива, возвращение сотрудников в ресурсное состояние:

- практика «Дневник энергии» позволяет сотрудникам очень быстро и эффективно расставить приоритеты и сократить излишнюю нагрузку без стресса;
- практика «Благодарность» даёт возможность человеку улучшить качество жизни, повысить уровень счастья и благополучия, снизить уровень тревожности и депрессии;
- практика «Мудборд» - построена на основе метода визуализации – мощного инструмента в достижении целей, способствует сохранению мотивации сотрудников, стимулирует подсознание для более эффективного продвижения вперёд;
- практика «Чувственности» — это новый способ ощущения мира, развития чувствительности тела, умения дарить себе счастье;
- практика «Любви к себе» позволяет научить педагогов проявлять любовь к себе, руководствуясь своими желаниями и ценностями.

Отобранные нами практики мы начали реализовывать через квик-настройки, тренинги, деловые игры, которые будут приносить внутреннее удовлетворение, познание себя, усиливать состояние счастья каждого педагога.

Кроме того, мы полагаем, что заинтересовавшие педагогов такие формы как квест - игры, фотоконкурсы, «День настольных игр», акция «Здоровым быть – в тренде жить!», производственная гимнастика, музыкальные паузы, дегустация блюд «Витамины счастья», станут традициями в нашем коллективе – помогут сохранить его продуктивность, креативность.

Квик-настройки мы уже не первый год используем в работе с коллективом, что дает положительный результат. Эта форма основана на активном взаимодействии и позволяет за короткий промежуток времени достичь нужного результата. Все квик-настройки разработаны с учетом практик Ронды Берн "Магия". Они разработаны таким образом, чтобы узнать, как использовать удивительную силу благодарности и преобразить здоровье – работу – отношения. Все практики рассчитаны на 28 дней. Первые 12 дней – благодарность за прошлое, за то, что имеем и то, что получили. Следующие 10 дней - направлены на наши желания, мечты. Завершают 6 практик – новый уровень, который направлен на помощь другим. Эти практики позволяют сделать благодарность привычкой и новым способом жизни.

Мини-опросы, интервьюирование показали, что подобные формы работы интересны коллективу, они получают заряд энергии от таких встреч, им интересно узнавать себя с новой стороны.

В результате апробации модели сохранения устойчивости и благополучия учреждения, мы можем говорить о первых позитивных результатах. Анализируя данные уровня эмоционального состояния педагогов учреждения на начало и конец учебного года (2022-23 уч. год) можно наблюдать увеличение доли педагогов на 14,3% с удовлетворительным эмоциональным состоянием. В мае 2023 года 96% сотрудников оценивают уровень комфортности образовательной среды, как высокий. Этот показатель выше на 4% по сравнению с результатами, полученными в октябре 2022 года.

Передовые практики, которые в течение года внедряла команда учреждения, авторские наработки позволили педагогическому коллективу за короткий промежуток времени определить источники энергии для жизни и развития на уровне каждого работника и системы в целом. Мы видим, что в коллективе произошли положительные изменения. Возрос интерес педагогов к саморазвитию, появилось желание делиться своим настроем, своими впечатлениями, наблюдается проявление более чуткого отношения друг к другу, взаимопонимание, радость за успех других, оказание взаимопомощи. Наблюдается повышение внутреннего благополучия всех участников образовательного процесса и качества образования, на основе сохранения его фундаментальности и соответствия актуальным и перспективным потребностям личности и общества в целом.

Эффективное управление ресурсами организации стало возможным благодаря четырём взаимосвязанным процессам: планированию, организации работы, мотивированию сотрудников, анализу результатов.

Таким образом, управление благополучием сотрудников, а именно системный комплексный подход, позволяет посмотреть на мотивацию под другим углом с точки зрения человека, возможности помочь ему добиться результатов, которые нужны и организации. Мы планируем дальнейшую реализацию и совершенствование разработанной модели, что даст возможность повысить имидж организации, сделать из коллектива команду, улучшить качество работы дошкольного учреждения и его конкурентоспособность.

Слова замечательного педагога В.А. Сухомлинского «Менять педагогические ориентиры – это самое трудное и самое необходимое, что приходится делать сегодня» продолжают быть для нас актуальными и сегодня.

Список литературы

1. Бояркин М.Ю., Долгополова О.А., Зиновьева Д.М. Психологическое и профессиональное благополучие государственных служащих. Волгоград: ФГОУ ВПО ВАГС, 2007. С.194.
2. Куликов Л. В. Здоровье и субъективное благополучие личности // Психология здоровья. СПб.: Изд-во СПбГУ, 2000. С. 410.

МОДЕЛЬ СОХРАНЕНИЯ УСТОЙЧИВОСТИ И БЛАГОПОЛУЧИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ: ТЕОРИЯ – ПРАКТИКА – РЕЗУЛЬТАТЫ

Донькина Н.М.

заведующий,

Мареш С. В.

педагог-психолог,

МБУ детский сад № 43 «Гнёздышко»

Проблема сохранения устойчивости и благополучия образовательных учреждений, укрепления психоэмоционального здоровья всех участников образовательного процесса всегда признавалась актуальной и связанной с фундаментальными ценностями человеческого бытия, общества и культуры. Формирование здоровой личности и повышение ответственности за здоровье является одним из целевых ориентиров концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации [6]. Сегодня актуальной признается необходимость рационального использования внутренних ресурсов для актуализации источников энергии, необходимой для полноценной жизнедеятельности конкретной личности и развития организации в целом.

ВМБУ детском саду № 43 «Гнёздышко» была разработана и реализуется модель сохранения устойчивости и благополучия образовательной организации.

Модель представляет собой набор и описание способов, методов и форм воздействия в их системообразующей взаимосвязанности, позволяющий руководителю осуществлять комплексный подход в процессе управления образовательным учреждением, как социальной системой, с целью сохранения устойчивости и благополучия организации.

Составными компонентами модели являются три направления (уровня) организации: человек (педагог); культура (отношения и ценности); система (процессы в организации).

Алгоритм внедрения модели состоит из последовательных этапов: исследование, запуск, развитие и интеграция.

I. Уровень организации – человек (педагог)

В основе модели лежит концепция человеческих взаимоотношений. Модель построена на определении организации как социальной системы. В качестве критерия успешности работы повышение эффективности организации за счет совершенствования ее человеческих ресурсов, то есть внимание концентрируется только на одном внутреннем факторе – человеческом ресурсе и подчинении ему всех остальных факторов организации.

Одним из важных направлений управленческой деятельности является формирование культуры счастья в образовательной организации в контексте профилактики профессионального выгорания педагогических кадров. Позитивные, счастливые сотрудники продуктивнее. Ресурсы, вложенные в моральное состояние сотрудников, возвращаются в виде приверженности, самоотдачи и высокого качества профессиональной деятельности. Эмоциональный комфорт сотрудника характеризуется оптимизмом, радостью общения, доверием, чувством защищенности, открытостью коммуникаций, уверенностью, бодростью. Эти составляющие счастья позволяют сотрудникам организации свободно мыслить, творить, интеллектуально и профессионально расти, вносить вклад в развитие организации.

На этапе исследования важным этапом было определение цели, которой необходимо было достигнуть в результате реализации данного проекта. Постановка цели позволила определить следующие направления деятельности:

- Интегральная диагностика. Диагностическое исследование было направлено на выявление сильных сторон и проблемных зон в эмоционально-личностной сфере сотрудников и особенностей самоощущения каждого педагога с точки зрения нахождения в данном коллективе.

- Вводная сессия. В процессе вводной сессии были определены основные направления деятельности с учетом личностных проблемных зон, конкретных запросов со стороны педагогов, с учетом результатов диагностики.

- Рефлексия помогла оценить педагогам собственные потребности, ожидания, проблемные зоны, сильные стороны; сформулировать более четко запрос на взаимодействие с педагогом-психологом (при необходимости личностной помощи, поддержки).

На этапе запуска командой творческой группы был проведен активный сбор инициатив по стабилизации эмоционального состояния сотрудников через использование различных форм получения информации: «Почтовый ящик», анкетирование, запросы в ходе индивидуального консультирования у психолога. Это помогло систематизировать дальнейшую работу по эмоциональному благополучию каждого сотрудника и всего коллектива в целом.

На данном этапе были реализованы различные формы работы:

Тренинги, матер-классы, практикумы, психологические игры. В контексте уровня организации «ЧЕЛОВЕК» в большей степени психологические формы работы с педагогическим коллективом направлены на личностные позитивные изменения в эмоциональном состоянии каждого члена коллектива, на развитие навыков устойчивости, самоконтроля, управления собственными эмоциями и рефлексии.

Акции – форма общественного взаимодействия, большое комплексное мероприятие (или комплекс мероприятий, объединённых одной целью и тематикой). Направленность акций – позитивное настроение, оптимизм, активизация положительных эмоций.

Комната психоэмоциональной разгрузки. Задачей комнаты психоэмоциональной разгрузки является систематическая оптимизация психического состояния работников за счет компенсации негативных изменений, развивающихся под воздействием профессиональных и бытовых факторов, восстановление нарушенных механизмов психической саморегуляции и формирование навыков, оптимизирующих психическую деятельность.

Индивидуальная работа с психологом была направлена на изменение малоэффективных моделей поведения для достижения жизненных целей; поиск внутренних ресурсов для жизни в гармонии с собой и окружающим миром. Психолог помогает найти внутренние ресурсы, осознать ранее подавленные переживания и стереотипы поведения.

На этапе развития проходила реализация инициатив личностной направленности с использованием различных практик, направленных на:

- стабилизацию эмоционального состояния педагога (комната психоэмоциональной разгрузки), через использование таких форм работы как арт-терапия, музыкотерапия, ароматерапия, песочная терапия, интерактивная среда темной сенсорной комнаты;

- развитие навыков устойчивости и самоконтроля (мастер-класс «В мире с самим собой») через распространение практик релаксации, визуализации и вне ситуативных техник стабилизации эмоционального фона;

- поиск источников энергии для успешной жизнедеятельности (тренинг «В поисках птицы счастья» через использование практик «Калоши счастья» (см. Приложение), «Письмо себе любимому», «+3», «Красота в глазах смотрящего» и др.);

- повышение оптимизма, актуализацию положительного эмоционального состояния через проведение акций («Копилка положительных воспоминаний», «Счастье там, где ты», «Письмо счастья», «Подарок для радости» и др.)

В ходе реализации данного этапа проводился анализ эффективности реализуемых мероприятий через обратную связь с педагогами, и была произведена фиксация позитивных личностных изменений.

На этапе интеграции был организован итоговый мониторинг с целью определения динамики в психоэмоциональном состоянии сотрудников.

Исходя из анализа результатов диагностики, выявлены положительные результаты:

- стабилизация эмоционального состояния сотрудников (снятие тревожности, напряжения);
- повышение стрессоустойчивости;
- развитие навыков самоконтроля;
- повышение оптимизма, веры в себя;
- повышение мотивации к профессиональной деятельности.

II. Уровень организации – культура (отношения и ценности).

Культура - совокупность моделей поведения, принятых в организации. Она влияет на результативность педагогической деятельности каждого сотрудника и всей организации в целом. Культура объединяет коллектив общей философией и нормами поведения. Философия состоит из миссии, ценностей, стратегии развития; формирует чувство общности и создает сплоченную команду.

Опираясь на классификацию Фредерика Лалу, нами были определены направления культуры учреждения– культура согласия и культура творчества.

Культура согласия. Ключевая ценность – умение договариваться, находить совместные решения, качественно реализовывать профессиональную деятельность и участвовать в различных проектах всей командой. Ответственность разделяется на всех. Все сотрудники равны. Приветствуется гибкость и готовность к инновациям. Каждый мотивирован эффективно работать, стремиться к положительному результату. Основные ценности: диалог и инновации. [1].

Культура творчества. Все сотрудники, как единый самостоятельный организм работают над реализацией общей цели. При этом каждый отдельный сотрудник в процессе профессиональной деятельности занимается самореализацией и раскрытием своего творческого потенциала. Основные ценности: творчество и самореализация. [1].

На этапе исследования была проведена диагностика психологического климата коллектива, с целью определения уровня благоприятности и неблагоприятности, изучения сильных и слабых сторон, идентичность взглядов членов коллектива основным принципам отношений и ценностей в рамках культуры согласия и культуры творчества.

В дошкольном учреждении был принят AgilManifesto (документ, содержащий описание ценностей и принципов гибкой разработки и экологичной реализации проекта счастья в образовательном учреждении). Сотрудники дошкольного учреждения и стиль их взаимодействия стали определяющим фактором в выборе необходимых процессов и инструментов.

На этапе запуска происходил сбор инициатив творческой группы по повышению благополучия в рамках формирования культуры отношений и ценностей.

На данном этапе были выбраны различные формы работы с педагогическим коллективом по формированию культуры отношений и ценностей:

- *Тренинги* - психологические формы, направленные на диалоговое бесконфликтное взаимодействие, на развитие навыков конструктивного общения и активного слушания, на сплочение коллектива.
- *Корпоративные события, традиции.* Направлены на повышение общего эмоционального фона коллектива, на развитие творчества и самореализацию.
- *Акции.* Социально значимые события, направленное на повышение оптимизма в коллективе, на развитие креативности, что влияет на более успешное достижение поставленных целей.

На этапе развития основным направлением была реализация инициатив в разрезе общей культуры образовательного учреждения. Мероприятия (тренинги, акции, корпоративные события) были направлены на формирование конструктивных отношений в коллективе и принятие коллективных ценностей.

В рамках данного направления в образовательном учреждении был создан коллективный чат на цифровой платформе (ВКонтакте), выполняя функцию сплочения и закрепления некоторых традиций.

На этапе интеграции итоговый мониторинг позволил определить положительную динамику в формировании общей культуры учреждения:

- сплочение коллектива, стремление участвовать в «общем деле» и добиваться результата;

- повышение навыков бесконфликтного, конструктивного общения;

- эмоциональная стабильность и оптимизм как показатель коллектива в целом;

- повышение гибкости и готовности к инновациям.

III. Уровень организации – система (процессы в организации)

Необходимым условием успешной реализации модели сохранения устойчивости и благополучия является планирование, систематизация и *экологичность* внедрения различных практик, направленных на развитие, становление и актуализацию устойчивого психоэмоционального состояния педагогического коллектива в целом и личного эмоционального благополучия каждого сотрудника.

На этапе исследования ключевым моментом является постановка цели как отправной точки реализации проекта. Происходит осознание того, что модель сохранения устойчивости и благополучия представляет собой целостную систему компонентов на всех уровнях организации. Системный подход – это построение алгоритма реализации управленческой деятельности в рамках сохранения устойчивости и благополучия образовательного учреждения.

На этапе запуска были проведены обучающие мероприятия с участниками творческой группы (мастер-классы, тренинги) для систематизации представлений о дальнейшей деятельности с коллективом по реализации данного проекта.

На этапе запуска был создан цифровой раздел на официальном сайте образовательного учреждения с целью информационного сопровождения реализации проекта, ведения отчетности и сбора успешных практик в ходе реализации проекта.

Руководство учреждения обеспечивало материально-техническое сопровождение реализации проекта, стимулирование членов творческой группы за участие в реализации мероприятий в рамках данного проекта.

На этапе развития проходила реализация инициатив на различных уровнях (человек, культура, система) с учетом результатов диагностики, потребностей участников проекта. Регулярные сессии (тренинги, мастер-классы, практикумы) были реализованы в соответствии с дорожной картой проекта. Все сессии были направлены на поиски энергии для жизни и развития каждого участника проекта, как важной составляющей сохранения устойчивости и благополучия образовательного учреждения.

В данном аспекте важно кадровое обеспечение реализации проекта. Ведущим психологических форм работы с педагогическим коллективом стал педагог-психолог с высшим образованием, опытом проведения групповых форм работы и обладающий личностными качествами, при наличии которых возможно обеспечение максимально благоприятных условий для стабилизации и сохранения эмоциональной устойчивости и благополучия сотрудников образовательного учреждения.

В ходе реализации данного этапа проводился анализ эффективности реализуемых мероприятий, анализ возникших сложностей, проблемных моментов, недостатков проекта, корректировка хода проекта, исходя из потребностей участников, с учетом их приоритетов и анализа проводимых мероприятий.

Презентация положительного опыта, фиксация побед и позитивных изменений отображалась на страницах цифрового раздела официального сайта образовательного учреждения.

На этапе интеграции были подведены итоги реализации проекта. На административном уровне принято решение:

- об утверждении корпоративных событий и традиций как успешного опыта в культуре и системе учреждения;
- о планировании дальнейших мероприятий по сохранению устойчивости и благополучия ОУ;
- о стимулировании участников реализации проекта;
- о систематизации материалов проекта.

Итогами внедрения модели устойчивости и благополучия в МБУ детский сад № 43 «Гнёздышко» являются следующие показатели:

- ✓ снятие тревожности, эмоционального напряжения сотрудников;
- ✓ профилактика профессионального выгорания;
- ✓ развитие навыков стрессоустойчивости;
- ✓ развитие самоконтроля и умения управлять эмоциями;
- ✓ повышение оптимизма, вовлеченности и мотивации на деятельность;
- ✓ сплочение коллектива;
- ✓ общая положительная эмоциональная стабильность;
- ✓ повышение уровня качества образования;
- ✓ привлекательность образовательного учреждения, как исполнителя образовательных услуг, так и в качестве работодателя.

Таким образом, участие в городском проекте «Внедрение модели сохранения устойчивости и благополучия образовательного учреждения. Источники энергии для жизни и развития» и реализация данной модели позволило повысить уровень эмоционального благополучия кадров через использование внутренних ресурсов для актуализации источников энергии каждого сотрудника, как важного фактора устойчивости профессиональной деятельности образовательного учреждения в целом.

Список литературы

1. Интернет ресурс: http://gc-pmss.ru/files/lucanina_zd_obr_zhizni_v_sovr_shkole.pdf
2. Интернет ресурс: <https://cyberleninka.ru/article/n/razrabotka-i-realizatsiya-sotsialno-pedagogicheskoy-modeli-sohraneniya-i-ukrepleniya-zdorovya-uchascheysya-molodezhi/viewer>
3. Лалу Фредерик Открывая организации будущего / Фредерик Лалу; пер. с англ. В. Кубяниной [науч. ред. Е. Голуб]. – М. : Манн, Иванов и Фербер, 2016. – 432 с.
4. Психологические тесты / Под ред. А.А. Карелина: В 2 т. – М.: Владос, 1999. – Т. 1. - 312 с.
5. Соловова Н.А. Здоровье педагога: теория, диагностика, тренинг, рекомендации. – Самара: «Асгард», 2016. – 147 с.
6. Эксакусто Т.В. Групповая психокоррекция : тренинги и ролевые игры, упражнения для личностного и профессионального развития. – Ростов н/Д: Феникс, 2015. – 254 с.

СЧАСТЛИВАЯ ЛИЧНОСТЬ – ЗАЛОГ УСПЕХА КОЛЛЕКТИВА

Лонеева Т.В.

заведующий,

Печкурова Е.А.

педагог-психолог,

МБУ детского сада № 48 «Дружная семейка»

Проблема выгорания педагогов, в частности работающих в дошкольных учреждениях, в последнее время является достаточно острой. Многочисленные наблюдения показывают, что в большей степени подвержена влиянию феномена эмоционального выгорания именно педагогическая профессия. Несомненно, это связано с высокими требованиями со стороны общества к личности самого педагога, его роли в развитии и воспитании подрастающего поколения.

