Педагогический проект:

Формирование благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе, стремящегося к «семейной» организационной культуре.

**Основная идея:** Пространство становится средой, когда условия становятся возможностями. Создание среды начинается с педагогов и их социально-психологического состояния. Возможности улучшения климата – открытая дверь к развитию личностного потенциала педагога, а также учащихся.

**Управленческий проект:** «Создание образовательной среды способствующей развитию личностного потенциала участников образовательного процесса».

**Связь с управленческим проектом:** Условия образовательного проекта - это создание образовательной среды, непосредственными и основными участниками которой являются педагоги. Каждый педагог вносит свой вклад, но только 10 педагогов прошли курсы и понимают, над чем им следует работать, в каком направлении двигаться для личностного развития, остальных коллег нужно привлекать к проекту/.

**Решаемая ключевая проблема**: Отсутствие благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе способствует эмоциональному выгоранию.

**Актуальность:**

Педагоги иногда жалуются на поведение, манеры, речь и прочие неожиданные вещи учащихся, но порой сами не замечают, как могут обидеть, задеть или отбить желание своих воспитанников. Избежать этих ситуаций возможно со временем, изучая социально-эмоциональное развитие, развитие личностного потенциала. Наша система образования очень акцентирована на отметках, что не всегда объективно, а должна быть направлена на личностные качества и стремление к их развитию у ребенка, именно они зависят от социального окружения и формируются при жизни. Создание среды начинается с педагогов и их социально-психологического состояния.

**Цели проекта:**

1. Создание возможности формирования благоприятного социально-психологического климата в педагогическом коллективе,

2. Создать атмосферу доверия и принятия в коллективе,

3. Стимулировать участников на самопознание и саморазвитие.

**Задачи:**

1. Создать онлайн стену эмоций в Miro,

2. Ознакомить педагогов с доской Miro,

3. Сформулировать Соглашение о взаимоотношениях,

4. Создать условия для развития навыков позитивного мышления,

5. Содействовать осознанию собственных желаний, устремлений и ценностей.

**Планируемые результаты:** организационная культура школы приблизится к «семейной», эмоциональная онлайн-доска поможет педагогам осознать стремления и ценности как свои, так и других коллег, изменение мышления на более позитивное, Соглашение поможет достичь быстрее планируемые результаты.

**Особенность педагогического проекта:** Развитие гуманистических ценностей в коллективе, уподобление большой и дружной семье, позитивные взгляды и оптимистичное отношение в любой ситуации, повышение уровня осознаваемости образовательной среды, развитие навыков внутригруппового взаимодействия.

Постоянное обучение и развитие лежат в основе организационной структуры.

На сегодняшний день существует множество типологий организационной культуры. Для нашего анализа мы используем типологию, разработанную организационными консультантами К. Камероном и Р. Куинном и адаптированную для описания школьных организаций. Именно этот подход избран потому, что созданная в его рамках методика диагностики организационной культуры представляется оптимальной для условий экспертизы и консультирования школьных организаций.

В основе данной типологии организационной культуры лежит рамочный конструкт, построенный на противопоставлении «конкурирующих ценностей», рассматриваемых в качестве главных индикаторов эффективности организаций: «внутренний фокус и интеграция — внешний фокус и дифференциация» и «гибкость и дискретность — стабильность и контроль».

Соответственно выделяются четыре базовых типа организационной культуры:

• семейная, характеризующаяся, с одной стороны, гибкостью и дискретностью, а с другой — внутренним фокусом и интеграцией;

• инновационная, характеризующаяся, с одной стороны, гибкостью и дискретностью, а с другой — внешним фокусом и дифференциацией;

• результативная, характеризующаяся, с одной стороны, стабильностью и контролем, а с другой — внешним фокусом и дифференциацией;

• ролевая, характеризующаяся, с одной стороны, стабильностью и контролем, а с другой — внутренним фокусом и интеграцией.

*Семейная* организационная культура представляется как очень дружественное место работы, где у сотрудников много общего. Школа похожа на большую семью. Лидеры и руководители воспринимаются как наставники и даже как родители. Сотрудники держатся вместе благодаря взаимной преданности и традициям. Высока степень обязательности. Делается акцент на долгосрочной выгоде личностного совершенствования сотрудников, придается особое значение высокой степени сплоченности коллектива и моральному климату. Успех определяется как добрые чувства и забота о каждом учащемся. Школа поощряет коллективные формы работы, сотрудничество и согласие сотрудников.

Именно к такой организационной культуре мы и стремимся, управленческая команда провела свой анализ образовательной среды и выявила, что наша образовательная среда имеет смешанный характер без ярко выраженной среды, с небольшим преобладанием в равных долях «карьерной» и «догматической» по 26%, чуть меньше, но также в равных долях представлены «творческая» и «безмятежная» по 24%.

Так как наша среда является нейтральной или относительно равномерной по всем критериям, то и создать возможность для семейной организационной культуры будет проще.

**Используемые технологии, методики, приёмы, техники:** Эмоциональная онлайн-стена, техника «фиолетовый браслет», Соглашение педагогов о взаимоотношениях, УМК «Школа возможностей» игра «Палитра эмоций».

***Техника Фиолетовый браслет*** – это необычный эксперимент, придуманный американским священником Уиллом Боуэном в 2006 году. Уилл Боуэн в течение многих лет наблюдал за поведением людей и изучал их психологию. То, что он выяснил, может показаться общеизвестным фактом: мы все иногда жалуемся на жизнь. И у нас действительно могут быть серьезные поводы для того, чтобы быть недовольными сложившимися обстоятельствами, нашим окружением или даже собственным поведением.

