



Создание модели сохранения
устойчивости и благополучия
образовательного учреждения



Модель — объект или процесс, сохраняющий некоторые свойства другого объекта или процесса (оригинала) и предназначенный для их изучения; представляет собой упрощённое представление действительного или гипотетического объекта и/или протекающих в нём процессов.

Модели создаются для того, чтобы:

1. Представить объект, воспроизвести его внешний вид и характерные особенности.
2. Понять, как устроен конкретный объект, какова его структура, основные свойства, законы развития и взаимодействия с окружающим миром.
3. Научиться управлять объектом.
4. Прогнозировать последствия воздействия на объект.

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

Форма 1

ЧЕЛОВЕК (участник образовательного процесса: ученик, учитель, руководитель, родитель)				
	Этапы			
	исследование	запуск	развитие	интеграция
Действия				
Результаты				

Форма 2

КУЛЬТУРА (отношения и ценности в организации)				
	Этапы			
	исследование	запуск	развитие	интеграция
Действия				
Результаты				

Форма 3

СИСТЕМА (процессы развития организации, совершенствование инновационной активности педагогических работников)				
	Этапы			
	исследование	запуск	развитие	интеграция
Действия				
Результаты				

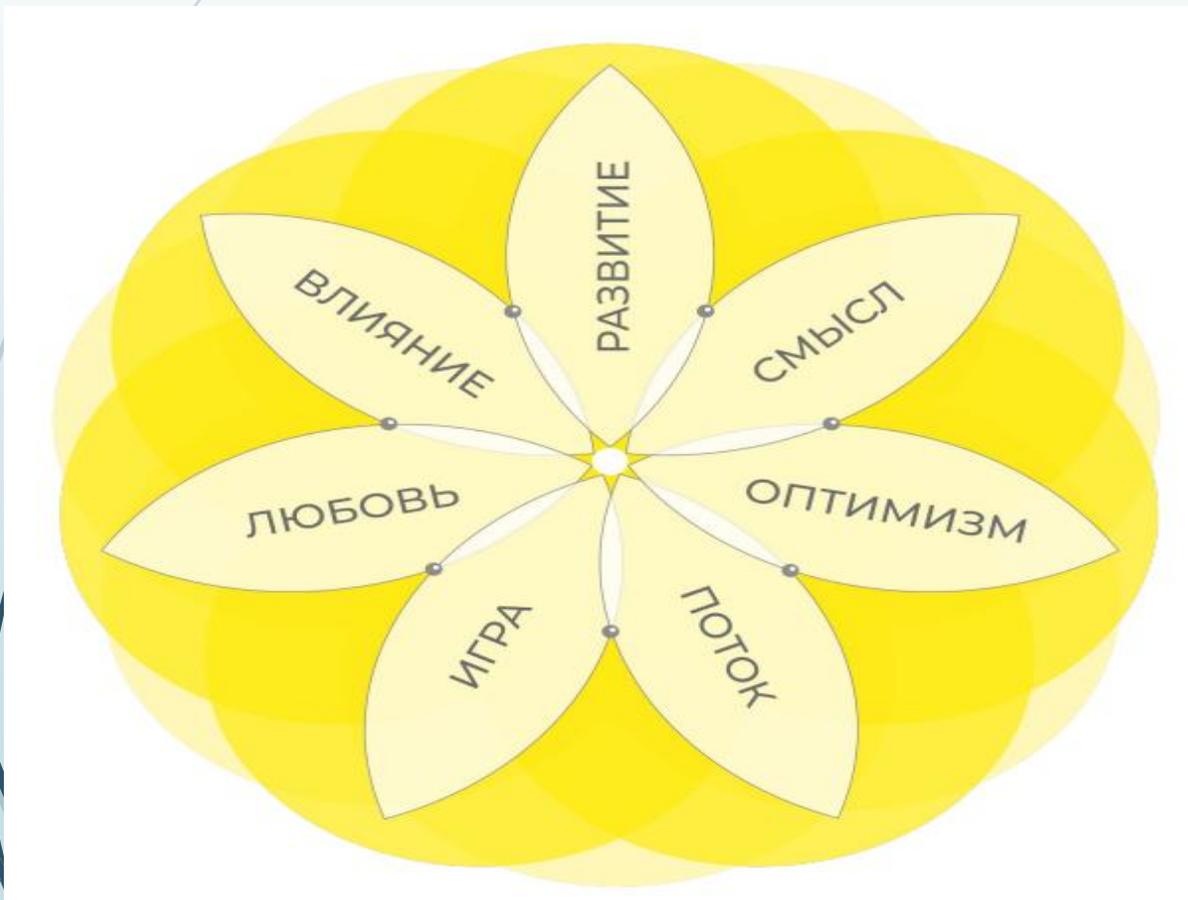
Что можно использовать при создании модели