Ни для кого не секрет, что профессия «педагог» связана с очень высокой эмоциональной загруженностью. Помимо этого, наблюдается тесный социальный контакт со всеми субъектами образовательного процесса, причем такие контакты длительные и не всегда простые. Работающие в дошкольных учреждениях педагоги часто подвергаются конфликтным и стрессовым ситуациям в своей работе, что непосредственно сказывается на личностных качествах. Эмоциональные ресурсы истощаемы и, если нет правильного понимания этой проблемы и целенаправленной работы по восполнению пробелов в знаниях по борьбе со стрессами, то это ведет к угасанию интереса не только к работе, но и к общению в коллективе.

Различные факторы эмоционального характера способствуют нарастанию чувства неудовлетворенности как собой, так и работой, накапливается усталость и, как результат - выгорание, истощение, профессиональные кризисы.

Полная отдача работе с детьми, высокоразвитое чувство эмпатии, эмоциональной вовлеченности в процесс воспитания и обучения, личностные особенности, неумение справляться со стрессовыми ситуациями по причине отсутствия должного обучения – все это сплетается в плотный клубок проблем. А где несчастливая, негармоничная личность, там и до разладов в коллективе недалеко. Вот и получается, что от каждого педагога, от его психоэмоционального состояния иногда зависит и состояние всего коллектива, общей работы, общей цели учреждения.

Поэтому для решения проблемы выгорания сотрудников приоритетной задачей руководителя дошкольного учреждения является не налаживание рабочей дисциплины в целом, а создание таких условий для педагогического коллектива, где помимо добросовестного выполнения своих обязанностей, личность педагога рассматривалась бы как целостная, творческая, счастливая единица. Такая гармоничная составляющая большого и сложного механизма учреждения требует вклада не только в ментальное, но и физическое здоровье, ведь выгорание ощутимо влияет на качество жизни и способность работать. Важно обеспечивать поддержку коллег, возможность для развития, организацию отдыха.

Работа по созданию благоприятных условий работы в учреждении ведется с 2021-2022 учебного года. Именно тогда коллектив детского сада принял участие в конкурсе проектов грантов Самарской области в направлении «Охрана здоровья граждан, пропаганда здорового образа жизни» и представил проект, который был направлен на систематическую психологическую разгрузку работников образовательной организации.

Было отмечено, что проект имеет высокую социальную значимость, так как положительный настрой работников образовательной организации позволяет предотвратить психоэмоциональное выгорание, а также организовать командную работу в коллективе.

К городскому проекту **«Внедрение модели сохранения устойчивости и благополучия образовательного учреждения. Источники энергии для жизни и развития»** (далее-проект) наш детский сад присоединился с октября 2022 года. В рамках

проекта была создана рабочая группа, в которую вошли заведующий, старший воспитатель, педагог-психолог. Участниками проекта стал весь педагогический коллектив (Рисунок 1).



Рисунок 1 - Педагогический состав учреждения

Приступая к разработке проекта, рабочая группа учитывала не только общие характеристики коллектива, но и индивидуальные особенности педагогов. Было решено отталкиваться в этой работе непосредственно от личности сотрудника, ведь гармоничная и счастливая личность определяет коллектив дошкольного учреждения.

Определение культуры организации мы взяли по Чарльзу Ханди.[1]

Ч. Ханди выделил 4 типа организационной культуры: культура власти, ролевая культура, культура задачи и культура личности (Рисунок 2).

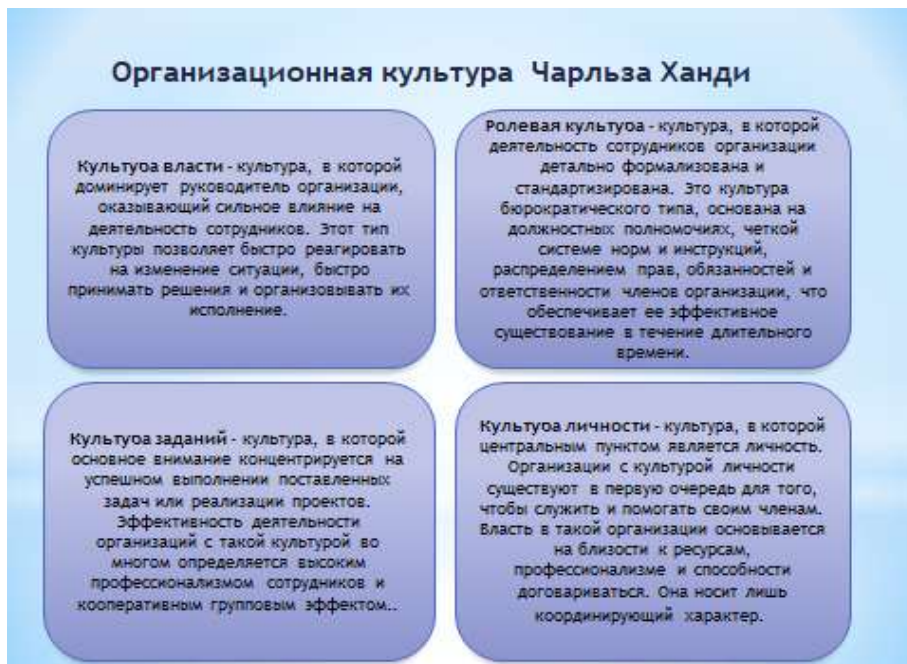


Рисунок 2 - Организационная культура по Ч.Ханди

В нашем учреждении преобладает «Ролевая культура» (четкое распределение ролей, прав, обязанностей и ответственности между работниками организации).

Цель работы по проекту – достичь «Культуры задачи» (полное использование профессионализма и опыта сотрудников, с творческим, командным подходом).

Выстраивая систему работы, мы опирались не только на свой опыт. Подбирая методы, совершенствуя навыки в управлении и организации работы, наше учреждение успешно реализует поставленные задачи. Организационная структура опирается на общее понимание и знание целей, с ценностями и ожиданиями, которые ясны и широко распространены, чтобы можно было следовать всем процессам и процедурам для обеспечения успеха.

Но более подробно мы остановились на структуре модели «Человек», так как это основополагающая составляющая нашей кропотливой работы. Как уже говорилось ранее, счастье коллектива – заслуга каждой личности в отдельности (Рисунок 3).



Рисунок 3 - Структура модели Человек

Проведение диагностики (которая показала 100% результат удовлетворенности коллектива) сформулировала вопрос: насколько человек честен сам с собой? Ведь в общей массе получается счастливы все, а результат этого счастья сомнителен. В коллективе периодически возникают конфликты, личные проблемы переносятся в рабочие, не всегда получается договориться в конструктивном диалоге.

Чтобы подробнее разобраться с этим, были проведены методики по выявлению Локус - контроля Джуллиана Роттера [3] и Колесо жизненного баланса Пола Мейера[2].

Под «локусом контроля» понимается устойчивая личностная характеристика, отражающая предрасположенность человека объяснять причины событий внешними или внутренними факторами. Предложенная методика выделяет два типа локуса контроля: экстернальный (ответственность за успехи и неудачи своей жизни приписываются внешним обстоятельствам) и интернальный (ответственность приписывается себе самому).

Колесо жизненного баланса, цель которого - определить сектора жизни, которые нуждаются в улучшении, на что обратить внимание и как оптимизировать затрачиваемые усилия.

Обе методики помогли бы сфокусировать локус- контроль на важном и соблюдать баланс. То есть участники проекта сами делают осознанный выбор: где находится их фокус внимания, от чего он зависит (берут на себя ответственность за свое мироощущение, самоосознание, поведение, работу, то есть за СЧАСТЬЕ).

На основе диагностики были выявлены личные проблемы сотрудников. В результате были сформированы группы по направлениям, помогающие нивелировать проблему. Группы по интересам и предпочтениям работали лучше и продуктивнее, чем на общих совместных мероприятиях (Рисунок 4).



Рисунок 4 - Результаты диагностики коллектива на начало проекта

Ощущение перезапуска давали позитивные командообразующее и духоподъёмные деловые игры, мастер-классы, мозговой штурм. А в конце учебного года, когда усталость накапливается как никогда и в эти дни мы уже думаем о чём угодно, только не о работе, руководство дошкольного учреждения старалось снизить нагрузку на педагогов (работа только в 1 смены) и организовать совместные мероприятия на природе (день здоровья, поездки на велосипедах, посадка деревьев и т.д.).

Было очевидно, что даже если сотрудники «принесут» себя на рабочее место, то ничего толкового не сделают. У них решительно нет никакого энтузиазма, нет настроения на конструктивную деятельность не потому, что они плохие, а потому, что в их сознании скоро лето — время для отдыха и отпусков. А впереди итоговая диагностика и большая подготовка к выпускным праздникам.

Мероприятия, проводимые на природе, заряжали всех участников позитивом, они отдыхали и перезагружались и это имело колоссальное значение. Сотрудники выходили на работу отдохнувшие, с массой впечатлений и желанием поделиться ими с коллегами

Также поднять настроение и сменить фокус деятельности помогает чаепитие во время обеденного перерыва, когда можно рассказать, как прошли выходные, показать друг-другу забавные фото.

И хоть цель была не столько сплотить коллектив, сколько помочь отдельным педагогам проработать свои проблемные ситуации, результат был положителен - коллектив в целом изменился в лучшую сторону. Увеличилась мотивация, командный дух, укрепилась корпоративная этика, традиции.

Грамотный руководитель никогда не списывает со счетов такой фактор, как эмоциональное состояние подчинённых. Он понимает, что отдохнувшие, позитивно заряженные люди принесут учреждению гораздо больше пользы, нежели обиженные и уставшие, но изображающие бурную деятельность.

Сравнивая результаты до и после проведения работы, мы убедились, что правильно выбрали ориентацию на личность педагога. Планомерная и систематическая работа с личностью дает стойкий и положительный результат, отражающийся как на работе коллектива, так и на работе учреждения в целом (Рисунок 5).



Рисунок 5 - Результаты диагностики коллектива в динамике

Заинтересованность руководителя, его единение с проблемами коллектива и каждого в отдельности дает возможность преодолевать любые проблемы. А это означает, что последовательная, целеустремлённая, продуманная работа продолжится.

Список литературы

1. Оксина К. Э., кандидат философских наук, профессор кафедры управления персоналом Государственного университета управления (ГУУ). Национальная культура и организационное поведение: типология Чарльза Хэнди. <https://studfile.net/preview/2799155/page:5/> (дата обращения: 02.08.2023).
2. Пол Дж. Мейер Колесо баланса. Самокоучинг. <https://www.b17.ru/blog/62491/> (дата обращения 11.08.2023).
3. Таланцева Ю. Локус контроля. Ловушка внутри нас. 2020. <https://b17-ru.turbopages.org/b17.ru/s/article/309292/> (дата обращения 02.08.2023).

УПРАВЛЕНИЕ БЛАГОПОЛУЧИЕМ СОТРУДНИКОВ КАК ОДИН ИЗ СОВРЕМЕННЫХ ПОДХОДОВ В УПРАВЛЕНИИ КОЛЛЕКТИВОМ

Галкина А.С.
заведующий,
Доронина Е.Г.
заместитель заведующей по ВМР,
Попова Т.А.
старший воспитатель,
МБУ детский сад № 54 «Алёнка»

Работая над реализацией городского проекта «Внедрение модели сохранения устойчивости и благополучия образовательного учреждения. Источники энергии для жизни и развития» на начальном этапе мы определились, что будем понимать под благополучием сотрудника. Большая часть людей считает, что благополучие – это общее качество жизни, связанное с ощущением счастья, оценкой себя в материальном отношении, а также удовлетворенность жизнью и работой. И очень часто положительное влияние на благополучие работника оказывает именно значимая работа и чувство общности на работе.

В настоящее время чаще всего в специальной литературе встречается три подхода к управлению благополучием сотрудников: управление здоровьем, управление финансовым благополучием и целостный подход к благополучию сотрудников[2].

Администрация и сотрудники детского сада, путем опроса определили наиболее важные сферы благополучия сотрудников (физического, финансового, социального, профессионального и эмоционального) и приоритетность среди вышеперечисленных направлений (Таблица 1).

Ответы	Количество ответов		Место
	чел.	%	
Физическое благополучие	35	94,6	1 место
Финансовое благополучие	21	56,7	4 место
Социальное благополучие	19	51,3	5 место
Эмоциональное благополучие	33	89,1	2 место
Профессиональное благополучие	29	78,4	3 место

Таблица 1. «Приоритетная сфера управления благополучием работника»

На основе этих данных в 2022 году была разработана «Корпоративная программа «Забота», направленная на повышение физического и психологического благополучия сотрудников МБУ», задачами которой являются:

1. Повысить уровень информированности сотрудников о здоровом образе жизни, снижении рисков заболеваний и последствий вредных привычек
2. Создать условия для повышения физической активности сотрудников
3. Обеспечить профилактику эмоционального выгорания и стрессовых ситуаций у сотрудников, укрепление их стрессоустойчивости
4. Создать условия для повышения профессионального благополучия и здоровья работников.

В ходе реализации программы «Забота» обозначились наиболее актуальные для нашего коллектива направления деятельности, обусловленные преобладанием в коллективе педагогов со значительным опытом работы возрастной категории от 40 до 49 лет, что создает определенные риски, а именно: инертность сотрудников, их формальное отношение к работе. Городской проект «Внедрение модели сохранения устойчивости и благополучия

образовательного учреждения. Источники энергии для жизни и развития» оказался удачным решением проблемы тревожности и выгорания, формирования личностного и профессионального благополучия сотрудников. Преодолеть обозначенные риски позволила нам модель сохранения устойчивости и благополучия МБУ (Рисунок 1)



Рисунок 1 – Модель сохранения устойчивости и благополучия МБУ

Преимущество нашей модели заключается в решении задач на нескольких уровнях: в центре модели – человек, получающий удовольствие от своей работы, активно вовлеченный в жизнь учреждения, чувствующий свою ценность в организации. Далее в модели – позитивная корпоративная культура, построению которой способствует укрепление доверия между руководителем и сотрудниками, взаимоотношение между сотрудниками, общие ценности и традиции организации. И третий уровень – система: создание единого комфортного пространства для каждого сотрудника, повышение репутации нашего учреждения. Для успешной реализации нашей модели выделены 4 этапа, проникающие во все три уровня: исследование, запуск, развитие, интеграция.

Работа по реализации проекта проходила поэтапно. Первоначально, для более продуктивного внедрения модели, мы определили тип корпоративной культуры нашего учреждения. Согласно типологии Роберта Блейка и Джейн Моутон выделяют 5 типов организации: «Загородный клуб», «Власть – подчинение», «Организационное управление», «Групповое управление, или команда», «Обеденное управление». Тип корпоративной культуры нашего учреждения – это «Групповое управление, или команда», где сотрудники объединены общими целями, совпадающими, благодаря правильному подходу к мотивации, с их личными целями или очень близкими к ним, преобладает комфортная психологическая обстановка, многие сотрудники ценят друг в друге не только профессиональные качества, но и личностные. Эта культура отличается большой гибкостью, возможностью развития и очень высоких достижений[1].

В рамках реализации проекта для каждого уровня модели были организованы различные мероприятия (Рисунок 2)

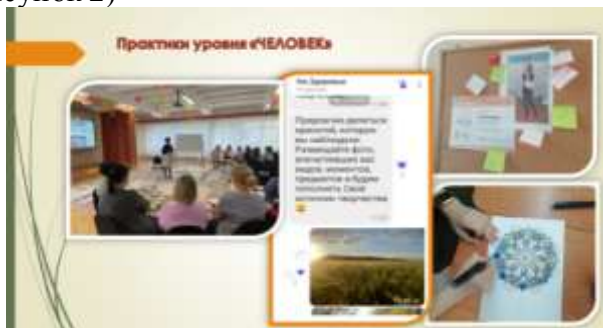


Рисунок 2 – Практики уровня «Человек»

Тренинг «Практики любви к себе» был проведен для сотрудников О. В. Андриюшиной (к.п.н, бизнес-тренер, коуч (ICF), сертифицированным специалистом по проектному управлению (ПМ-СТАНДАРТ). На тренинге слушатели познакомились с интересными практиками, направленными на повышение уверенности в себе, умения видеть в

окружающих позитивное, быть благодарными за любые события, умение пребывать в гармоничном состоянии: «Корсет уверенности», «Комплименты», «Практика благодарности», «ОЗЭРО». Многие из них в дальнейшем активно использовались на протяжении всего проекта.

Значимым опытом стала для нас организация в учреждении «Школы благополучия», где под руководством педагога-психолога сотрудники обучались практикам психоэмоциональной разгрузки на рабочем месте, осваивали разнообразные технологии, методы и практики, направленные на развитие позитивного мышления.

Креативная гостиная «Я и творчество», которая начала действовать в рамках проекта 1 раз в месяц, способствует снижению негативных состояний сотрудников и трансформации их в положительные эмоциональные состояния. Элементы арт-терапии, мастер-классы от рукодельниц, новые творческие идеи – всё это также эффективно для самовыражения, помогает снизить негатив и тревогу. Сотрудники положительно откликнулись на такие практики как «Доска успеха» (индивидуальное еженедельное мероприятие, где к фотографии сотрудника вывешиваются комплименты и пожелания от коллег), «Молодец» (комплименты сотрудникам в вайбер-группе «На-здоровье»), «Красота в глазах смотрящего» (конкурс на лучшую фотографию окружающего в данный момент человека) и т.п. (Рисунок 3).



Рисунок 3 – Практики уровня «Человек»

Повышению уровня межличностного благополучия, развитию корпоративной культуры нашего детского сада способствует проведение тематических акций «Подари себе настроение», своеобразием которой было составление коллективного мудборда (отангл. mood board)- Доска хорошего настроения. Такой коллаж из изображений, который выражает сегодняшнее мироощущение, мотивирует, вдохновляет и напоминает о целях и желаниях.

Постоянно действующая акция «Шкатулка пожеланий», в ходе которой всегда находятся теплые пожелания коллег в различной форме (стихотворение, рисунок, небольшой подарок) улучшают эмоциональный фон сотрудников.

В нашем учреждении также регулярно проводятся социальные акции «Твори добро»: сбор необходимого в приюты для бездомных животных, оказание гуманитарной помощи мобилизованным в зону СВО и другие подобные мероприятия, которые помогают сотрудникам чувствовать единение с другими не только в коллективе, но и в городе, в стране.

Проведение тренинга с элементами тимбилдинга «Мы-команда!» был положительно оценен всеми его участниками. Популярным стала и такая форма объединения сотрудников, как «Хобби-клуб», где сотрудники объединились по интересам, порой не связанным с работой: квиллинг, валяние из шерсти, путешествия, дыхательная гимнастика.

Действующая группа в мессенджере Viber «На Здоровье» появилась в рамках внедрения Корпоративной программы «Забота» и стала популярной среди сотрудников благодаря разнообразным акциям различной направленности: «Читаем – отдыхаем» (о любимых книгах, советы к прочтению), «Красота вокруг тебя» (фото сегодняшнего момента), «ЗОЖ – марафон» (советы по питанию, активному времяпрепровождению), «10000 шагов», а теперь обогатилась и практиками счастья.

В уровне «Система» (Рисунок 4) нами были организованы:

- конкурсное движение «Будь первым!», направленное на самосовершенствование педагогов со стажем и саморазвитие менее опытных сотрудников. Конкурс позволяет выявить потенциал каждого участника, задает уровень требований к результатам труда педагога. Педагоги, имеющие профессиональную смелость выйти на конкурс – это энтузиасты, готовые к поиску новых эффективных и творческих подходов в своей деятельности. Для организаторов конкурса – это эффективная технология становления профессионала. Открытая среда общения и профессиональный диалог участников дает возможность показать ценные педагогические практики и поддержать инициативу каждого участника;
- информационный стенд «Профессиональные достижения», который успешно работает как мотиватор умения радоваться победам коллег, что является важным качеством счастливого человека;
- афиша мероприятий «А у нас...» - знакомит сотрудников со всеми мероприятиями детского сада, дает возможность планировать взаимопосещения, способствует расширению профессионального кругозора, воспитанию культуры взаимопосещений, профессиональному росту педагогов, умению объективно оценивать деятельность коллег.