И все же часто для грусти нет объективных причин, более того, большинство наших жалоб бесполезны и даже вредны. Боуэн заметил, что они не привлекают в нашу жизнь то, о чем мы мечтаем, а, наоборот, усиливают негативные моменты, на которых мы концентрируемся.

Чтобы изменить свой тип мышления, научиться быть благодарным за то, что есть в нашей жизни, и тем самым привлечь в нее больше позитивных моментов, священник предложил интересный эксперимент, который впоследствии перерос в международный проект «Мир без жалоб».

Главная цель эксперимента – сформировать новый тип мышления и поведения. Суть техники довольно проста: вы надеваете на руку простой резиновый браслет, чтобы показать свое намерение – в течение ближайших трех недель отказаться от жалоб, нытья и сплетен. Если вы вдруг нарушили условие эксперимента – выразили чем-то недовольство, начали критиковать окружающих или мысленно пожаловались на что-то, – нужно снять браслет и надеть на другую руку: с этого момента отчет начинается заново.

Ваша главная цель отказаться от любых видов жалоб – на окружающих, обстоятельства, плохую погоду, свой характер и неудачи. Перестать критиковать самого себя, близких, случайных прохожих, коллег и знакомых. На 21 день забыть о сплетнях, осуждении чьего-то образа жизни, внешнего вида. Не самый очевидный пункт – не использовать в речи сарказм и черный юмор.

Данную технику мы опробовали только на нескольких коллегах из группы участников ЛРОС.

Есть некоторые трудности с самим браслетом, он должен быть удобным и для постоянного ношения, и для быстрого переодевания на руках. Из моего опыта: браслет приходилось переодевать на другую руку достаточно часто, особенно во время разговоров с другими людьми, дома носить неудобно такой браслет, у меня из натурального камня, лучше брать силиконовые или фенечки, как делают часто дети. Итог: за 2 недели более трех дней еще никто из нас не продержался. Зато ощущение от того, что мы на самом деле много жалуемся, расстраиваемся или критикуем себя по пустякам.

Общеизвестный факт, что то, на что мы акцентируем наше внимание, и заполняет наши мысли, нашу жизнь, если что-то нас не устраивает, нужно посмотреть на эту вещь с другого ракурса и поставить другие приоритеты. Развиваться и учиться легко и гораздо успешнее в группе людей, которые объединены общими целями, педагогический коллектив как никто другой подходит для быстрого и мощного развития.

***Соглашение*** о взаимоотношениях педагогического коллектива. Это некий свод правил, при составлении которых, педагоги отталкиваются от тех чувств, которые им бы хотелось испытывать в школе, на своем рабочем месте. Данное соглашение мы составляли постепенно, сначала огласили о его возможном существовании, единогласно утвердили и по возможности каждый прислал тот пункт правил, который он хотел бы видеть. Из всех вариантов были сгруппированы уже полученные.

Соглашение

 о взаимоотношениях педагогического коллектива

МБОУ «Южная СОШ»

1. Образовательный процесс подразумевает совместную деятельность всех участников образовательного процесса.

2. Учитель имеет право на защиту своей чести и достоинства.

3. Учитель имеет право высказывать только **в корректной** форме критические замечания о деятельности любого работника школы или системы образования.

4. Педагогические работники обязаны уважать право на собственное мнение и убеждение других коллег.

5. Быть пунктуальным, ценит свое время и распределяет его рационально.

6. Стараться заранее предупреждать об изменения дел или опозданиях в рабочее время.

7. Быть доброжелательным к окружающим, проявлять вежливость и деликатность к коллегам.

8. Во взаимодействии с коллегами соблюдать дистанцию: не задавать неприятных, компрометирующих вопросов, проявлять чувство меры, не акцентировать внимание коллектива на допущенных кем-то ошибках, не делать резких публичных заявлений.

9. Стараться сделать общение удобным для всех его участников.

10. Важно всегда помнить, что нас объединяет общая цель и приятый психологический климат.

11. Всегда старайтесь смотреть на любую ситуацию с разных точек зрения.

12. Любые действия должны быть осознанными, не следует действовать исходя из собственного настроения.

13. Не стоит перестроить коллег в соответствии с собственными убеждениями.

14. Эффективное взаимодействие с коллегами требует уважения и признания их достоинств.

15. Научитесь достигать взаимовыгодных компромиссов в спорных вопросах.

***Техника на тренировку распознавания эмоций.*** Для этого мы использовали УМК «Школа возможностей», а именно игру «Палитра эмоций». Составители игры верно указали возраст от 5 до 99 лет. Это очень всех воодушевило и подняло настроение. Мы сами поучились, поначалу даже были трудности, хоть и кажется, что это очень просто, и с удовольствием используем игру с детьми, в частности на уроках английского языка детям очень полюбилась игра для запоминания лексики.

***Эмоциональная online-стена.***

Сложности конечно составили значительную часть, так как доска Miro знакома только участникам ЛРОС, объяснять пришлось несколько раз, но в целом, уже очередную неделю учителя делятся друг с другом своим настроением и эмоциями на неделю, также на нашей стене появилась доска благодарностей, это очень хорошая практика для каждого из нас, и она уже всем полюбилась, на каникулах появилась еще одна доска, доска пожеланий, многие коллеги уже оставили свои стикеры с пожеланиями.

В целом, конечно были и есть технические проблемы, есть коллеги которые по своим причинам не участвуют, но мы будем работать для этого и создавался этот проект.