1. Планирование примерных действий и получение результатов

	исследование	запуск	развитие	интеграция
Действия	<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) • фиксация 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
Результаты	<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

2. Для структурирования содержания деятельности в модель можно включить:

► 7 Источников счастья в деятельности (Ф. Гузенюк)



Для определения направления деятельности на уровне организации – ЧЕЛОВЕК:

- Диагностика
- Тренинги
- Практики
- Мастер-классы
- Консультации

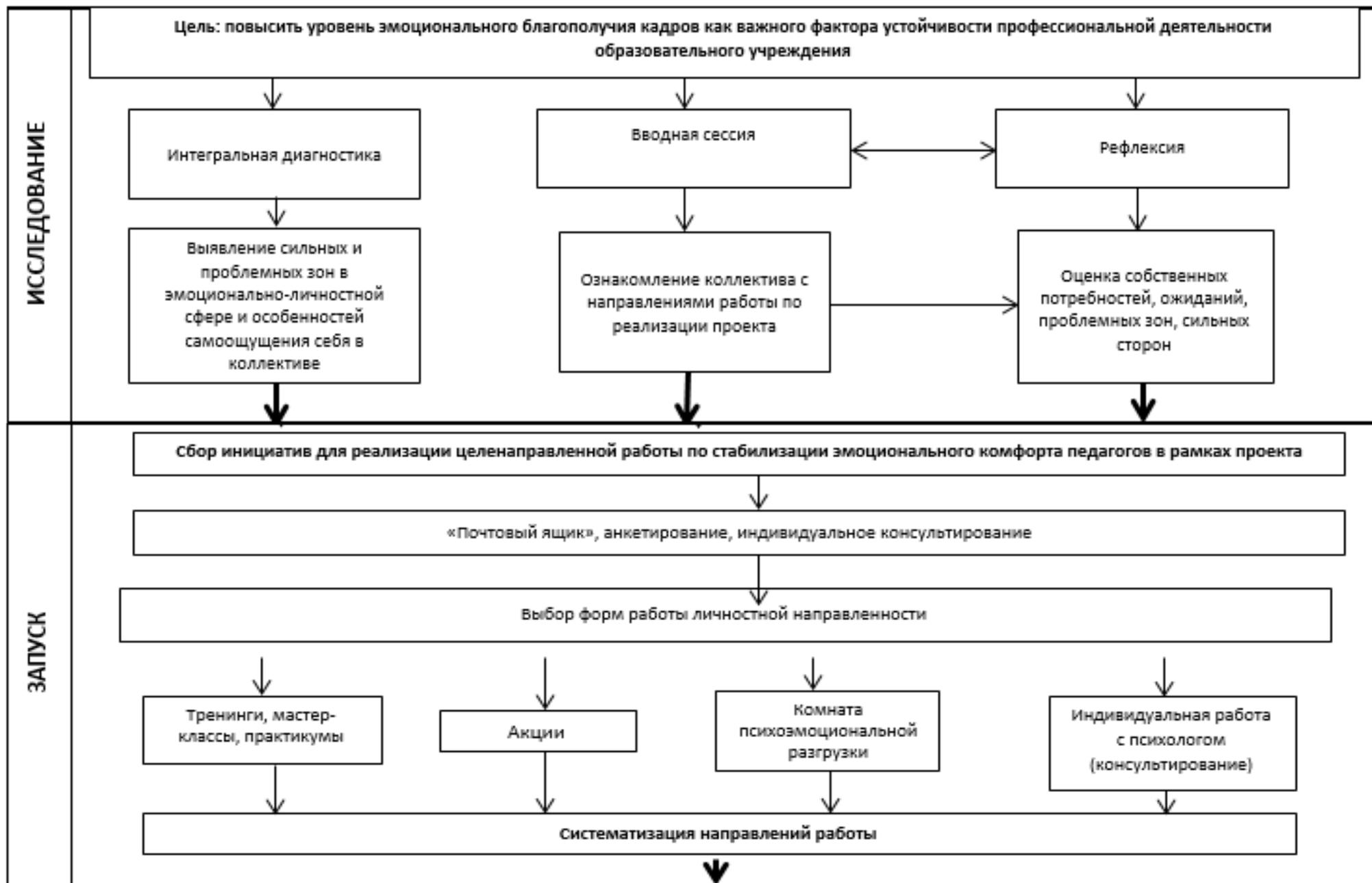
► 4 аспекта развития человека (интегральный подход)