Рисунок 4 – Практики уровня «Система»

Следует отметить, что реализация нашей модели дает положительные результаты. У педагогов появилось желание поделиться своим настроением, впечатлениями, разделить позитивные моменты. Отмечается мобильность членов коллектива, общая сплоченность, проявление более чуткого отношения друг к другу, взаимопонимания, эмпатии, радости за успехи других.

В мае 2023 года в учреждении было проведено анкетирование педагогов, отражающее мнения о результатах внедрения модели сохранения устойчивости и благополучия в МБУ. Сравнительный анализ продемонстрировал рост числа педагогов, оценивших свое эмоциональное состояние на работе, как гармоничное, а образовательную среду учреждения, как комфортную на 20% по отношению к началу работы. Кроме того, увеличилась вовлеченность педагогов в инновационную деятельность образовательного учреждения, активность использования ими инновационных технологий в образовательном процессе по сравнению с началом года на 25%.

По мнению опрошенных все мероприятия, проводимые в рамках реализации модели, дают ощущение заботы о сотрудниках, признания их заслуг, ощущение, что каждого ценят в организации, дают возможность быть более продуктивными и нацеленными на общий результат.

Современные исследования подтверждают, что организация развивается быстрее и эффективнее, когда сотрудники здоровы, мотивированы и сосредоточены. Именно поэтому внедрение данной модели стало важной частью корпоративной культуры нашего учреждения.

Список литературы

1. Блейк Р., Моутон Дж. Научные методы руководства. – К.: Наук. думка, 1992.- С.155-162.
2. Коропец О.А., Мельникова А.С. Управление благополучием работников в социальной политике современных организаций //HumanProgress. 2021. Том 7, Вып.3

ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КОМФОРТ В КОЛЛЕКТИВЕ КАК ОДНО ИЗ УСЛОВИЙ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Грекова Е.А.

заведующий,

Сухомазова И.М.

заместитель заведующего по ВМР,

Скрябина И.В.

методист,

МАОУ детский сад № 69 «Веточка»

Важнейшим фактором развития коллектива, его устойчивости, благополучия является создание условий для активной деятельности участников педагогического процесса [1, с.1].

Когда слаженно и продуктивно работает команда сотрудников, стремясь к общей цели, когда психологический климат в коллективе комфортен для каждого, тогда только можно говорить об успешной жизни и развитии образовательного учреждения.

Особенностью нашего учреждения является многочисленный и разновозрастный коллектив. У нас трудится 91 педагог, у многих трудовой стаж составляет более 20 лет. С недавнего времени у нас увеличилось количество молодых специалистов, которых коллектив хорошо принял и теперь помогает освоиться в профессии. Каждый сотрудник обладает своими социально - психологическими особенностями. Это интересы, желания и стремления, черты характера и способности, накопленный запас знаний, умений, навыков, привычек.

Какие шаги нужно предпринять, чтобы всех сплотить и научить работать, как единый механизм? Решить этот вопрос нам помогло участие в городском проекте «Внедрение модели сохранения устойчивости и благополучия образовательного учреждения. Источники энергии для жизни и развития».

Для реализации проекта в нашем ДОУ была создана творческая группа, которая разработала модель сохранения устойчивости и благополучия нашего учреждения (Рисунок 1).

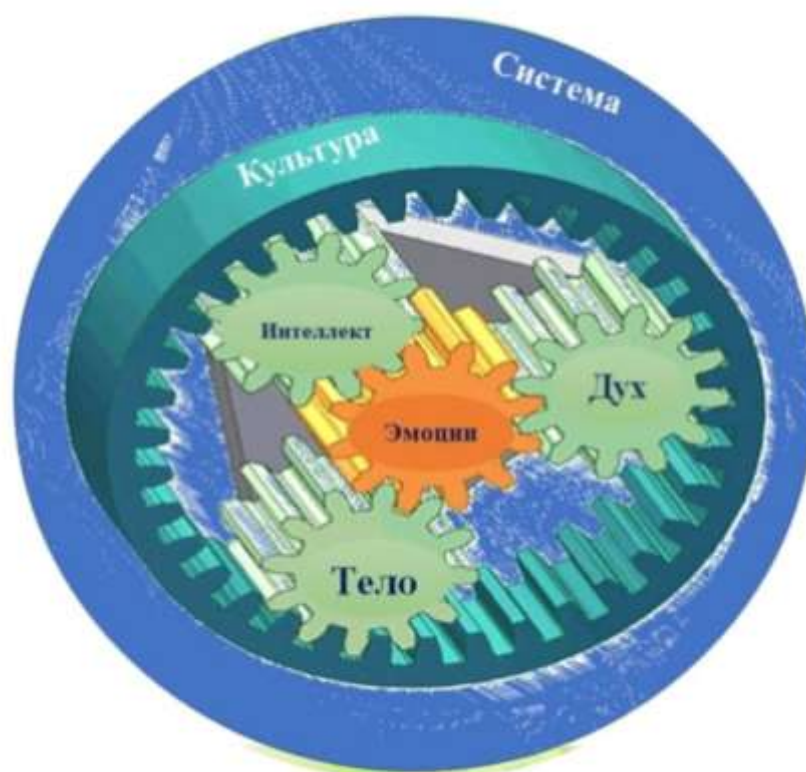


Рисунок 1. Модель сохранения устойчивости и благополучия образовательного учреждения.

Наша модель представляет собой часовой механизм, который работает четко, надежно, и все его детали находятся во взаимодействии друг с другом.

Как же устроен этот часовой механизм?

В центре механизма находится Человек, который будет благополучен тогда, когда у него положительные эмоции, здоровое тело, развитый интеллект и крепкий дух.

В коллективе взаимодействует множество разных людей с разными способностями и взглядами на жизнь, которые выполняют общее дело. Отношения в коллективе, комфортная рабочая обстановка и отсутствие конфликтов зависят от культуры, которая сложилась внутри коллектива.

Правильно выстроенная культура организации ведет к развитию системы в целом.

Для определения культуры нашей организации мы проанализировали классификации корпоративных культур.

Главный HR-эксперт Института бизнеса НИУ ВШЭ Анна Силина говорит, что есть множество классификаций корпоративных культур. И одна из классификаций — по принципу продуктивности и позитивности организации [3, с.3] (Рисунок 2).



Рисунок 2. Классификация корпоративной культуры по А. Силиной.

Из комбинации этих двух характеристик складываются четыре типа культуры организаций.

Проанализировав данные по нашей организации, мы пришли к выводу, что в коллективе тип культуры – «высокая продуктивность, низкая позитивность». В рамках реализации проекта мы поставили задачу перейти на новый тип культуры – «высокая продуктивность, высокая позитивность».

Так как же добиться поставленной задачи? На первых шагах реализации проекта мы решили повысить уровень знаний педагогов по теме «Источники энергии для жизни и развития». Для этого творческая группа посетила ряд встреч, организованных МКОУ ДПО РЦ для всех участников городского проекта, на которых познакомилась с некоторыми практиками, позволяющими человеку обрести внутреннюю гармонию, ощутить масштабность своей личности.

Для повышения качества работы, достижения высоких результатов сотрудникам необходимо создавать комфортную благоприятствующую атмосферу. Речь, в первую очередь, идет о психологическом комфорте. Остановимся на некоторых практиках, направленных на

человека, культуру и систему, которые в нашем коллективе уже стали традиционными. Многие проведенные мероприятия выросли из событий, которые инициировали сами сотрудники. Для сбора идей и инициатив у нас имеется «Шкатулка желаний». Каждый может внести свои предложения для сохранения психологически комфортной обстановки.

Одной из популярных практик стала «Минута славы». На общих собраниях коллектива руководитель обязательно отмечает сотрудников, которые внесли вклад в общее дело, благодарит за креативные идеи, поощряет творческую инициативу. Такие «Минуты славы» вызывают желание многих сотрудников развиваться в профессиональной деятельности.

Практика «Слово дня» позволяет человеку по-новому взглянуть на привычные вещи и увидеть необычное в обычном. Ежедневно в мессенджере называлось «слово дня», например, «любовь», «красота», «нежность». Желающие могли поделиться своими мыслями, ощущениями, ассоциациями, которые вызывают эти понятия. Таким образом, создается хороший настрой, возникает желание «перенести» позитив на свое окружение.

Традиционными у нас стали тематические встречи, связанные с такими событиями, как День дошкольного работника, Международный женский день, день рождения детского сада. Недавно в нашем коллективе зародилась новая практика – «Мандариновое желание». Предновогодний месяц – один из самых сложных рабочих месяцев, но вместе с тем и самый эмоционально заряженный. Наши сотрудники получили заряд праздничного настроения на одном из собраний, когда вместо новых поручений и заданий им были подарены открытки с новогодними пожеланиями, организована фотосессия в стиле «мандариновой» вечеринки. Такое неформальное общение в приятной обстановке благотворно влияет на рабочий коллектив, приводит к стабильности работы команды.

Это некоторые из практик, которые были инициированы нашими сотрудниками и стали добрыми традициями. Конечно же, мы планируем изучить новые практики, позволяющие сохранить благоприятную психологическую атмосферу в коллективе. Описание наиболее востребованных, успешных методик войдет в сборник «Лучшие практики создания психологического комфорта в коллективе», который на данном этапе находится в разработке творческой группы.

Психологический климат в коллективе оказывает мощное воздействие не только на каждого педагога, но и на воспитанников и их родителей, а значит, напрямую взаимосвязан с эффективностью образовательного процесса. Создание атмосферы поиска, интереса, сотворчества является условием развития личности, коллектива, образовательного учреждения.

Список литературы

1. Как создать здоровую атмосферу в коллективе: шесть нетривиальных советов [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.insales.ru/blogs/university/zdorovaya-atmosfera-v-kollektive>

2. Сирюпанова О.В. Психологический климат в педагогическом коллективе как условие эффективного образовательного процесса [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://www.maam.ru/detskij-sad/-psihologicheskii-klimat-v-pedagogicheskom-kollektive-kak-uslovie-yefektivnogo-obrazovatel'nogo-procesa.html>

3. Что такое корпоративная культура. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://skillbox.ru/media/management/dresskoda-nedostatochno-chto-takoe-korporativnaya-kultura-i-nuzhna-li-ona-vashey-kompanii/>

БЛАГОПОЛУЧИЕ КОЛЛЕКТИВА-ФУНДАМЕНТ УСТОЙЧИВОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Лапина Н.Г.

Заведующий,

Лысакова И.С.

заместитель заведующего по ВМР,

Юхненко Е.А.

педагог-психолог,

МБУ детский сад № 76 «Куколка»

Сегодня мир как никогда сложен и изменчив. «Вариантов будущего сколько угодно, но грядущее неизвестно»[1].

Ментальное здоровье человека осложняется такими проблемами, как: геополитические изменения, явления глобализации, трансформацией социума и современного образования, что в совокупности приводит к «выгоранию» человека[3, с.72].

Одной из важных задач современного общества является поиск внутреннего равновесия и благополучия человека.

Все больше ученых, психологов, на конференциях, саммитах, ищут варианты решений как сохранить ментальное здоровье человека. И почти все говорят о необходимости создать «внутреннюю опору», как основу для умения адаптироваться к любым ситуациям в жизни. Существует такое понятие, как индекс устойчивости общества, рассмотрим из чего он состоит:

1. Благополучие человека
2. Экологическое благополучие
3. Экономическое благополучие.

Понимая важность психологического благополучия коллектива, мы искали пути оптимальных способов для поддержки педагогов. Стоит подчеркнуть, что участие в городском проекте «Внедрение модели сохранения устойчивости и благополучия образовательного учреждения. Источники энергии для жизни и развития», предложенное МКОУ ДПО РЦ городского округа Тольятти, дало возможность для более глубокого «погружения» в тему благополучия сотрудников и организации. Регулярные встречи, тренинги, мастер-классы, анализ сложностей и недостатков, обучение команды проекта, фиксации побед и позитивных изменений, консультации, сопровождающие сессии, организованные МКОУ ДПО РЦ, помогли найти ответы на запрос, как поддерживать педагогов.

В рамках участия в проекте были организованы и проведены мероприятия по трем уровням:

Уровень «Человек»: активной формой работы с педагогами на практическом этапе стали психологические тренинги:

- семинар-практикум «Развитие ключевых навыков устойчивости и благополучия»
- семинар-практикум «Про самооценку. Любовь к себе»
- тренинг «Стресс. Устойчивость. Опоры»
- семинар-практикум «Ресурс — это ваше психоэмоциональное состояние»

Данные тренинги были направлены на снятие эмоционального напряжения, повышение адаптационных и мобилизационных возможностей педагога, переработке ограничений и убеждений, расширение представлений о собственных возможностях, осознание своих ценностей, развития умений управлять своим психическим состоянием, формирование позитивного мышления, улучшить понимание себя, обучение участников методам самопомощи и саморегуляции.

Проведенная с педагогами психологическая игра «Выбери свой ресурс» в теплой и дружеской атмосфере позволила педагогам лучше и глубже узнать друг друга, поделиться своими рецептами как войти в ресурсное состояние.

С помощью предложенных МКОУ ДПО РЦ практик «Благодарности», «Фокус внимания», «Красота в глазах смотрящего», практики оптимизма, педагоги приобрели навыки по регулированию своего эмоционального состояния.

Уровень «Культура»

Когда мы говорим об уровне Культура, то надо помнить, что культура организации – это все то, что касается формирования коллектива. Проблема создания в коллективе благоприятного морально-психологического климата на сегодняшний день является одной из самых основных в современной системе образования, и здесь очень большая роль отводится формированию традиций, как уже сложившихся, так и формированию новых.

И особое внимание уделяем традициям, которые дают человеку возможность повысить собственную самооценку, почувствовать собственную значимость и внимание коллег.

Среди таких традиций чествование ветеранов труда, педагог-новатор, внутренние конкурсы: профессионального мастерства «Портфолио достижений», «Педагогическая копилка», «День открытых дверей», открытых занятий, выпуск стенгазет, совместные выезды на природу. Для улучшения имиджа детского сада, проводим ежегодную ярмарку, мастер-классы, участие в спартакиаде — это традиции, в которых принимают участие и сотрудники, и дети, и родители.

Все эти традиции позволяют зафиксировать личные и коллективные достижения, создать ситуацию успеха.

Для перехода на новый уровень организационной культуры и усиления воодушевления и мотивации достижений педагогов, для поддержки эффективных взаимоотношений в команде, были проведены: тренинг «Я+Мы = Команда», семинар-практикум «Нейрографика- поиск новых возможностей». Были поставлены задачи: формировать навыки эффективного поведения в конфликтных ситуациях, обеспечить групповую сплоченность и интеграцию целей, укрепить существующие связи внутри коллектива и создать новые.

Проведенные акции: «Подарок Вам для радости! Просто так!», «Помоги птицам», «Сдай макулатуру- восстанови Тольяттинский лес», «Тепло сердец родного дома», участие в проекте «Марафон добра», помогают педагогам быть в активной социальной позиции, что позволяет им чувствовать себя успешными и сопричастными к добрым делам, обнаружить общие ценности, миссию, быть частью целого. «Совершенный положительный поступок – это действие, обеспечивающее такое решение личностной задачи, которое соответствует положительному самоощущению, принятию себя, положительной самооценке» [2, с. 79].

Уровень «Система»

В МБУ детский сад 76«Куколка», в рамках реализации проекта, проводится работа через создание устойчивых мини-коллективов, которые направляют свои усилия на обобщение педагогического опыта, разработку авторских идей, внедрение современных педагогических технологий. Каждая творческая группа работает по определенному направлению, в тесном взаимодействии. 35 % педагогического коллектива вовлечены в инновационный процесс.

В нашем образовательном учреждении предоставляется возможность профессионального и личностного роста. Учитывая реалии нашего времени, создаются условия для повышения статуса педагога: это педагог-наставник, педагог-эксперт, а также осуществляется переподготовка кадров.

Проведенные мероприятия направлены на повышение вовлеченности, мотивации, повышение статуса педагога, образовательных результатов, привлекательности образовательного учреждения как работодателя.

Особой симпатией, в ходе реализации проекта, у педагогов пользовались сеансы с сертифицированным инструктором, супервизором по нейрографике. Самое простое назначение нейрографики - снятие стресса и поиск новых возможностей. Коллективу было очень ценно овладеть простыми и эффективными инструментами, как можно справиться с

тревогой, напряжением, страхами, стрессом и войти в ресурсное состояние с помощью нейролиний. Каждый участник сначала делал свою индивидуальную работу, а затем мы соединили все работы в единое полотно. Линии и пересечения на листе наглядно показали, как все связано между собой и как вклад каждого влияет на общий результат. Нейрографика тут помогает визуально выстроить стратегию и создать работающий образ целей организации, в котором буквально прорисована вовлеченность каждого участника, создает условия для появления инноваций. Вдохновение и чувство командного духа получили! И теперь наши педагоги продолжают практиковать этот метод самостоятельно, отмечая, что в процессе рисования приходит много инсайтов, можно замедлиться, появляется спокойствие, «уходят негативные эмоции», возникает психическая устойчивость.

Следует отметить, что к концу учебного 2022-2023 года, доля педагогов, вовлеченных в проект, увеличилась на 20%, и педагоги обратили внимание, что с родителями воспитанников стало проще поддерживать «экологичный» контакт, отношения с людьми стали позитивнее, как на работе, так и дома, к себе стали относиться бережнее, фоновая тревожность уже не беспокоит (анализируют, на что могут влиять, а на что нет).

Подводя итог, важно подчеркнуть, что благодаря участию в городском проекте «Внедрение модели сохранения устойчивости и благополучия образовательного учреждения. Источники энергии для жизни и развития» и реализованной системе мероприятий, в МБУ детский сад 76 «Куколка» поддерживается благоприятный психологический климат в коллективе, это является фундаментом устойчивости образовательной организации.

Список литературы

1. Базаров. Т.Ю. Психологическая газета. Профессиональное интернет-издание. 2023.
2. Батурин Н. А., Башкатов С.А., Гафарова Н.В. Теоретическая модель личностного благополучия. Вестник ЮУрГУ. Серия: Психология. 2013. № 2. С.78-87
3. Ветерок Е. В. Психологическое благополучие и здоровье как актуальная потребность современного человека в рамках девиктимизации. Вестник Кемеровского государственного университета. 2016. № 1 (65). С. 72-76

СОВРЕМЕННЫЕ УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ МЕХАНИЗМЫ ПО ВНЕДРЕНИЮ МОДЕЛИ СОХРАНЕНИЯ УСТОЙЧИВОСТИ И БЛАГОПОЛУЧИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Волик Я.О.

заведующий,

Яковлева А.В.

педагог- психолог,

МАОУ детский сад № 79 «Гусельки»

Для повышения эмоционального благополучия всех участников воспитательно-образовательного процесса требуются комплексные решения. Успех и эффективность реализации проекта – результат грамотной организации, когда сформирован стиль руководства, определены лидеры, распределены роли, сформированы модели взаимодействия. Формируется механизм принятия решений, контроля и обратной связи. Идет развитие сотрудничества и взаимной поддержки[2, с. 83].

МАОУ детский сад №79 «Гусельки» — это современное дошкольное образовательное учреждение, которое состоит из 4 корпусов, численность педагогов составляет 95 человек. МАОУ детский сад №79 «Гусельки» постоянно развивается и находится в поиске новых решений, способствующих повышению качества образования и воспитания, созданию комфортной среды для всех участников образовательных отношений. Важной задачей для современного дошкольного образовательного учреждения является создание сплоченной команды педагогов, эмоционально стабильных, благополучных, позитивно настроенных. Для решения этой задачи административно-управленческая команда детского сада включилась в городской проект «Внедрение модели сохранения устойчивости и благополучия образовательных учреждений. Источники энергии для жизни и развития», организатором которого является МКОУ ДПО РЦ городского округа Тольятти. На мастер-классах проводились практики определения уровня собственной устойчивости и благополучия, с коллегами из других дошкольных учреждения была возможность поделиться идеями и уже имеющимся опытом создания комфортной среды в коллективах образовательных учреждений. В каждом корпусе МАОУ детского сада №79 «Гусельки» был проведен установочный семинар и практические занятия. Модель «7 источников энергии», «Практика благодарности», игра - разминка «Австралийский дождь», с вдохновением и интересом были приняты коллективом. Исходя из анализа особенностей образовательной организации, учитывая удалённость корпусов друг от друга, была определена управленческая структура реализации проекта «Внедрение модели сохранения устойчивости и благополучия. Источники энергии для жизни и развития коллектива МАОУ детского сада №79 «Гусельки». В целях минимизации рисков было использовано параллельное управление реализацией проекта через личное непосредственное руководство заведующего, индивидуальное общение с педагогическими работниками в каждом корпусе, а также опосредованно через координационный совет учреждения. Личное руководство заведующим осуществлялось на этапе запуска проекта через установочные семинары на корпусах. Эти семинары носили мотивационный характер и охватили всех педагогических работников. На этапе развития проекта руководителем уже проводились адресные мероприятия.

В координационный совет вошли члены административной команды, которые организовывали работу творческих групп на корпусах. Творческие группы объединили узких специалистов, а именно педагогов-психологов, музыкальных руководителей и инструкторов по физической культуре (Рисунок 1).



Рисунок 1 – Управленческая структура реализации проекта

Для координации деятельности всех корпусов и обеспечения положительного имиджа детского сада использовался такой управленческий инструмент как контент – план. Ход проекта освещался в группе детского сада «ВКонтакте». Педагоги, родители и все заинтересованные лица могли увидеть, что происходило на разных корпусах.

В уклад детского сада вошли мероприятия, способствующие созданию благоприятного эмоционального климата в коллективе (акции, психологические тренинги, интерактивные выставки, флешмобы). Востребованными стали регулярно проводимые акции, такие как «Счастливый понедельник», «Фонарик надежды». В ходе проекта проводились психологические тренинги «Источники энергии для жизни и развития», «100 дней до лета», «Три хороших события», флешмоб «Зарядись позитивом». Играя и общаясь, педагоги осваивали способы само- и взаимоподдержки. Тренинги способствовали профилактике эмоционального выгорания, повышали сплоченность коллектива. Увидеть индивидуальные особенности, творческие способности друг друга, а также поделиться хорошим настроением педагоги могли на интерактивных выставках. Например, на выставке «Красота в глазах смотрящего».

Изменения коснулись и системы коммуникации. При анализе контента общения педагогов между собой в мессенджерах было выявлено преобладание организационных эмоционально нейтральных сообщений. За время проекта было увеличена доля позитивного контента до 30%. Это стало возможно за счет использования мотивационных сообщений, благодарностей, введения традиций «Доброе утро», «Эстафета праздничных поздравлений».

Нововведением было и проведение интерактивных психологических игр. Так, в декабре 2022 года был проведен онлайн «Новогодний марафон» для педагогов посредством группы в мессенджере. Педагог-психолог высылал мотивационное сообщение и проводил с педагогами проективные тесты, делился обучающими материалами. Каждый день был тематическим и имел свою форму аромокафе «Запах праздника», ювелирная мастерская «Снегурочка – стиль» и т.д.

В ходе проекта были выделены категории сотрудников, с которыми велась индивидуальная работа. Каждая категории имеет свои особенности и поэтому подбор форм осуществлялся адресно к каждой категории. Так, в поддержку сотрудников, имеющих мобилизованных членов семей, были организованы акции «Мы вместе!», проводились поддерживающие индивидуальные сессии. Для адаптации новых сотрудников были проведены НеДеловые встречи «Час чая с руководителем». Личные проблемы в общении

решались на индивидуальных консультациях педагогами – психологами. Итовым мероприятием проекта стал педагогический совет, который объединил педагогов всех корпусов. На педагогическом совете состоялось награждение педагогов благодарственными письмами главы городского округа Тольятти и почетными грамотами департамента образования, подведение итогов и обзор ярких мероприятий проекта, сюрпризным моментом для коллектива стало выступление известной тольяттинской кавер-группы.

Оценивая промежуточные результаты проекта, можно сделать вывод, что использование современных механизмов управления, соединение цифровых инструментов с личностным общением способствует объединению коллектива, дает положительные результаты в создании благоприятной психологической атмосферы в образовательном учреждении.

Список литературы

1. Любомирски С. Психология счастья. Новый подход – СПб: Издательство «Питер», 2014– 450 с.
2. Методические рекомендации по реализации проектного управления в образовательной организации / авторы-составители О.А. Притужалова О.В. Созонтова. – Липецк: ГАУДПО ЛО «ИРО», 2020 – 95 с

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ КОЛЛАБОРАТИВНОГО ПОДХОДА В РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ СОХРАНЕНИЯ УСТОЙЧИВОСТИ И БЛАГОПОЛУЧИЯ ПЕДАГОГОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Рогдева Т.В.

заведующий МАОУ ДС № 80 «Песенка»

Каракозова Н.Ю.

заместитель заведующего по воспитательной и методической работе
МАОУ ДС № 80 «Песенка», к.пед.н.

В настоящее время можно считать доказанным, что успешное существование организации зависит не только от ее результативности, но еще от удовлетворенности и благополучия ее членов, которое служит отражением внутреннего восприятия результативности деятельности, с точки зрения сотрудников. По данным University of Warwick (Великобритания), уровень благополучия сотрудников отражается на увеличении объемов инновационных решений, уменьшении заболеваемости. Исследования показывают, что основными факторами являются: реализация своего предназначения, желание того, чтобы работа приносила радость и удовольствие, творческий подход к работе [2, с 18].

Под «корпоративным благополучием» мы понимаем такое состояние коллектива, которое соответствует наибольшей полноте и осмысленности их жизни, осуществлению их человеческого и профессионального призвания. Также мы учитываем, что корпоративное благополучие формируется в процессе совместной деятельности, поэтому его субъектом выступает не отдельный педагог, а взаимозависимое педагогическое сообщество, в котором «благополучие» каждого обусловлено «благополучием всех» членов коллектива.

Для обеспечения системного подхода в реализации проекта «Сохранение устойчивости и благополучия педагогов образовательного учреждения», который был реализован в рамках городского проекта МКОУ ДПО РЦ «Внедрение модели сохранения и устойчивости и благополучия образовательного учреждения. Источники энергии для жизни и развития», нами была разработана и внедрена модель, состоящая из четырех взаимосвязанных между собой компонентов: целевого, содержательного, организационно-деятельностного и оценочно – результативного, представляющих собой структурированную, целостную, иерархически выстроенную систему.

Каждый компонент имеет в своем составе элементы, отображающие специфику реализации процесса формирования и сохранения устойчивости и благополучия педагогов детского сада (принципы, содержание, формы, методы работы с педагогами).

Реализация процесса сохранения устойчивости и благополучия педагогов образовательного учреждения базируется на общедидактический и профессиональных принципах, отражающих особенности методологических подходов, представленных в модели.

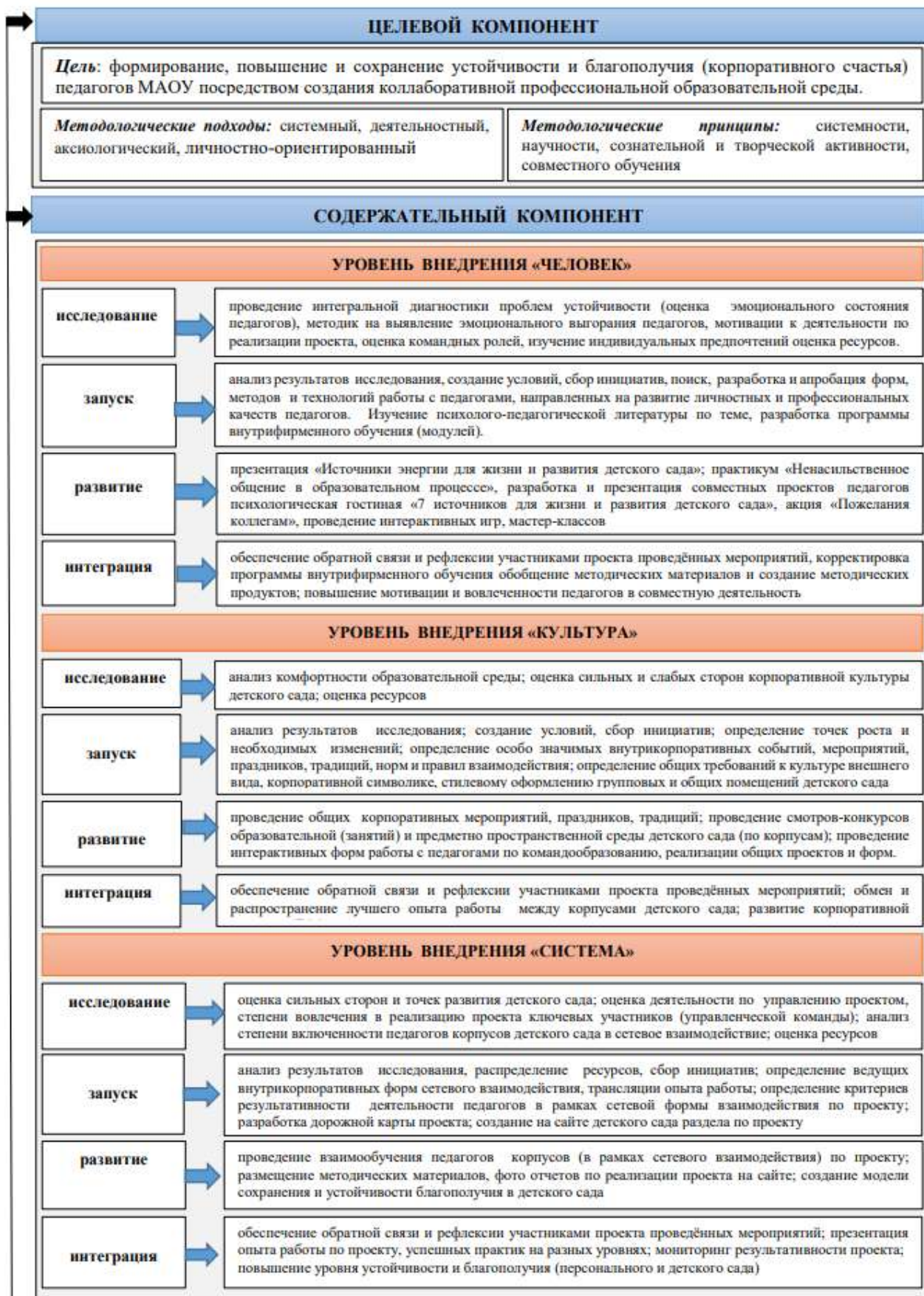
Содержание деятельности в рамках модели осуществлялось нами на трех уровнях.

В рамках внедрения уровня «Человек» - нами были изучены личностные и профессиональные особенности педагогов, их эмоциональное состояние в коллективе, мотивация, способность к рефлексии. Данные исследования позволили выстроить программу внутрифирменного обучения педагогов, осуществить поиск форм и методов развития личностных качеств, сохранения и формирования внутреннего благополучия каждого педагога.

На данном уровне у каждого педагога детского сада появился рефлексивный дневник, в рамках заполнения которого внимание педагогов было направлено на осознание своего эмоционального состояния и отношения до и после проведения практик и реализации всех уровней проекта. Анализ своих ощущений позволил педагогам наглядно увидеть динамику своего состояния и формирования навыка «присутствия здесь и сейчас», трансляции своих

мыслей, взглядов, желаний, умения наблюдать и учитывать настроение коллег, осуществлять объективную и позитивную оценку их действий (рисунок 1).

Рисунок 1 – Модель сохранения устойчивости и благополучия педагогов образовательного учреждения (на основе коллаборативного подхода)





Повышению эффективности реализации уровня «Культура» способствовал используемый нами коллаборативной подход [1, с 7] в организации профессиональной образовательной среды педагогов.

Новизна нашего подхода заключается в создании и апробации различных способов объединения педагогов из разных подразделений (корпусов) образовательного учреждения для участия в реализации практик проекта «Сохранение устойчивости и благополучия педагогов образовательного учреждения».

Каждое созданное сообщество педагогов не ограничивается в своем составе только педагогами определенного подразделения (корпуса), что позволяет нам обеспечить устойчивую личностную и профессиональную коммуникацию между педагогами из разных корпусов «на равных» и «по интересам», а также непосредственное обучение «здесь и сейчас» и возможность переноса и трансляции сформированных навыков и умений для педагогов своего корпуса, обеспечивая тем самым наибольший охват воспитателей современными приемами и практиками.

Другой способ коллаборации заключается в использовании профессиональных ресурсов специалистов нескольких корпусов. Так, педагоги-психологи детского сада, объединившись в творческую группу, разработали и реализовали с педагогами серию рефлексивных психологических практик самопринятия и любви к себе.

Целью внедрения уровня «Система» являлось включение наибольшего количества педагогов детского сада в сетевое взаимодействие между корпусами посредством создания творческих групп с использованием современных интерактивных технологий («квадро», «кейс-технологии», «аквариум»). Разработка, внедрение и презентация практик, направленных на формирование навыков межличностной коммуникации и профессионального сотрудничества, позволили повысить осознанность, эффективность и результативность совместной деятельности. Такая форма, как стажировочная площадка, стала для педагогов нашего детского сада эффективным механизмом переноса в массовую практику апробированных практик сохранения устойчивости и благополучия таких, как «Творчество и юмор», «Остановись мгновение», «Размышляем-обсуждаем» и другие.

Обобщая сказанное, считаем необходимым отметить, что реализация детским садом модели сохранения устойчивости и благополучия педагогов образовательного учреждения с использованием коллаборативного подхода, в рамках городского проекта МКОУ ДПО РЦ «Внедрение модели сохранения и устойчивости и благополучия образовательного учреждения. Источники энергии для жизни и развития» позволила обеспечить актуализацию внутреннего потенциала педагогов в поиске вариативных инструментов их личностного и профессионального роста. Это подтверждается данными мониторинга оценки комфортности образовательной среды и удовлетворенности эмоционального состояния педагогов детского сада, который осуществлялся посредством «Методики интегральной диагностики проблем устойчивости МОУ».

По результатам диагностики отмечается, что эмоциональное состояние у 96% педагогов детского сада оценивается как благоприятное; по мнению 95% работников образовательная среда образовательного учреждения комфортна для педагогической деятельности педагогов, а основными источниками для энергии в работе 93% педагогов и развития образовательного учреждения является любовь и уважение к своей работе, к коллегам, детям.

Список литературы

1. Е. Г. Матвиевская Е.Г., Тавстуха О.Г. Институционализация профессиональной коллаборации педагогического сообществ. Режим доступа <https://cyberleninka.ru/article/n/institutsionalizatsiya-professionalnoy-kollaboratsii-pedagogicheskogo-soobschestva>
2. Мурмыло Ю.Д. Концепция благополучия сотрудников как основа социальной ответственности организации. // Экономический вектор 2023 № 1 (32) С. 18.

СОЗДАНИЕ И РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ БЛАГОПОЛУЧИЯ ЧЕРЕЗ ПРАКТИКИ СЧАСТЬЯ В ПЕРИОД РЕОРГАНИЗАЦИИ МБУ ДЕТСКОГО САДА № 93 «МИШУТКА»

Резник Л.И.
заведующий,
МБУ детский сад № 93 «Мишутка»

Хрупкий, тревожный, непостижимый мир – это сегодняшняя реальность. Глобальные изменения в мире и России в целом, коснулись каждого из нас – эпидемия Ковид-19, специальная военная операция, экономическая нестабильность и. т.п. Все эти события происходят бурно, постоянно сменяя друг друга, заставляя нас подстраиваться и адаптироваться к ним. По мнению экспертов, надеяться на то, что наступившая нестабильность – это кратковременное явление, не стоит.

Современные реалии оказывают огромное влияние на всю систему. По результатам исследований программы «Образовательная инициатива «Яндекса» более 75% педагогов испытывают симптомы выгорания, а у 38% педагогов выгорание достигло острой фазы, а значит, сказывается на работе [1; с.32]. В таком состоянии напряжения эмоциональных и волевых ресурсов педагоги испытывают множество негативных переживаний, что в свою очередь сказывается на отношении к работе и оказывает влияние на детей.

В феврале 2022 года наше учреждение было реорганизовано в форме присоединения к нему трех корпусов. Сразу остро встали проблемы разобщенности, настороженности и страха перед изменениями у педагогов и, как следствие, низкий уровень благоприятного социально-психологического климата (55%), наличие сопротивления у коллективов присоединённых учреждений, что могло негативно сказаться на качестве образовательного процесса. Для решения сложившихся проблем в учреждении был запущен управленческий проект «Формирование единой образовательной среды, как условие повышения качества образования в дошкольном образовательном учреждении, созданном в процессе реорганизации (в форме присоединения детских садов)», со сроком реализации до декабря 2024г.

Основная часть мероприятий в рамках проекта на первоначальном этапе была направлена на решение управленческих задач по формированию нормативно-правовой базы и мотивационного механизма для коллектива учреждения, формированию единой команды управленческих и педагогических кадров, созданию единой образовательной среды в реорганизованном учреждении. В результате проведенной программы тренингов по командообразованию социально-психологический климат в коллективах начал стабилизироваться.

Однако стала очевидна разобщенность между сотрудниками четырех корпусов. При внешней схожести педагогические коллективы очень разные: по возрасту, стажу, личностным особенностям, профессиональной активности и компетенциям. Для формирования единого образовательного пространства учреждения необходимо плавно и безболезненно объединить культуру, ценности, традиции, опыт четырех коллективов, четырех разных укладов жизни. Сложность и трудоемкость данного процесса состоит в том, что от уровня благополучия каждого сотрудника будут зависеть позитивные изменения и образовательные результаты в учреждении. Поэтому проведение традиционных мероприятий по командообразованию, профилактике эмоционального выгорания будет недостаточно. Как же это реализовать?

Наше участие в инициированном МКОУ ДПО РЦ и утвержденном приказом департаментом образования от 04.10.2022 г. № 399-пк/3.2. «О реализации городского проекта МКОУ ДПО РЦ» городском проекте по «Внедрению модели сохранения устойчивости и благополучия образовательного учреждения. Использование источников энергии для жизни и развития» стало логичным и содержательным продолжением деятельности в реализации части задач нашего управленческого проекта.

На современном этапе многие успешные компании внедряют программы повышения благополучия сотрудников, так называемую концепцию wel-being. Основной тезис данной

концепции – чем выше уровень благополучия сотрудников, тем лучше они работают[2;с.58] . Известно, что эффективность довольных работников в 6 раз выше остальных, человек в позитивном состоянии способен выполнять не только стандартные задачи, но и придумывать принципиально новые решения.

Можно сказать, что благополучие каждого сотрудника будет «фундаментом» благополучия всей организации, так как основная особенность данного подхода состоит не в устранении негативных последствий у педагогов в ходе их профессиональной деятельности (эмоциональное выгорание, конфликты и т.п.), а в создании предупреждающих и повышающих качество жизни условий каждого сотрудника в учреждении.