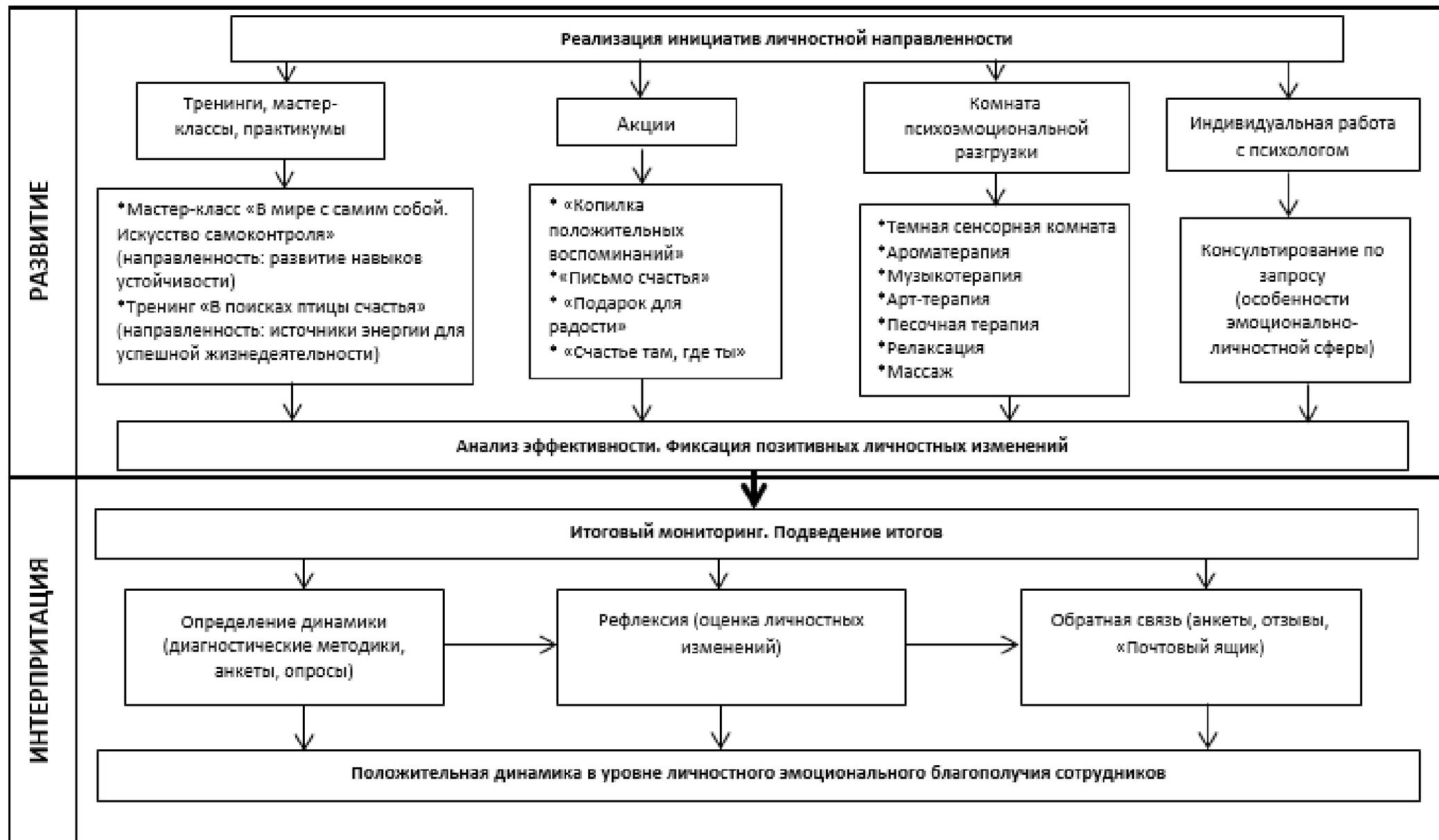


Подумать, какие мероприятия необходимо (можно) провести в этом аспекте и с какой категорией участников проекта (дети, сотрудники, родители)