Предложенная МКОУ ДПО РЦ структура модели сохранения устойчивости и благополучия образовательного учреждения обеспечивает для всех участников образовательного процесса комплексные решения, направленные на изменения на следующих уровнях:

- Человек (участник образовательного процесса: воспитанник, воспитатель, родитель, руководитель)
 - Культура (отношения и ценности)
 - Система (процессы в организации)

В ходе реализации проекта каждый член педагогического коллектива принимает участие в разработке и реализации таких важных для культуры учреждения составляющих, как миссия, ценности, традиции, нормы поведения, символика и т.п. В современных условиях создана единая образовательная среда в МБУ детском саду № 93 «Мишутка», сформированная в процессе реорганизации (в форме присоединения детских садов), которая является важной частью корпоративной культуры учреждения.

Таким образом возникла основная идея проекта – создание модели благополучия в образовательном учреждении.

Для каждой педагогической организации модель благополучия будет своя, индивидуальная. Это зависит от многих факторов – актуального состояния организации, целей ближайшего и перспективного ее развития, ресурсной базы, финансирования и т.д., но самое главное от педагогических кадров!

Модель благополучия нашего учреждения представлена комплексными решениями и тезисами на каждом уровне, по которым будут реализовываться инициативы – практики счастья:

Человек:

- Получает удовольствие от своей работы, активен, вовлечен в жизнь учреждения.
- Испытывает гордость за результаты деятельности коллег, учреждения.
- Умеет работать в команде.
- Умеет творчески подходить к решению профессиональных задач.
- Ценит свою работу и чувствует свою ценность в организации.

Культура:

- Общие ценности, традиции в организации.
- Взаимоотношения сотрудников, правила поведения.
- Положительный имидж учреждения.
- Дресс - код организации (внешний вид сотрудников и пространства).

Система:

- Создание единого комфортного и эмоционально-благополучного пространства для каждого сотрудника организации.
- Целостность организационной структуры учреждения с учетом особенностей каждого корпуса.

Как было сказано выше, на данный момент наше учреждение — это четыре разные культуры организации, поэтому главным для нас является формирование одной единой для всех *КУЛЬТУРЫ* детского сада № 93 «Мишутка», уникальной и значимой для каждого члена коллектива.

Внедрение модели для повышения благополучия организации на каждом уровне осуществляется поэтапно в соответствии с дорожной картой (Приложение 1) через:

- *исследование*, где осуществляется формирование, обучение команды проекта и интегральная диагностика организации.

На данном этапе использовались формы работы с коллективом: проведение интегральной диагностики (оценка эмоционального состояния педагогов), сессия с коуч-тренером для команды проекта.

- *запуск*, где осуществляется сбор инициатив по повышению благополучия образовательного учреждения, проводятся тренинги и мастер-классы по тематике «Источники энергии для жизни и развития образовательного учреждения» для участников проекта.

Творческой группой на данном этапе были разработаны следующие формы: установочный тренинг с коуч-тренером для сотрудников учреждения «Вовлеченность педагогов как условие устойчивости и благополучия организации», обучение по теме: «Источники энергии для жизни и развития ОУ», сбор инициатив;

- *развитие*, где осуществляется проведение регулярных сессий команды проекта, реализация инициатив на уровнях.

Для изменений на уровне «человек» (участник образовательного процесса: воспитанник, воспитатель, родитель, руководитель) использовались следующие практики: «Радуемся успеху» (голосование, выбор лучшего фото из опыта работы по итогам недели), «Благодарим!» (поощрение по результатам работы), «Счастье начинается с утра», «Поздравляем!» (группа в социальных сетях), практика «Плюс 3», фиксация побед.

На уровне «культура» (отношения и ценности), применялись практики: «Поделись счастьем» (отзывы родителей), «Вперед!» (конкурсное движение) в рубрике на социальной странице ВК и платформе Телеграмм, «Ресурсы роста» (для стажеров от стажистов), «А у нас...» - реклама мероприятий учреждения.

На уровне «система» (процессы в организации), проводились практика «Красота спасет мир», корпоративные игры: «Тайный Санта», «Витрина выпускников», а также фиксация побед и позитивных изменений, анализ сложностей и недостатков, корректировка хода проекта.

В период реализации каждого уровня, использовались практики, направленные на сплочение коллектива, на формирование коллектива единомышленников.

Результатом участия в проекте, в данный момент, мы добились положительных результатов:

- педагоги стали более активны, как результат - победы на различных уровнях в детских конкурсах, конкурсах педагогического мастерства,

- педагоги регулярно проходят повышение квалификации по новым инновационным технологиям, как следствие - уровень аттестованных специалистов вырос на 15 %,

- педагоги проводят свободное время в совместных экскурсиях, поездках.

Мы считаем, что педагогические кадры – ключевой фактор, определяющий качество образования, его эффективность и конкурентоспособность учреждения.

Список литературы

1. Аргайл М. Психология счастья. 3-е изд. СПб, Питер, 2019
2. Джидарьян И.А. Счастье в представлениях обыденного сознания. // Психологический журнал. 2000. т. 21. №2.

**Дорожная карта
по реализации модели благополучия через практики счастья в
МБУ детском саду № 93 «Мишутка»**

Направления деятельности	Содержание деятельности	База реализации	Исполнитель и	Формы представления результата	Сроки
Этап внедрения модели ЧЕЛОВЕК					
Исследование	- Проведение интегральной диагностики (оценка эмоционального состояния педагогов). - Сессия с коуч-тренером для команды проекта	МБУ детский сад № 93 «Мишутка»	Заведующий МБУ, администрация, коллектив педагогов МБУ	- Отчет о сильных сторонах и точках развития МБУ - вовлечение в проект ключевых участников команды (заведующего МБУ, администрации и ...)	В течение реализации проекта
Запуск: - сбор инициатив по повышению благополучия в МБУ - тренинги и мастер-классы для участников проекта	- Установочный тренинг с коуч-тренером для сотрудников учреждения «Вовлеченность педагогов как условие устойчивости и благополучия организации» - Обучение по теме: «Источники энергии для жизни и развития ОУ» - Сбор инициатив	МБУ детский сад № 93 «Мишутка»	Заведующий МБУ, администрация, коллектив педагогов МБУ	Аналитическая справка о результате запуска инициатив	В течение реализации проекта
Развитие: - регулярные сессии команд - реализация инициатив - фиксация обед и позитивных изменений - анализ сложностей и недостатков,	- Практики: «Радуетесь успеху»: (голосование, выбор лучшего фото из опыта работы по итогам недели). «Благодарим!» - (поощрение по результатам работы), «Счастье начинается с утра», «Поздравляем!» (группа в социальных сетях), практика «Плюс	МБУ детский сад № 93 «Мишутка»	Заведующий МБУ, администрация, коллектив педагогов МБУ	Видеоролики в соцсетях на страничке МБУ	В течение реализации проекта

корректировка хода проекта - обучение команды проекта и сотрудников	3» - Фиксация побед				
Интеграция: - подведение итогов	- Интервью и опросы для анализа результатов изменений и планирования действий	МБУ детский сад № 93 «Мишутка»	Заведующий МБУ, администрация, коллектив педагогов МБУ	- Отчет о сильных сторонах и точках развития МБУ	В течение реализации проекта
Этап внедрения модели СИСТЕМА					
Исследование: - формирование команды проекта; - Обучение команды проекта; - Интегральная диагностика	- Формирование рабочей группы проекта. - Анализ кадрового состава по корпусам - Составление дорожной карты - Проведение интегральной диагностики (удовлетворенности социально – психологическим климатом).	МБУ детский сад № 93 «Мишутка»	Заведующий МБУ, администрация, коллектив педагогов МБУ	Аналитическая справка о кадровом составе	В течение реализации проекта
Запуск: - сбор инициатив по повышению благополучия в МБУ - тренинги и мастер-классы для участников проекта	Корпоративное обучение участников проекта по командообразованию	МБУ детский сад № 93 «Мишутка»	Заведующий МБУ, администрация, коллектив педагогов МБУ	Видеоролики в соцсетях на страничке МБУ;	В течение реализации проекта
Развитие: - регулярные сессии команд - реализация инициатив - фиксация обед и позитивных изменений - анализ сложностей и недостатков,	- Практики: «Поделись счастьем» (отзывы родителей), «Вперед!» (конкурсное движение) в рубрике на социальной странице ВК и платформе Телеграмм, «Ресурсы роста» (для стажеров от стажистов). - «А у нас...» реклама мероприятий	МБУ детский сад № 93 «Мишутка»	Заведующий МБУ, администрация, коллектив педагогов МБУ	Видеоролики в соцсетях на страничке МБУ;	В течение реализации проекта

корректировка хода проекта - обучение команды проекта и сотрудников	учреждения				
Интеграция: - подведение итогов	- Подведение итогов проекта ОУ. (мониторинг результатов проекта) - Определения уровня благополучия образовательного учреждения. - Формирование традиций и сбор материалов для закрепления успешного опыта в системе ОУ	МБУ детский сад № 93 «Мишутка»	Заведующий МБУ, администрация, коллектив педагогов МБУ	Итоговый отчет	В течение реализации проекта
Этап внедрения модели КУЛЬТУРА					
Исследование: - формирование команды проекта; - Обучение команды проекта; - Интегральная диагностика	- Определение сильных сторон и точек развития. - Изучение ценностей и традиций в каждом корпусе МБУ. - Изучение удовлетворенности педагогов жизнедеятельности в образовательном учреждении.	МБУ детский сад № 93 «Мишутка»	Заведующий МБУ, администрация, коллектив педагогов МБУ	Аналитический отчет	В течение реализации проекта
Запуск: - сбор инициатив по повышению благополучия в МБУ - тренинги и мастер-классы для участников проекта	- Разработка корпоративных правил (составление кодекса учреждения) - Проведение тренингов и мастер-классов. - Сбор инициатив по изменению культуры учреждения. - Разработка требований к внешнему виду, корпоративному стилю. - Разработка дизайн проекта пространств учреждения в каждом	МБУ детский сад № 93 «Мишутка»	Заведующий МБУ, администрация, коллектив педагогов МБУ	Видеоролики в соцсетях на страничке МБУ;	В течение реализации проекта

	корпусе.				
Развитие: - регулярные сессии команд - реализация инициатив - фиксация обед и позитивных изменений - анализ сложностей и недостатков, корректировка хода проекта - обучение команды проекта и сотрудников	- Практика «Красота спасет мир», Корпоративные игры: «Тайный Санта», «Витрина выпускников»	МБУ детский сад № 93 «Мишутка»	Заведующий МБУ, администрация, коллектив педагогов МБУ	Аналитический отчет	В течение реализации проекта
Интеграция: - подведение итогов	- Формирование традиций и сбор материалов для закрепления успешного опыта в культуре учреждения. - Развитие корпоративной культуры учреждения. - Новый дизайн пространств учреждения.	МБУ детский сад № 93 «Мишутка»	Заведующий МБУ, администрация, коллектив педагогов МБУ	Видеоролики в соцсетях на страничке МБУ; - Аналитический отчет	В течение реализации проекта

СЧАСТЛИВЫЙ КОЛЛЕКТИВ – СЧАСТЛИВЫЕ ДЕТИ

Тимошкова Т.А.

заведующий,

МБУ детский сад № 110 «Белоснежка»

Мы сами являемся источником наших внутренних состояний и переживаний. Все, что происходит в жизни с нами – это отражение наших собственных внутренних мыслей. Создавая гармонию и баланс у себя в сознании, мы начинаем находить то же самое и в жизни. Это подтверждает, что то, во что мы верим, становится нашей реальностью. Мысли, которые мы выбираем, создают все наши жизненные ситуации. Когда человек умеет контролировать свои мысли и слова, он оказывается в гармонии с этой силой. Как известно, в мыслях и словах заключена невероятная сила... Сила духовная [2, 29].

В рамках реализации городского проекта **«Внедрение модели сохранения устойчивости и благополучия образовательного учреждения: Источники энергии для жизни и развития»** командой проекта в учреждении было определено, каким бы мы хотели видеть руководителя и педагога нового поколения, какими качествами личности они должны обладать, а именно:

- умение самостоятельно аккумулировать энергию жизни,
- чутко воспринимать эстетику мира,
- иметь способность мечтать за пределами возможного,
- генерировать нестандартные идеи,
- подсознательно самообучаться,
- перерабатывать информацию жизненного потока,
- умение привлекать к себе сложных творческих людей,
- умение брать личную творческую ответственность на себя,
- быть храбрым и чтобы не случилось двигаться вперед.

Коллектив называют «самым могущественным оружием, известным человеку». Он потенциально является могущественным стимулом, фактором поддержки и вдохновения [1, с.4]. Настоящий педагогический коллектив – это сотрудники – профессионалы с опытом работы более 5 лет, но при этом в молодом активном возрасте от 35 до 45 лет. Принятое решение участия в проекте позволило сохранить наш единый коллектив, его благополучие, устойчивость, повысить вовлеченность и мотивацию педагогов.

Для успешной реализации любого проекта необходимо создание рабочей группы, состав которой – это самые активные, перспективные, эксклюзивные, жизнерадостные, целеустремленные кадры нашего коллектива, в силах которых вывести наше учреждение на новый уровень!

Если человек счастлив, он работает с удовольствием, интересом, ему интересны новые достижения. Он более успешен в работе [2, с.22].

Рабочая группа разработала дорожную карту проекта, в которой отражена организационная, методическая и мониторинговая деятельности, определены зоны ответственности управленческого персонала учреждения, узких специалистов и каждого воспитателя по следующим направлениям: изучение материалов по практикам счастья, проведение консультаций, проведение мероприятий, направленных на реализацию практик счастья, инициирование и генерирование идей практик счастья, запуск практик среди участников, информационное сопровождение проекта и реализации практик.

Проведены все этапы и мероприятия по реализации модели сохранения устойчивости и благополучия коллектива на уровне «Человек».

В нашей организации на этапе запуска проекта педагогом – психологом организованы и проведены тренинги по снятию психо – эмоционального напряжения «Счастье близко» и «Праздник счастья».

Также участниками рабочей группы проведены практики оптимизма, потока, любви, смысла, направленных на повышение позитивного настроения педагогов, проявление дружеских чувств, доверия, толерантности, уважения по отношению к коллегам, требовательность к себе и другим. И как вывод, улучшение взаимоотношений в коллективе, раскрытие творческого потенциала, выявление педагогов с лидерскими качествами.

Применяемые практики: «Красота в глазах смотрящего», «Доска настроения», «Самый лучший день», «Пять ритмов» и другие.

Одним из главных направлений реализации нашего проекта является КУЛЬТУРА, включающая: культуру поведения, культуру общения, культуру внешнего вида, культуру трансляции личных ценностей, внутреннюю, индивидуальную культуру каждого человека, его базу знаний, опыт, семейные приоритеты и умение зажечь, подарить, приобщить, культуру содержания и оформления любого рабочего места в учреждении. Ведь именно совокупность всех этих перечисленных выше ценностей дает особый позитивный заряд, желание приходить, находиться и возвращаться в коллектив.

Создание единого продуктивного пространства, сплочение коллектива, сохранение особенностей, культуры коллектива, создание положительной, эмоциональной атмосферы в педагогическом коллективе, гармонизация внутреннего состояния являлись важными направлениями реализации проекта.

Самым главным из условий процветания и развития организации является ВАЖНОСТЬ и ЦЕННОСТЬ каждого участника образовательного процесса!

На этапе Запуска и Реализации модели сохранения и устойчивости на всех трех уровнях: ЧЕЛОВЕК, КУЛЬТУРА, СИСТЕМА с коллективом был проведен тренинг по командообразованию «Замыкая круг» и практики СЧАСТЬЯ, предложенные МКОУ ДПО РЦ.

В течение реализации проекта нами были модернизированы, апробированы, разработаны и проведены интересные практики. Наиболее понравились коллективу и применяются в повседневной жизни такие практики, как «Стикеры неожиданной радости», «Нарисуй свой портрет», «Зарисуй что любишь», «Волшебные человечки», «Мои трудности уплыли», «Мой цветок счастья».

Коллективом создана «Копилка практик», в создании и пополнении которой принимали участие все участники проекта. В «Копилку практик» вошли модернизированные, апробированные и разработанные самостоятельно интересные практики: «Стикеры неожиданной радости», «Нарисуй свой портрет», «Зарисуй что любишь», «Волшебные человечки», «Мои трудности уплыли», «Мой цветок счастья». Практики, которые наиболее понравились участникам проекта и применяются в повседневной жизни.

Сам факт, что мы задумались над тем, что делает нас счастливее, помог решить одну из важных задач коллектива: не потерять радость от своего общения с коллегами и воспитанниками. Не потерять радость от причастности к общему делу.

Для достижения цели мы определили для себя само понятие «СЧАСТЬЕ», его источники, особенности поведения «счастливых людей» и приступили к овладению привычками «счастливых людей».

Мы оформили стену обратной связи, где участники могли оценить проведенную практику.

Интегральная диагностика проблем устойчивости показала, что комфортность образовательной среды выросла на 35%, удовлетворенность эмоциональным состоянием более чем на 37%.

Результаты оценки психологического климата в коллективе показали 100% высокий уровень.

Проведенная с педагогами совместная проектная деятельность позволила осознать, сформировать и принять то, что избегание стрессовых ситуаций — это лучшая профилактика от стрессов, уменьшение стрессообразующих факторов, таких как снижение рабочей нагрузки, уход от конфликтных ситуаций, повышение устойчивости организма к стрессам

через регулярное и полноценное питание, прием витаминов фитопрепаратов, занятие спортом, дыхательной гимнастикой и медитацией. Сознательно упрощать жизненные ситуации и отношение к самой жизни, замедлять ее темп, перераспределять время в пользу позитивных занятий – это то немногое из практик, что мы предлагали всем участникам проекта на протяжении проведения проектной деятельности.

Участие в городском проекте позволило нам вооружить наших педагогов к противостоянию стрессам. Их реакции на стресс здоровые, они способны дозировать стрессы, принимая неизбежные и уклоняться от избыточных. Кроме того, рабочая группа проекта готова была помочь или просто выслушать своих коллег.

Наши педагоги осознают, понимают и принимают важность сотрудничества, которое дает ощущение более широкого мира, чем тот, который существует внутри отдельного микроколлектива. В жизни очень много ситуаций, когда мы не можем избежать конкуренции. Но слишком большое стремление к «победе» создает напряжение и тревогу, делает человека излишне агрессивным, что способствует, в свою очередь, возникновению синдрома эмоционального выгорания. Владение умениями и навыками саморегуляции, способствующими снижению уровня стресса, определению реальных целей помогает сбалансировать профессиональную деятельность и личную жизнь. Педагоги отмечали важность эмоционального общения, умения анализировать свои чувства и ощущения, в сложных рабочих ситуациях делиться ими с другими коллегами и получать у них профессиональную поддержку, развивать свой эмоциональный интеллект. Участники проекта отработывали умение подмечать свои достижения, успехи и хвалить себя за них, радоваться достигнутым целям.

Педагогами было усвоено правило «дольше и чаще общаться с приятными людьми, чем с теми, кто неприятен, мягко и незаметно ограничить общение для сохранения своей целостности и своего эмоционального состояния. В ситуациях, которых взаимодействие с «не очень приятными людьми» неизбежно, постараться убедить себя, что происходящее не стоит того, чтобы реагировать эмоционально. Признать за любым человеком право на свободное проявление его индивидуальности. Ведь каждый человек проявляет свою индивидуальность по-своему, как ему лично удобно, а не так, как бы нам этого хотелось. С коллегами и партнерами быть гибче в их оценках и не стараться переделывать людей. Экономно расходовать свои эмоционально-энергетические ресурсы. Помнить всегда, что большие преимущества для счастья дает позитивный взгляд на жизнь.

Для себя на практике мы выявили, что если педагог счастлив сам, то это состояние передается детям, с которыми он взаимодействует.

На будущее, в перспективе, поиск, применение, обмен, реализация новых Практик Счастья, выход на новый уровень успешности, имиджа и репутации коллектива.

«Счастье — это наше отношение к жизни, результат нашей работы над собой».

Список литературы

1. Прутченков А.С. Социально-психологический тренинг/А.С. Прутченков.-2-е изд. Доп.и перераб.- 2003г
2. Шитова Е. В. Работа с детьми — источник удовольствия: методические рекомендации по работе воспитателей с детьми и родителями. — Волгоград: «Панорама», 2006. —176 с.

**РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ СОХРАНЕНИЯ УСТОЙЧИВОСТИ
И БЛАГОПОЛУЧИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
В МАОУ ДС № 200 «ВОЛШЕБНЫЙ БАШМАЧОК»**

Краснова Н.С.
заведующий,
Ионкина Н.В.
заместитель заведующего по ВМР,
Ахметсагирова А.Р.
педагог-психолог,
МАОУ ДС № 200 «Волшебный башмачок»

МАОУ ДС № 200 «Волшебный башмачок» представляет собой одну из крупнейших в г. Тольятти дошкольных образовательных организаций. Образовательная деятельность осуществляется в семи корпусах учреждения. В детском саду, в условиях территориальной разрозненности корпусов, существует особая специфика организации и взаимодействия сотрудников.

Педагогический коллектив учреждения (123 человека) – это высококвалифицированные специалисты: 89% педагогов имеют первую и высшую категории, 92% - педагогический стаж работы более 5 лет; 63% - педагоги с высшим педагогическим образованием.

В рамках реализации городского проекта «Внедрение модели сохранения устойчивости и благополучия образовательного учреждения. Источники энергии для жизни и развития» в детском саду была создана рабочая группа, в состав которой вошли управленческая команда и педагоги (педагоги-психологи, инструкторы по физ. культуре). Участниками проекта стали все педагоги учреждения.

Проект реализуется на трех уровнях: *человек, культура, система* и включает четыре этапа: *исследование, запуск, развитие, интеграция*.

На этапе *исследования*, педагогами-психологами была проведена интегральная диагностика, с целью изучения психологического климата коллектива, эмоционального состояния сотрудников [1, с. 43]. Данное исследование показало, что 80% педагогов оценивают социально-психологический климат учреждения как устойчиво-благоприятный.

На этапе внедрения модели – *запуск* – проведены установочные семинары и консультации, сделаны первые шаги по созданию и внедрению модели (Рисунок 1) и запущены новые процессы развития культуры учреждения.

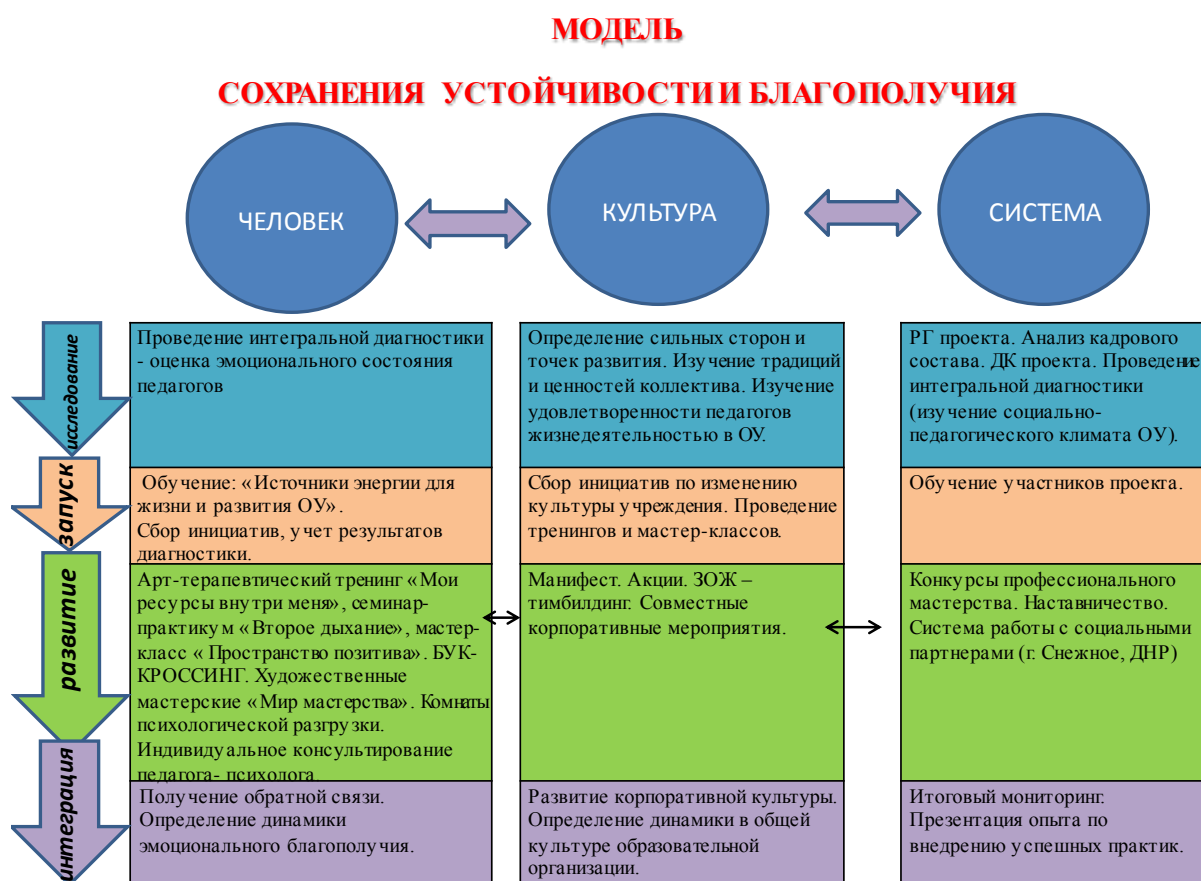


Рисунок 1 - Модель сохранения устойчивости и благополучия

На этапе *развития* остановимся подробнее на каждом уровне.

На уровне *Человек* в модель были включены практики, предложенные МКОУ ДПО РЦ в процессе обучающих сессий. Эти практики легко влились в рабочие будни коллектива, а некоторые стали традиционными. Вот некоторые из них: «Калоши счастья»; «Копилка положительных воспоминаний»; «Что я могу»; «Красота в глазах смотрящего»; «Письмо себе любимому»; «+3» Помимо этого были запущены психологические акции, которые повысили оптимизм, актуализировали положительное эмоциональное состояние педагогов («Информация о саморазвитии», «День комплиментов», «Новостная рассылка», «Забавные случаи», «Поздравления в соц. сетях») [3, с. 331].

Педагогами-психологами учреждения для сотрудников были проведены мастер-классы, семинары-практикумы и тренинги [4, с. 75]. В ноябре 2022 г. – вводный семинар «Источники энергии для жизни и развития», в декабре – арт-терапевтический тренинг «Мои ресурсы внутри меня», в январе – семинар-практикум «Второе дыхание», в феврале - мастер-класс «Пространство позитива» Педагоги овладели различными техниками, направленными на профилактику профессионального выгорания и формирование позитивного отношения к жизни.

Для восстановления работоспособности сотрудников, быстрого и эффективного снятия эмоционального напряжения в каждом корпусе функционируют комнаты психологической разгрузки. При помощи интерактивного пола «Магиум» создается мультимедийная среда, и сотрудники погружаются в расслабляющую, комфортную атмосферу. Благодаря технологии дополненной реальности обычный песок превращается в средство арт-терапии. Воздушно-пузырьковая колонна способствует расслаблению глаз.

Одна из идей, предложенная коллективом – БУККРОССИНГ. Педагоги интересуются, читают и обмениваются друг с другом книгами по популярной психологии, направленными на повышение самооценки, улучшение навыков коммуникации, развитию лидерских качеств.

Художественные мастерские «Мир мастерства», созданные в рамках проекта, позволили каждому педагогу реализовать свой творческий потенциал, поделится с коллегами своими умениями и опытом, самому освоить что-то новое.

Педагоги-психологи в течение года проводили индивидуальные консультации по запросу коллег, помогая найти верные пути решения в затруднительных ситуациях.

Организуя *Культуру* учреждения, опираемся на модель, предложенную Кимом Камероном и Робертом Куинном [2, с. 70]. Согласно данной классификации детскому саду характерна клановая культура. Её отличительной особенностью является сплоченность, соучастие, ощущение организации как «мы». Лидеры, рассматриваются как наставники. В рамках организации основное внимание уделяется развитию человеческих ресурсов, большое значение играет командная работа.

В МАОУ ДС № 200 «Волшебный башмачок» есть свой уклад жизни, традиции, такие как: поздравление коллектива от руководителя, эмблема, девиз детского сада, день именинника и многое другое, которые в процессе реализации проекта были дополнены новыми. На одном из совместных мероприятий коллективом был принят манифест детского сада. При его составлении учитывалось мнение каждого.

Инструкторами по физической культуре были проведены практики командообразования – ЗОЖ - тимбилдинг. Соревнования, игры, конкурсы были направлены на повышение сплоченности, продуктивности и эффективности команды за счёт выполнения совместных задач.

Для сплочения сотрудников всех корпусов проводятся совместные корпоративные мероприятия, такие как: «Международный женский день», «Масленица», «День Победы», «День дошкольного работника».

На уровне *Система* образовательной организации – одной из эффективных форм взаимодействия является деятельность в рамках наставничества. В учреждении разработана двухуровневая система наставничества, которая реализуется уже на протяжении нескольких лет. Наставник-лидер оказывает консультационную помощь мастерам - наставникам из других корпусов по вопросам адаптации и закрепления в профессии «молодых» педагогов, формирования у них уверенности в собственных силах и развития личного, творческого и педагогического потенциала. Наставническая деятельность это один из путей самореализации педагога-стажиста, выхода на новый, более высокий уровень профессиональной компетенции. А быть полезным своему коллективу, обществу – это и есть СЧАСТЬЕ.

Конкурсы профессионального мастерства – неотъемлемая часть жизни коллектива, где педагоги, смело заявляя о своих достижениях, занимают высокие места («Детский сад года», «Воспитатель года», «Педагогические высоты»).

Для детского сада важна выстроенная система деятельности с социальными партнерами города, региона, России. Вот уже год как наше учреждение дружит с коллективом ясли – сада № 13 «Лучик» г. Снежное Донецкой Народной Республики. В рамках взаимодействия городов были проведены совместные мероприятия с педагогами: «Телемост дружбы», «Парад памяти», «Новогодний серпантин», акции социально-гуманистической направленности. Ознакомили коллектив детского сада «Лучик» с моделью сохранения устойчивости и благополучия и запланировали совместные мероприятия в рамках проекта.

На сегодняшний день можно отметить следующие изменения, которые происходят в коллективе учреждения:

- повысилась сплочённость;
- увеличилась вовлеченность сотрудников в проект;
- улучшилась продуктивность труда педагогов;

- повысился интерес к саморазвитию.

Реализация эффективно выстроенной модели устойчивости и благополучия образовательного учреждения повысила у сотрудников вовлеченность, мотивацию и оптимизм в профессиональной деятельности и способствовала формированию комфортной образовательной среды детского сада.

Список литературы

1. Бернс Д. Терапия настроения: Клинически доказанный способ победить депрессию без таблеток [Текст] / Д. Бернс. // М.: Альпина Паблишер, 2020 – 534 с.
2. Диагностика и изменение организационной культуры [Текст] / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой. // Питер. — СПб., 2001.
3. Рубин Г. Хорошие привычки, плохие привычки. Как перестать быть заложником плохих привычек и заменить их хорошими [Текст] / Г. Рубин // М.: Эксмо, 2019. - 448 с.
4. Соловова Н.А. Здоровье педагога: теория, диагностика, тренинг, рекомендации [Текст] / Н.А. Соловова. // Самара. – ООО «Издательство АСГАРД», 2016. 147с.

Внедрение модели сохранения устойчивости и благополучия Центра творчества «Свежий ветер». Источники энергии для жизни и развития.

Мурышова С.В.

директор,
МБОУДО «Свежий ветер»

С октября 2022 года учреждение включилось в реализацию городского проекта «Внедрение модели сохранения устойчивости и благополучия образовательного учреждения. Источники энергии для жизни и развития.», предложенного МКОУ ДПО РЦ г. Тольятти.

В рабочую группу проекта вошли члены администрации (директор и заместитель директора по УВР), методисты и педагогические работники.

Модель сохранения устойчивости и благополучия соответствует модели, предложенной авторами проекта. Основные составляющие этой модели Человек, Культура, Система. По всем компонентам проходили этапы внедрения модели, а именно: исследование, запуск, развитие, интеграция.

Так, на этапе Исследование, кроме рекомендованной диагностики был проведен Мозговой штурм по методу А. Осборна [1, с. 3], в ходе которого определились основные мероприятия и члены команды по реализации проекта. Чтобы увеличить вовлеченность каждого работника в этот проект и сделать его живым и полезным, всем было предложено ответить на вопрос: «Что вы умеете делать лучше всего (профессиональное умение в рамках вашей деятельности, хобби или увлечение), чем Вы можете поделиться с коллегами для поддержания эмоционального состояния коллектива?». Предложено было около ста различных вариантов, из которых путем совместного отбора остались реально выполнимые мероприятия с минимумом финансовых затрат. Мероприятия были сгруппированы по видам и направлениям деятельности, например, в мастер-класс «Я рисую, я живу» вошли сразу три техники изобразительной деятельности, предложенные различными педагогами.

Следует отметить, что при реализации проекта в большей степени были использованы и проведены мероприятия и тренинги, разработанные внутри учреждения самими работниками, такие как тренинги «Стрессы. Техники и способы управления ими», «Настроение и эмоциональное здоровье», практикум «Живи, играя», оздоровительная практика «Гимнастика без усилий», «семинар-практикум «Зажимы и их преодоления», мастер-классы «Я рисую, я живу», развлекательно-игровое мероприятие «Наобум» и другие.

В основу всех мероприятий был положен принцип «Моё хобби – что умею, тем делюсь». Многие работники учреждения имеют различные хобби, прошли профессиональную переподготовку по специальностям, отличным от основной работы. Так например, педагог дополнительного образования по декоративно-прикладному творчеству закончила обучение по живописи и рисунку и получила специальность арт-терапевт; директор учреждения получила образование психолога по игропрактике, а также специалиста по эфирным маслам и водорослевому питанию; методист учреждения прошла профессиональную переподготовку по психологии; педагоги по изобразительному искусству прошли обучение по различным техникам декоративно-прикладного творчества; педагоги спортивной направленности прошли переподготовку по хореографии, психологии и т.д. И по этим специальностям у всех имеются значительные достижения, которыми они могут поделиться с коллегами.

В учреждении и ранее проводились различные корпоративные мероприятия на сплочение и улучшение психологического климата работников. Отдельно хочется отметить, что в ходе реализации проекта значительно расширился и пополнился банк различных мероприятий, появились новые традиции. Так например, создан внутрикорпоративный чат, походы выходного дня проводятся не только в пределах города, но и с выездом за пределы города, поздравление сотрудников не только в группе в ВК, но и творческие поздравления вживую, создание фильмов и клипов, совместные выходы в театр, на концерты и на спортивные мероприятия, проведение различных праздников в новых форматах

(интеллектуальные игры, мастер-классы по живописи, гончарному мастерству), и другое. Больше стало появляться информации о проведенных мероприятиях на сайте и в группе ВК. Более того, многие практики педагоги взяли для использования в своей работе в детских коллективах и для работы с родителями.

За время реализации проекта в коллективе произошли следующие изменения:

- увеличилась вовлеченность сотрудников в проект
- появились новые корпоративные традиции
- повысилась стрессоустойчивость и сплоченность
- снизились показатели уровня тревожности и профессионального выгорания.

Надо отметить, что благодаря эксклюзивности и уникальности некоторых практик, которые родились внутри учреждения и являются полностью авторскими, сотрудники учреждения получили максимальный эффект по быстрому восстановлению своего эмоционального состояния и приведения его в ресурсное самыми простыми способами. Так, например, на тренинге «Настроение и эмоциональное здоровье» они узнали, что таким быстрым способом является подбор цветовой гаммы в одежде и применение в повседневной жизни ароматов эфирных масел терапевтического направления.

В ходе тренинга прозвучали ответы на такие вопросы как: «В какой эмоции вы чаще всего пребываете?», «Как по-вашему, в каком эмоциональном фоне сейчас находятся Ваши коллеги, дети, родственники, воспитанники и другие люди из близкого ежедневного окружения», «Что является для Вас эмоциональным здоровьем?», «Что такое запахи и какое значение или влияние они оказывают на нас?», «Через какие приемы, методы, техники можно самостоятельно варьировать состояние личного эмоционального благополучия?» и другие.

Благодаря уникальному химическому составу, каждое масло имеет множество полезных свойств. Некоторые обладают успокаивающим и умиротворяющим эффектом, другие заряжают энергией, улучшают настроение, согревают или обновляют. Из пяти чувств человека, обоняние представляет собой самое чувствительное, которое передает информацию в мозг с большой скоростью, практически мгновенно. Ароматы влияют на психологическое состояние, помогают справиться со стрессом, депрессией, страхами и комплексами, поднять настроение, повысить работоспособность.

В практической части тренинга участники получили возможность «послушать» ароматы разнообразных эфирных масел: цитрусовых, цветочных, папоротниковых, шипровых, лесных, амбровых, и др. Узнали об истории их происхождения, разновидностях и составе, мерах эффективного применения, правилах и методах их использования как самими людьми, так и возможностями применения в быту, на работе и отдыхе и определить для себя спектр масел, способствующих улучшению личного состояния и эмоционального благополучия в окружении.

Ещё одна простая и очень полезная оздоровительная практика «Гимнастика без усилий» разработана хореографом нашего учреждения Бочковой Алёной Андреевной внедрена не только для сотрудников учреждения, но и для детей и родителей. Она представляет собой комплекс упражнений на укрепление мышц позвоночного столба и выработку правильной осанки. В комплекс входят упражнения, которые может выполнить любой человек, с любым уровнем подготовки, на рабочем месте, дома, на отдыхе. Для этого достаточно найти стул и немного пространства. Выполняя упражнения ежедневно в течении примерно 15-20 минут в день, «ваша спина скажет вам спасибо!». Также Алёна Андреевна познакомила всех с новой технической разработкой ортопедов - коленный стул, который используется как физиологичный стул, позволяет снизить нагрузку и предотвратить заболевания спины и суставов, который приобрели и используют некоторые члены коллектива и их семьи.

Мастер-класс «Я рисую, я живу» является ещё одним простым и доступным средством восстановлению своего эмоционального состояния с применением различных техник рисования.

А.А. Хорева предложила выполнить рисунок «Декоративный букет», в котором использованы три различные техники. Выполнение фона рисунка осуществлялось в технике «Монотипия» (в переводе с греческого обозначает один отпечаток). Цветы выполнялись с использованием техники «Наборная роспись». Для завершения рисунка букета, была использована нетрадиционная техника живописи «Пуантилизм» (фр. Pointillisme, букв. — «точечность», от фр. point — точка), или «Дивизионизм» — стилистическое направление в живописи неимпрессионизма).

И.Н. Мишина предложила всем присутствующим технику правополушарного рисования, в которой отключение аналитических и мыслительных процессов позволяет людям расслабиться и наслаждаться творчеством правополушарного рисования. Главное в этом процессе - преодолеть страх и «нарисовать непохоже» на других.

Н.В. Фомина познакомила присутствующих с техникой росписи русской матрёшки в стиле «Хохломская роспись». Художественные работы участников матер-класса показали, как можно использовать различные приемы и элементы хохломской росписи, а также возможность наносить несколько оттенков одного и того же цвета через «смешение».

Погружаясь в творчество каждый следует за своими ощущениями и эмоциями, которые позитивно влияют данной на личное состояние и эмоциональное благополучие.