- 
- Результаты мониторинга (Методика интегральной диагностики проблем устойчивости)
 - Практики, полученные в ходе городских мероприятий проекта (сессии, проводимые МКОУ ДПО РЦ)
 - Собственные практики, разработанные учреждением и/или подобранные для применения в ходе реализации проекта.
 - Используемая в модели классификация культуры организации, ее автор
 - Построить модель сохранения устойчивости и благополучия образовательного МОУ схематично.

УРОВЕНЬ ОРГАНИЗАЦИИ – ЧЕЛОВЕК





Уровень организации	Этапы внедрения модели			
	Исследование	Запуск	Развитие	Интеграция
Человек (педагог)	<p>1. Методика интегральной диагностики проблем устойчивости</p> <p>2. Вводная сессия (ознакомление с направлениями работы по реализации проекта)</p> <p>3. Рефлексия собственных потребностей, ожиданий.</p>	<p>*Сбор инициатив, учет результатов диагностики, личностных особенностей, запросов («Почтовый ящик», анкетирование, индивидуальное консультирование)</p> <p>* Поиск и систематизация направлений работы личностной направленности: тренинги, мастер-классы, практикумы (Направленность: развитие навыков устойчивости, личностный рост, поиск источников счастья в деятельности, самоконтроль, управление эмоциями, рефлексия)</p>	<p>*Мастер-класс «В мире с самим собой. Искусство самоконтроля» Цель: распространение опыта по самоконтролю, стабилизация эмоционального фона Направления: - практики релаксации: физические (телесные) техники - визуальные, аудиальные техники - внеситуативные техники (поток)</p> <p>*Тренинг «В поисках птицы счастья» Цель: поиск источников энергии для успешной жизнедеятельности Отработка в практике 7 источников энергии: - практика «Базовые вопросы» (смысл) - практика «Калоши счастья» (оптимизм) - практика «Что я могу» (влияние) - практика «Карета» (игра) - практика «Красота в глазах смотрящего» (поток) - практика «Письмо себе любимому» (любовь) - практика «+3» (развитие)</p> <p>*Комната психоэмоциональной разгрузки Цель: снятие эмоционального и мышечного напряжения Направления: - темная сенсорная комната - музыкотерапия - арт-терапия - песочная терапия - релаксация - массаж</p> <p>*Акции - «Копилка положительных воспоминаний» - «Письмо счастья» - «Счастье там, где ты» - «Подарок для радости» Цель: повышение оптимизма педагога, актуализация положительного эмоционального состояния</p> <p>*Индивидуальное консультирование у психолога по запросу</p>	<p>Определение динамики эмоционального благополучия:</p> <p>1. Методика интегральной диагностики проблем устойчивости</p> <p>2. Рефлексия собственных потребностей, ожиданий.</p> <p>3. Обратная связь: анкеты, отзывы, «Почтовый ящик»</p>

Уровень организации – культура (отношения и ценности)

Культура - совокупность моделей поведения, принятых в организации.

Она влияет на результативность 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.

- **Определить, какие мероприятия важно включить в проект, для развития организации и благополучия всех участников образовательного процесса, через совершенствование общей культуры организации**

Уровень организации – система (процессы в организации)

Системный подход – это построение алгоритма реализации проектной деятельности в рамках сохранения устойчивости и благополучия образовательного учреждения.

- **Подумать, какие мероприятия будут влиять на процессы позитивного развития организации в целом и на совершенствование инновационной активности педагогических работников в частности**



Что может быть результатом

- ✓ снятие тревожности, эмоционального напряжения участников образовательного процесса;
- ✓ профилактика профессионального выгорания сотрудников;
- ✓ развитие навыков стрессоустойчивости;
- ✓ развитие самоконтроля и умения управлять эмоциями;
- ✓ повышение оптимизма, вовлеченности и мотивации на инновационную деятельность;
- ✓ сплочение коллектива;
- ✓ общая положительная эмоциональная стабильность;
- ✓ повышение уровня качества образования и т.д.