Практика «Идеомоторные упражнения как один из способов управления стрессом или стрессовыми ситуациями», разработанная и реализуемая педагогом дополнительного образования Р.Ш. Даниуловым на основе идеомоторных тренировок Майкла Фарадея[2, с. 11], получила большой отклик среди работников учреждения и многими взята в работу для личного применения и для работы с обучающимися.

Сегодня, как никогда, актуальны различные способы управления стрессом, умением быть хладнокровным, обладать выдержкой, собранностью, умением концентрировать свое внимание. Развитием именно этих качеств у обучающихся целенаправленно и системно занимается в своей профессиональной деятельности педагог дополнительного образования Р.Ш. Даниулов. Это актуально не только для детей, но и для взрослых. Именно теме работы со стрессом в виде идеомоторных тренировок он уделяет значительное внимание уже более 16 лет.

По окончании учебного года проект не заканчивается, есть предложение продолжить его и в следующем учебном году, включив в план работы с коллективом творческие мастерские «Моё хобби», встречи в неформальной обстановке, оздоровительные мероприятия «Спортивный серпантин» и походы выходного дня. Особенно хочется отметить, что уже во втором полугодии в мероприятиях принимали участие не только сотрудники учреждения, но и члены их семей, таким образом улучшая не только своё эмоциональное здоровье, но и эмоциональное здоровье своих семей.

Список литературы

1. Забельский С. Ю. «Система биоэкономического психомоторного здравоукрепления. Инновации в подготовке специалистов по физической культуре и спорту». - Ставрополь: Сервисшкола, 2005, 24 с.
2. Осборн А.Ф. Управляемое воображение: принципы и процедуры творческого мышления: учебное пособие / А.Ф. Осборн. - Воронеж: Изд-во НПО «МОДЭК», 2007. - 328 с.

ПРАКТИКА ДОБРЫХ ДЕЛ «БЕЛАЯ МЕТКА»

МБУ детский сад № 2 «Золотая искорка»

«БЕЛАЯ МЕТКА» — это специальная карточка, которую передают друг другу сотрудники, совершая добрые дела (Рисунок 1).



Рисунок 1 – Модель «БЕЛАЯ МЕТКА»

В рутинной суете мы откладываем желание совершать благородные дела: «Сейчас некогда, нет времени, сделаю завтра». Но если Вам передают «БЕЛУЮ МЕТКУ», то Вы получили призыв совершить добрый поступок именно сейчас. Белая метка – это не обязанность, которую наложили на Вас близкие люди, а это доверие к Вам, как к отзывчивому и милосердному человеку.

Запускает акцию руководитель и передает «БЕЛУЮ МЕТКУ» сотруднику, который в течение 3-х дней совершает добрый поступок и делится им в социальной сети, а затем сам передает эстафету коллеге. Среди добрых дел, которые совершили сотрудники, были следующие: помощь инвалидам и пожилым людям, участие в благоустройстве дворов и придомовых территорий, благотворительная помощь бездомным животным и птицам.



Фото - «Запуск акции БЕЛАЯ МЕТКА»



Фото - «Добрых дела»

ПРАКТИКА «ПОЗИТИВНАЯ ВОЛНА»

МАОУ детский сад № 27 «Лесовичок»

Каждое утро рабочей недели с понедельника по пятницу руководитель учреждения по громкой связи объявляет аффирмацию дня. Каждый педагог, прослушав позитивную фразу, одевает бейджик с данной аффирмацией. Таким образом педагог в течении дня вспоминает позитивное утверждение и проговаривает его!

Аффирмации:

- «Одеваюсь в счастье»;
- «Я сильнее, чем думаю!»;
- «Я любима!»;
- «Верю в себя!».

Результаты практики:

- педагоги мотивированы на позитивные изменения;
- у педагогов улучшено самопринятие;
- у педагогов наблюдается позитивное отношение с собой, с окружающими, к работе.

Данная практика успешно демонстрирует обратную связь от педагогов.



Фото - Выполнение коллективом практики «Позитивная волна»



ПРАКТИКА «ТЕХНИКА ПРИМЕНЕНИЯ АФФИРМАЦИЙ»

МБУ детский сад №28 «Ромашка»

Аффирмации — это позитивные утверждения, призванные в результате многократного повторения закрепить в подсознании человека установку на положительные жизненные изменения. Некий процесс самовнушения.

Мысли проходят через наше внимание, и зачастую они имеют негативную направленность. Делая повторение аффирмаций повседневной практикой, мы получаем мощный инструмент для усиления нашей внутренней основы и движения к счастью.

Практиковать аффирмации желательно утром либо перед сном. Лучше проводить как утренние аффирмации, так и вечерние. После пробуждения наш мозг еще чист, и это самое удачное время запрограммировать себя на успешный день. Рекомендуется произносить аффирмации и вслух, и про себя, используя для этого любую возможность.

Аффирмации повторяют по 10 раз, но ежедневно можно делать несколько таких подходов и работать таким образом следует до тех пор, пока не исчезнет всякое сопротивление переменам или всякие колебания.

Ваши аффирмации должны говорить о настоящем времени, так, будто то, о чём вы говорите, уже существует на самом деле. Утверждение, говорящее о настоящем времени, получает больше энергии. Старайтесь избегать слов: может, будет или должен.

Начинайте своё утверждение со слова «Я». Чем больше вы персонализируете то, что вы говорите, тем сильнее это будет направлено на вас. Аффирмации, направленные на изменение самого себя («Я хочу измениться»), произносят перед зеркалом, глядя глубоко в глаза самому себе или рассматривая свое лицо.

Чтобы усилить воздействие аффирмаций, можно читать их с выражением, максимально ярко представляя себе то, о чем вы говорите, вплоть до полной эмпатии (отождествления с другим предметом).

Аффирмации рекомендуется не только произносить, но даже писать их на бумаге или на компьютере, причем это следует делать по 20–30 раз в день на протяжении недели.

Пример аффирмаций:

Я ценю себя

Каждый день я становлюсь сильнее

Я не боюсь просить о помощи

Я знаю, что могу добиться всего, что захочу

Я выбираю доброту

Я не сравниваю себя с незнакомцами из интернета

Я становлюсь мудрее с каждым днем

Я благодарен за все, что происходит в моей жизни

Я верю, что могу все

Я здоров, энергичен и полон счастья

Я люблю деньги и деньги любят меня

Мои доходы увеличиваются с каждым днем и т.п.

Наслаждайтесь повторением аффирмаций. Улыбайтесь и удерживайте чувство лёгкости. Чем больше вы хвалите и лелеете себя, тем больше вам нравится жить, тем более счастливыми вы становитесь.

ПРАКТИКА «ДЕТСКИЙ САД»

МБУ детский сад №34 «Золотая рыбка»

Практика построена на духе соревнования - одного из самых действенных инструментов мотивации и объединения коллектива.

Цель практики: способствовать повышению вовлеченности сотрудников в работу, через организацию командной игры.

Описание практики: коллектив делится на несколько команд, которые должны совместными усилиями в кратчайшие сроки решить общую задачу - построить макет здания детского сада из игрушечных кирпичей. Для этого понадобится строительный детский конструктор, деталей в котором будет достаточно, чтобы, например, построить здание организации. Игра может быть рассчитана на период от нескольких месяцев до года, пока не будет завершено строительство. Кирпичики команде будут выдавать за выполнение заданий - проведение мероприятия, улучшающего психологический климат или условия работы, оказание помощи другим сотрудникам и т.д. Дополнительное количество кирпичей игроки получают, если им удастся привлечь для совместного выполнения задания другую команду и объединить с ней усилия.

Плюсы практики: описанный подход помогает сохранить дух соперничества до финала игры. Хотя каждая команда болеет за себя, но в результате все они заняты одним общим делом и конечный результат - построенный детский сад, является символом единения, дружбы, одной большой семьи.



Фото - Практика «Детский сад»

ПРАКТИКА «КАЛОШИ СЧАСТЬЯ»

МБУ детский сад № 43 «Гнёздышко»

У Ганса Христиана Андерсена есть сказка с таким названием. В этой сказке фее подарили на день рождения калоши счастья, которые она решила отдать людям, чтобы те стали счастливее. Человек, который надевал эти калоши, становился самым счастливым.

Ведущий практики предлагает участникам «примерить» калоши и стать счастливым человеком. В качестве калош можно использовать любой символический предмет.

Практика может проводиться по двум сценариям.

1 вариант: ведущий зачитывает различные ситуации. Участники, «надев» эти калоши, должны найти в предложенной ситуации позитивные стороны. Другими словами, посмотреть на ситуацию глазами счастливого человека-оптимиста.

2 вариант: группа делится на 2 части, подгруппы садятся напротив друг друга. Одна команда зачитывает ситуации, вторая дает позитивное решение. Далее команды меняются местами.

Ситуации:

- По дороге на работу Вы сломали каблук.
- На работе задержали зарплату на неделю.
- Руководитель вызвал Вас в свой кабинет, но не известно по какому поводу.
- Вам выпала честь представлять свою организацию на конкурсе педагогического мастерства.

- Вы внезапно заболели.
- Выходной. А Вас вызвали на работу.
- Вы работаете допоздна, а ужин дома не готов.
- Вас отправили в отпуск в ноябре.
- Вы идёте на работу, начался проливной дождь, а зонта нет.
- Родители написали о вас неприятный отзыв.
- Вас забыли поздравить с днем рождения.
- Ваш отпуск отменили, т.к. вы нужны на работе.
- Отчет нужно сдать сегодня, но он не готов.

Ведущий может подобрать свои ситуации, исходя их характеристик коллектива и цели мероприятия.

После завершения данной практики, проходит рефлексия, в ходе которой участникам предлагается ответить на вопросы:

- Какие эмоции вы испытывали в процессе данной практики?
- Трудно ли было подобрать оптимистичный вариант?
- Что вы поняли для себя?

ПРАКТИКА «ДЕНЬ ЗА ДНЕМ»

МБУ детского сада № 48 «Дружная семейка»

Мы живем в современном обществе в эпоху цифровизации. Одним из элементов которой является переход от очного общения и взаимодействия, к общению виртуальному, с использованием различных мобильных приложений и социальных сетей. Ежедневно все мы ощущаем дефицит времени, в связи с увеличивающимся темпом жизни и высокой занятостью.

Мессенджеры – программы, с помощью которых пользователи обмениваются быстрыми сообщениями (Сферум, Telegram, Viber, WhatsApp).

Мессенджеры позволяют быстро обмениваться текстовыми сообщениями, звуковыми сигналами, изображениями, видео. С их помощью можно отправить нужную и актуальную информацию. Это особенно актуально в наше динамичное время.

Виртуальное общение позволяет педагогам всегда быть на связи, сообщать им информацию, а также оказывать психолого-педагогическую поддержку.

Одной из практик, которую мы внедрили во время проекта, стал чат «День за днем». Время активации такого чата – утренние часы перед работой и обеденный перерыв. Целью данного чата стало неформальное общение, для повышения настроения работников. С помощью администраторов группы менялись темы дня, и желающие могли себя творчески выразить в новой тематике. Учитывался подход с юмором, с упором именно на отвлеченные от работы темы. Сотрудники могли прислать

как изображение, так и видео ролик, соответствующий тематике.

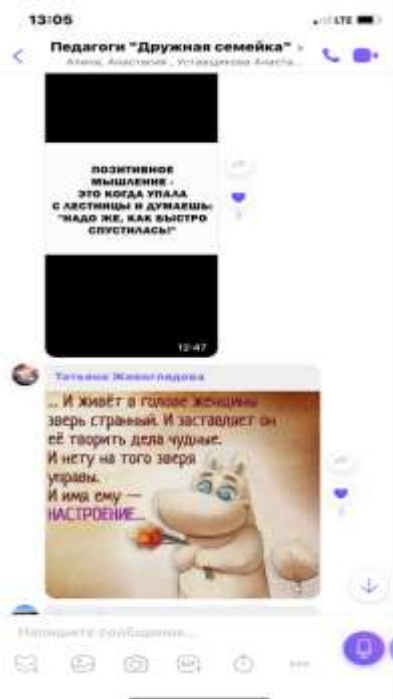
Анекдоты, афоризмы, точные и меткие наблюдения, сопровождающиеся юмором и позитивом, мемы, скриншоты, шутки и картинки – все это помогло настроиться на продуктивный день.

Примеры тем:

- «Уж утро близится, а мотивации все нет»
- «Рабочее место: как я вижу идеальное кресло»
- «Что день грядущий мне готовит. Он-лайн гадания – пожелания»
- «Мой самый быстрый завтрак»
- «Отпустите меня в Гималаи» и тому подобное.

Как показала практика применения, позитивно заряженный сотрудник испытывает меньше стресса, быстрее аккумулируется, ответственно справляется со своими обязанностями, легче переносит рабочую нагрузку. Юмор не только сближает коллег, но и помогает поддержать, пережить негативные моменты, оценить и распределить свои силы. Помощь и поддержка друг друга в психологическом плане –

неоценимый дар.



ИГРО-ТРЕНИНГ «ПУСТЬ ТЕБЯ ОБНИМЕТ СЧАСТЬЕ»

В целях оказания психолого-профилактической помощи педагогам в нашем учреждении был разработан и организован цикл игро-тренингов «Пусть тебя обнимет счастье».

Основные задачи цикла: создание психологически-комфортной обстановки для педагогов, сплочение педагогического коллектива, профилактика эмоционального переутомления, стрессов, выплеск накопившейся энергии.

В непринужденной обстановке педагогический коллектив через игры, общение, дискуссии, практики «проживал» не только эмоциональные состояния, но и учился управлять ими.

Одной из интересных работ с коллективом оказалось упражнение на взаимодействие «Рука друга». Педагоги в паре со связанной парой рук (левой у одного и правой у другого) выполняют определенные действия свободными руками (лепка фигурки из фольги, завязывание бантиков и так далее). Умение

договариваться, управлять процессом, креативно подходить к решению проблемы, оказать помощь, с юмором отнестись к неудаче – такие качества личности раскрываются наглядно.



ПРАКТИКА «ДОСКА НАСТРОЕНИЯ»

МБУ детский сад № 54 «Алёнка»

Moodboard (англ.) – это доска настроения. На ней в печатном виде можно разместить всё, что вдохновляет человека: фотографии, открытки, наклейки, иллюстрации, фразы. Мудборд делают в форме коллажа. В жизни его цель – это «фокусирование» на желаемом и помощь в исполнении желаемого.

Принцип использования мудборда – визуализация, мысленная репетиция исполнения заветных желаний. И этот способ действительно эффективен. Визуализация отличается особой подробностью в формулировании желаемого и нацелена на достижение определенного результата. Практика мудборда подразумевает представление событий с особой яркой и эмоциональной окраской. Не нужно пренебрегать текстами, так как тексты, используемые в коллаже, подтверждают известную всем поговорку «Что написано пером, не вырубишь и топором»: простые короткие фразы, частое повторение которых помогает изменить подсознательные установки человека (аффирмация, от лат. *affirmatio* — утверждение, подтверждение). Положительные фразы помогают человеку развивать веру в себя – и, меняя сознание, он меняет и всю жизнь. В популярной психологии аффирмация — это позитивное утверждение, краткая фраза самовнушения, создающая правильный психологический настрой: «Меня все любят», «Я магнит для успеха и счастья», «Я твердо иду к процветанию в делах», «Я красивая».

Когда мудборд готов, приступайте к сеансам визуализации: смотрите на изображение, задерживайте взгляд на каждом и представляйте как будто то, чего вы хотите достичь, уже произошло. Что вы будете чувствовать, когда действие произойдет на самом деле. Радость? Волнение? Восторг? Пусть эмоции наполняют вас энергией, мотивируют и вдохновляют принимать такие решения, которые будут приближать вас к исполнению желаний.

Как сделать мудборд.

Дайте доске название. Например, «Мой лучший выходной».



Фото - Доска «Мой лучший выходной»

Соберите в коллекцию все, что может пригодиться. Не ограничивайтесь картинками. Добавляйте фразы, которые запали в душу или цитаты из любимых произведений, фильмов. Это могут быть просто мудрые, добрые и смешные фразы. Если визуализация направлена на достижение чего-то материального, то аффирмации как раз наоборот, на изменение внутреннего мира человека.

Главное правило во время работы над мудбордом – расслабиться, отпустить сознание и позволить себе похулиганить. И тогда у вас может получиться то, что вы даже от себя не

ожидали. Вы думали о нежном букете цветов, романтическом свидании на берегу моря, а получилось неожиданное панно крутой путешественницы: горы, лыжи и экстрим!

Делать мудборд приятно: как будто выкладываешь мозаику своей идеальной жизни, рассматривая каждый кусочек коллажа.

Помещая свои фантазии, мечты и желания на доску визуализации вы напоминаете себе о необходимости сосредоточиться на этих конкретных целях. Демонстрируя всё то, что вы действительно хотите, и, фокусируя своё внимание на визуальных образах, вы приближаете их к реальности.

В нашем учреждении данная практика находит свое применение как в создании психологического комфорта каждого сотрудника, повышение эмоционального настроения, что является залогом результативности деятельности учреждения в целом, так и стимуляции профессионального и личностного роста педагогов.



Фото -Доска «Моя идеальная группа»

Новые идеи, которыми делятся коллеги, являются стимулом для их воплощения в работе с детьми. «Надо делиться знаниями, так как это приводит к росту креативности, нововведениям и большей производительности как отдельно взятого человека, так и команды и организации», - общее мнение педагогов МБУ.

ПРАКТИКА «ДЕНЬКОРПОРАТИВНОГО ЕДИНСТВА»

МАОУ детский сад № 69 «Веточка»

Одной из успешных и популярных среди сотрудников стала практика «День корпоративного единства». Корпоративные мероприятия – важнейший инструмент в формировании корпоративной культуры учреждения и межличностных отношений между сотрудниками.

Практика «День корпоративного единства» не носит регулярный характер и проводится в те моменты, когда очевидно, что энергия коллектива угасает, начинается эмоциональное опустошение.

В таких ситуациях сотрудникам предлагается внести свои идеи по организации корпоративного отдыха в «Шкатулку желаний». Это могут быть мероприятия культурной, интеллектуальной, спортивной или развлекательной направленности. Для организации совместных мероприятий привлекаются активные сотрудники, которые пользуются авторитетом среди коллег и обладают высокими организаторскими способностями. При этом необходимо учесть причастность к событию каждого сотрудника, чтобы показать его значимость в коллективе.

День корпоративного единства позволяет педагогам отвлечься от рабочих моментов, сбросить эмоциональное и физическое напряжение, укрепить дружеское взаимодействие между сотрудниками. А положительные эмоции, психологический комфорт – это дополнительная мотивация и стимул к дальнейшей добросовестной работе.



Фото - «День здоровья»

ПРАКТИКА «СКОРАЯ ПОМОЩЬ»

Юхненко Е.А.

педагог-психолог

МБУ детского сада № 76 «Куколка»

Нейрографика — это рабочий инструмент для улучшения своей жизни. Графический метод организации процессов мышления. Что такое процесс мышления? Это то, как мы воспринимаем мир. А чтобы воспринимать мир как возможность, а не большое количество ограничений, нам и нужно организовывать свое мышление.

Содержание техники направлено на создание психологической устойчивости и психологической опоры, формирование навыков самопомощи.

1. Поставьте ноги на пол. Дайте им хорошую опору. Это даст сигнал телу, что Вы находитесь в устойчивом положении.

2. Начинаяте следить за своим дыханием (4 сек-вдох, 6 сек-выдох). Так сигнальная система организма чувствует, что Вы в безопасности. Необходимо чувствовать и опираться на свое тело.

3. Нам понадобится обычный лист белой бумаги и цветные фломастеры или маркеры.

Выберете тему, которая прямо сейчас волнует, самую актуальную. Спросите себя, какие чувства поднялись, связанные с темой. Эти чувства надо выразить с помощью линий.

4. Выброс. Для того, чтобы выброс был качественным, стоит прикрыть глаза, подумать о теме, о напряжении, недовольстве, ожидании, мечте. И немного подышать, набрать чувств и эмоций по этой теме. Главное, что нам необходимо для начала, позволить чувствам излиться на бумагу. Резко двигайтесь по листу, вложив всю энергию в движение руки.

5. Далее мы округляем углы и нейрографируем линии выброса (линия чуть волнистая). Чтобы нарисовать нейролинию, надо представить реку, как будто Вы смотрите на нее с вертолета. Линия имеет разную амплитуду колебаний. Все острое для бессознательного враждебное, разрушительное. Любой угол равно конфликт. Углы надо округлять. Круг всегда является символом гармонии. До этого момента работу оставлять нельзя. Важно понимать, что, когда мы входим в режим изменений, мы всегда встречаемся с внутренним сопротивлением.

6. Полученную картинку нужно растворить в фоне таким образом, чтобы ее не было видно, чтобы напряжение, которое было в центре листа, распространилось на весь лист, это принципиально важно. Напряжение надо распределить, то есть дорисовать линии там, где их еще нет, пока линии не создадут единую нейронную сеть. В нейрографике, чем больше линий, тем крепче нейронные связи, тем больше нейронных связей соединяются для решения задачи, тем больше психической энергии привлекается чтобы достигнуть результата.

7. Возьмите маркер любого цвета и выделите фигуры по уже существующим линиям. Фигуры могут быть неправильными, они могут пересекаться. Раскрашивайте фигуры цветом, который нравится. Раскрашивать лучше карандашами. Совсем все закрашивать не надо, белый цвет-тоже цвет. На этой стадии работы обычно приходит прилив сил.

8. Доведение работы до эстетического удовлетворения.

9. Как теперь, когда закончили работу, Вы относитесь к теме? Что думаете, переживаете и ощущаете? Очень важно, чтобы картинка была красивой и нравилась нам самим. Стремимся, чтобы решение наших жизненных задач становилось красивым.

Данная техника призвана решать задачи, связанные с эмоциональным состоянием, работает с изменением мышления, помогает ощутить психологическую устойчивость и это просто красиво! После прорисовки мы себя начинаем чувствовать иначе, а из этого состояния уже можем действовать по-другому и получать другой результат. Но важно как раз не застрять в облаках, получив свой инсайт или состояние, а пойти и прожить его в реальности! Безопасный и бережный метод полюбили и практикуют педагоги МБУ детского сада 76 «Куколка».

ПРАКТИКА «НЕДЕЛОВАЯ ВСТРЕЧА «ЧАС ЧАЯ С РУКОВОДИТЕЛЕМ»»

МАОУ детский сад № 79 «Гусельки»

Целевая аудитория: педагоги со стажем работы в коллективе детского сада до 1 года.

Задачи встречи: адаптация новых сотрудников, создание доверительных отношений с руководителем, знакомство с традициями детского сада.

Оборудование: круглый стол, подготовленный для чаепития, стулья для участников.

Этапы реализации практики:

1. Вручение сотрудникам личных приглашений от руководителя за несколько дней до встречи.

2. Проведение встречи:

2.1 Личностное обращение руководителя к участникам. В обращении заведующий может высказать свое отношение к собравшимся, сказать, что дорожит каждым своим сотрудником и всегда готова помочь в решении возникающих проблем;

2.2 Психологическая разминка, игры и упражнения для создания теплой и дружеской атмосферы. Ведущими разминки выступают педагоги - психологи. В играх на сплочение участники встречи смогут раскрепоститься, расслабиться и почувствовать себя единым дружным коллективом.

2.3 Беседа с руководителем за круглым столом. Тематика бесед с руководителем:

- важность создания для всех комфортного психологического климата в коллективе;

- способы поддержки, взаимопомощи доступные педагогам в образовательном учреждении.

В ходе беседы заведующий собирает обратную связь, поддерживает личный формат общения.

2.4 Чаепитие



Фото - Проведение Неделовой встречи «Час чая с руководителем»

Рефлексивная практика «Размышляем-обсуждаем»

Рогдева Т.В.

заведующий MAOY ДС № 80 «Песенка»

Каракозова Н.Ю.

заместитель заведующего по воспитательной и методической работе
MAOY ДС № 80 «Песенка», к.пед.н.

Данная рефлексивная практика помогает выявить имеющиеся мнения, увидеть сторонников и противников той или иной позиции, начать аргументированное обсуждение вопроса.

Психолог сообщает о том, что одним из мнений по вопросу отношения к работе является следующее: «Для меня работа - это игра»

Команда участников получает четыре карточки с утверждениями: «Согласен», «Согласен, если...», «Не согласен», «Согласен, но...». Участники разбиваются на 4 группы, согласно данным утверждениям. Идет обсуждение, участники фиксируют аргументы в пользу выбранной ими точки зрения. После чего представители каждой группы представляют свою версию решения данной ситуации. Далее следует подведение итогов, выбор наиболее рациональной точки зрения или варианта решения проблемы (таблица 1).

**Таблица – 1 Технологическая карта рефлексивной практики
«Размышляем-обсуждаем»**

Название этапа	Деятельность психолога (ведущего)	Деятельность педагогов (участников)
I этап Мотивационный	<ul style="list-style-type: none">– Озвучивает тему/проблему, фиксирует внимание на её осмыслении, пробуждает интерес.– Создает мотивацию к предстоящей деятельности, побуждая участников к необходимости разобраться в коллизии.– Определяет цель предстоящей деятельности.	<ul style="list-style-type: none">– Проявляют внимание и интерес к озвученной ситуации или проблеме.– Присваивают проблему. Проявляют желание разобраться в ситуации, высказать имеющуюся точку зрения по теме.– Концентрируются на поиске цели предстоящей деятельности.
II этап Организационно - поисковый	<ul style="list-style-type: none">– Организует поисковое пространство, подгрупповую работу.– Фиксирует внимание на правилах сотрудничества.– Вовлекает участников подгрупп в дискуссию с целью поиска аргументов выбранных позиций: «Согласен», «Согласен, если...», «Не согласен», «Согласен, но...».– Побуждает к выработке решения предложенной ситуации.	<ul style="list-style-type: none">– Знакомятся с правилами объединения в подгруппы– Объединяются в подгруппы согласно выбранных позиций: «Согласен», «Согласен, если...», «Не согласен», «Согласен, но...».– Вспоминают и уточняют правила сотрудничества.– Участвуют в обсуждении, рассуждают, анализируют, фиксируют аргументы в пользу выбранной позиции.
III этап Презентация	<ul style="list-style-type: none">– Организует презентацию решения.– Активизирует участников подгрупп к представлению своего решения по ситуации/проблеме.– Помогает представителям подгрупп проанализировать принятое решение.	<ul style="list-style-type: none">– Аргументируют свои позиции, обосновывают их (представители от каждой подгруппы).

<p>IV этап Итоговый</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Анализирует ключевые аргументы каждой подгруппы. – Побуждает к обсуждению оптимального решения. – Подводит итог, делает вывод о важности правильного решения. 	<ul style="list-style-type: none"> – Анализируют представленные каждой подгруппой аргументы. – Принимают оптимальное решение данной ситуации/проблемы. – Размышляют о важности правильного решения в подобных ситуациях.
---	---	---

ПРАКТИКА «РАДУЕМСЯ УСПЕХУ»

МБУ детский сад № 93 «Мишутка»

Цель: формирование сплоченности педагогов в коллективе МБУ.

Задачи:

- определить лучшее фото мероприятия детского сада;
- формировать положительный имидж детского сада.

Проведение:

В течение учебного года в детском саду педагоги каждой возрастной группы проводят итоговые мероприятия в соответствии с годовым планом один раз в неделю.

По итогам мероприятия воспитатели выкладывают фотоотчет о проведенной деятельности в общую группу «Фото детского сада».

Путем голосования выбираются лучшие фото для публикации на официальном сайте детского сада в сопровождении краткого описания в рамках «Новости детского сада».

АВТОРСКИЕ ПРАКТИКИ СЧАСТЬЯ

МБУ детский сад № 110 «Белоснежка»

«Мой цветок счастья»

Цель: развитие навыка поддерживать себя в сложных жизненных ситуациях.

Участники: работники дошкольного образовательного учреждения.

Инструкция:

1. В центре листа нарисуй контур цветка на лужайке с крупными лепестками, корнями... В свободном месте нарисуй большие дождевые капли.
2. Представь, что этот цветок, это ты. Посмотри на лепестки и запиши на них, положительные утверждения, которые ты могла бы сказать о себе, например, я красивая, я успешная, я счастливая, я хорошая подруга, друг и коллега, и так далее;
3. Дождь помогает цветам расти. Напиши на каплях дождя, вещи, которые помогают тебе чувствовать себя лучше, например, чтение, рисование, музыка и так далее;
4. Корни, делают цветок сильным, нам же придают силы близкие нам люди. Напиши, кто тебя поддерживает в трудную минуту и к кому ты можешь обратиться за помощью.
5. Раскрась свой цветок, как ты пожелаешь.

«Стикеры неожиданной радости»

Цель: повышение положительного заряда эмоций, снижение психоэмоционального напряжения, межличностное сближение.

Участники: работники дошкольного образовательного учреждения.

Описание: Участники практики прикрепляют стикер-смайлик у себя на груди. Таким образом всем участникам практики видно, что данный участник готов к взаимодействию, «участвует».

Участники пишут на стикере определенное позитивное действие, которое нужно совершить в отношении другого участника, незаметно прикрепляет стикер – действие в области спины этого участника. Участники зачитывают задание и по очереди, в течении дня, выполняют его, что является неожиданным для оппонента. Например: стикер «Обними меня»: участники обнимают того, у кого на спине прикреплен такой стикер.

Примеры стикеров: «Хочу комплимент», «Скажи мне доброе слово», «Назови меня ласково», «Расскажи мне добрую историю», «Рассмеши меня», «Погладь меня по плечу», «Возьми меня за руку», «Обними меня», «Хочу вкусняшку», «Покажи красивую картинку, (фото)», «Подари мне свою улыбку» и др.

В этой практике есть дополнение, которое не озвучивается, но имеется ввиду: стикер можно прикрепить самому себе на спину, в этом случае неожиданностью будет положительный отклик участников и положительный эффект самой «практики счастья».

СТО ПРИЧИН ДЛЯ СЧАСТЬЯ

МАОУ детский сад № 200 «Волшебный башмачок»

Наибольший интерес у педагогов вызвала практика «Сто причин для счастья» (Рисунок 1). Эта практика была модифицирована коллективом. За основу взята методика «Баночка счастья» писательницы Элизабет Гилберт. Педагоги записывали позитивные воспоминания на небольшие листы бумаги и складывали их в специальную банку. Таким образом, даже в самый «худший» день можно пополнить банку, отыскав среди неудач и тревог хотя бы одно светлое воспоминание. Чтобы больше ценить жизнь, стоит пополнять банку счастья ежедневно. Баночку «Сто причин для счастья» можно наполнить полученными комплиментами, можно сложить короткие описания приятных прогулок и встреч с близкими людьми, карьерные достижения, спортивные победы, приобретение новых творческих навыков, описать свои эмоции от исполнения мечты. Если радостный момент ассоциируется с каким-то небольшим предметом (например, сувенир, билет в кино или открытка), можно вместо листа бумаги положить в банку его.

Педагоги красиво декорировали свои баночки красивыми наклейками, атласными лентами и т.п., многие пополняли ее не белыми листочками бумаги, а цветными.

Баночки счастья регулярно пополнялись, была традиция заглядывать в нее в конце каждого месяца. Педагоги обратили внимание, сколько приятных и светлых моментов случилось за это время. Было решено пополнять ее до конца года, а в декабре перечитать все сложенные записочки. В сложный период жизни педагоги могли прибегать к ее содержимому ежедневно. В ситуациях, когда необходимо поднять настроение, баночка «Сто причин для счастья» незаменима. Она помогает справиться с унынием и является источником положительных эмоций.



Рисунок 1 – Баночка «Сто причин для счастья»

АВТОРСКАЯ ПРАКТИКА «ИДЕОМОТОРНЫЕ УПРАЖНЕНИЯ КАК ОДИН ИЗ СПОСОБОВ УПРАВЛЕНИЯ СТРЕССОМ ИЛИ СТРЕССОВЫМИ СИТУАЦИЯМИ»

Даниуллоев Р.Ш.

педагог дополнительного образования,
МБОУДО «Свежий ветер»

В современной действительности люди ежедневно сталкиваются с различными факторами, провоцирующими не стабильное внутреннее состояние, в результате чего по разным причинам людям приходится нервничать, раздражаться, решать проблемы. Поэтому стресс в настоящее время является неотъемлемой частью современного человека и неспецифическим ответом организма на любое изменение условий, требующее приспособления. Этот внутренний механизм необходим для адаптации организма человека как способ его выживания. Рассмотрим применение метода идеомоторных упражнений на примере предсоревновательной подготовки. В жизни этот метод можно и нужно применять в любых стрессовых ситуациях (по аналогии с предсоревновательной).

Идеомоторная тренировка — это мысленное представление движений. В тренировочной практике, представляя движение, спортсмен как бы видит себя со стороны. Сам термин состоит из двух частей: «идео» - мысленный, «моторика» - движение, то есть, если дословно – «мысленное движение». В основе данных тренировок лежит «загадочный эффект» связи мысли и движения. Представление о движении тесно связано с самим движением. Образ движения вызывает само движение, что проявляется в идеомоторных актах - микродвижениях мышц, ответственных за выполнение данного движения в целом. Экспериментальные исследования показали, что чем ярче и полнее представляет человек желаемое движение, тем легче и точнее оно воспроизводится в реальной спортивной деятельности.

С помощью техники идеомоторных упражнений решаются такие задачи как:

- повышение мышечной выносливости;
- повышение показателей работоспособности;
- сохранение спортивной формы после перерыва в тренировках;
- коррекция эмоциональных состояний перед соревнованиями.

Применяя методики аутотренинга, психорегуляции заблаговременно за 2-3 недели до стартов и опираясь на свой личный опыт участия в соревнованиях, обучающиеся способны реализовать свой потенциал максимально и даже за пределами, тем самым показать свой высокий результат.

Первый этап методики предполагает выполнение такой задачи как короткая релаксация. В процессе которой, обучающиеся, приняв комфортное положение, желательнее лежа, выполняют команды тренера: «Устраиваемся поудобнее, ничего не мешает. Спокойно и мягко, не напрягаясь и не отвлекаясь, следуйте за моими словами и вызывайте нужные ощущения. Расслабляются мышцы лица: лоб расслаблен..., глаза..., щеки..., зубы разжаты. Лицо словно маска. Расслабляются мышцы рук: пальцы..., кисти..., предплечья..., плечи расслаблены. Расслабляются мышцы ног: пальцы..., стопы..., голени..., бедра. Ноги полностью расслаблены. Расслаблены плечи..., спина.... Совершенно спокойно, легко лежит голова. Расслаблены грудь и живот. Дыхание ровное и спокойное». Результатом этого этапа должно стать полное расслабление мышц тела, полное умственное и вегето-сосудистое спокойствие.

Второй этап методики решает задачу тренировки воображения для оживления образов. Для этого можно использовать любые предметы, связанные с тренировочным процессом, с элементами боевой техники. Здесь рекомендованы условные команды педагога или тренера: «Вспомните ощущения, когда вы стоите под душем. Представьте себе «чувство воды», которое было у вас в состоянии хорошей спортивной формы». На каждое представление дается 10 – 15 с.

Третий этап методики призван для решения задачи воспоминания о спортивной схватке. Условная команда педагога или тренера: «Вы стоите на ковре. Никто не мешает. Представьте себе гладь и объем ковра. Вспомните себя в последних соревнованиях с соперником». На воспоминание дается 3 минуты. Команда педагога далее: «Фрагментарно воспроизведите свои действия, а главное, переживания перед выходом на ковер, у ковра, когда вы готовились к спаррингу, и все детали спарринга: техники и тактики различных вариантов приемов, «чувство противника», финальные спурты».

Четвертый этап методики решает выполнение задачи сюжетного воображения ситуации будущего спарринга, который разделен на составляющие:

1. Вечер накануне старта;
2. Утро. Подъем, утренний ритуал;
3. Путь в спортивный зал. Представление себя в транспорте, условиях нахождения в нем: состояния настроения, положительные эмоции, общение с окружающими, сохранения эмоциональной уравновешенности и др.;
4. Выполнение разминки

Пятый этап методики. Задача - сюжетное воображение схватки. Возможные команды педагога: «Четко вообразите себя в предстоящих соревнованиях, в комнате судьи, при участниках, в окружении соперников. Заострите внимание на переживаниях, на своем волнении... Воссоздайте боевое воодушевление, уверенность в себе, в своих силах, все нарастающее желание вступить в борьбу, насладиться счастьем победителя... Судья приглашает вас на ковер. Вы выходите на ковер. Справа на трибуне сидит ваша команда. Тренеры, спортсмены приветствуют вас. Четко представьте себе конкретные движения, слова, лица. Постарайтесь отчетливо увидеть себя со стороны. Вы идете твердой уверенной походкой, улыбаетесь, отвечаете на приветствия. У ковра еще раз воссоздайте боевое воодушевление. В деталях представьте себе все ваши привычные движение согласно сигналам судьи. Нарисуйте зрительный образ, как вы стоите в ожидании команды на ковер, ваших переживаний, максимальной сосредоточенности. Сигнал. После слова «борьба», которое я сейчас произнесу, представьте себе все ваши действия будущей встречи, действия соперника. Я включу секундомер, а вы в конце представляемой встречи, попробуйте угадать время, за которое сохранилась двигательная активность, т. е. активность выполнения технико-тактических действий. Старайтесь представить себе все боевые действия не зрительно, а мышечно - двигательно, все детали техники борьбы, приемов, мышечных усилий, действия соперника, тяжести, утомления, содержание самоприказов и пр. Внимание! Первая команда судьи «На середину». «Борьба» - секундомер включен. Первые два этапа, единые для любой специализации, берутся из примера. В конце второго этапа добавляются специфические ощущения, актуализируются зрительные, слуховые, кожные, мышечно-двигательные образы, имеющие отношение к соревновательной деятельности спортсмена. Далее идет воссоздание ситуации прошедших ранее соревнований.

Наконец, в деталях описывается картина предсоревновательных действий спортсмена, наиболее распространенный вариант ритуала предсоревновательного поведения в конкретном виде спортивного упражнения, описывается сам процесс участия в конкретных соревнованиях. При этом педагог помогает обучающимся представить и вжиться в ситуацию, предельно четко представить все образы, особенности мышечно-двигательных реакций. Во время сеанса, педагогом постоянно фиксируется внимание обучающихся на переживаниях, значимости, итогах соревнований, адаптация, которая и является целью этой специальной психологической подготовки к конкретному соревнованию.

По окончании сеанса спортсмены делятся своими ощущениями, впечатлениями, мыслями.

При регулярном использовании в тренировочном процессе и в повседневной жизни техники идеомоторных упражнений становится возможным формирование и развитие необходимых для победы психических качеств и умений.

Данное применение идеомоторных упражнений как техники управления стрессом или стрессовыми ситуациями в практической работе и даже использования в повседневной жизни как детьми, так и взрослыми дает очень много плюсов и возможностей в спортивных достижениях, публичных выступлениях, при участии в массовых мероприятиях, публичных выступлениях, что в свою очередь помогает в решении задач развития физических и волевых качеств личности и сохраняет фон психологического, физического и эмоционального здоровья. Вышеописанные техники релаксации и адаптации способствуют адаптации к неудачам, выработке адекватной самооценки, достижения успеха и эмоциональной личной устойчивости.