



ПРИ ПОДДЕРЖКЕ
**ФОНДА
ПРЕЗИДЕНТСКИХ
ГРАНТОВ**



НОВЫЕ РЕШЕНИЯ
АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ
КУЛЬТУРНО-ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

Проект № 22-2-003479 "Поможем учителю жить в ресурсном состоянии!"

Дополнительная профессиональная программа для управленческих команд школ

"Создание педагогически комфортной среды в школе"

Разработчик(и) программы:

Калашникова Наталья Григорьевна,
доктор педагогических наук, профессор

Барнаул 2022

Программа разработана с использованием гранта Президента Российской Федерации, предоставленного Фондом президентских грантов

Раздел 1. Характеристика программы

1.1. Цель реализации программы - Совершенствование профессиональную компетентность по созданию педагогически комфортной среды в школе

1.2. Планируемые результаты обучения:

Трудовая функция	Трудовое действие	Знать	Уметь
Управление образовательной деятельностью общеобразовательной организации	Управлять формированием и функционированием педагогически комфортной образовательной среды	Требования ФГОС -21 к условиям его реализации Структурные составляющие комфортной среды (психологическая, интеллектуальная, физическая) Как школьная среда влияет на психологическое состояние учителей и учеников	Формировать педагогически комфортную образовательную среду общеобразовательной организации, обеспечивающую содержательную, методическую, технологическую целостность образовательной деятельности

Категория слушателей:

1.3. Категория слушателей: руководители общеобразовательных школ

1.4. Форма обучения - Очно-заочная

1.5. Срок освоения программы: 16 час.

Раздел 2. Содержание программы

2.1. Учебно-тематический план

№ п/п	Наименование разделов(модулей)и	Всего	Виды учебных	Са	Формы
--------------	--	--------------	---------------------	-----------	--------------

	тем	часов	Лекци я, час	Интер актив ное (прак тичес кое)	мос тоя тел ьна я раб	контроля
	Входная диагностика	1	0	0	1	опросник
	1. Психологическое здоровье учителя, что от него зависит и от чего оно зависит	5		3	2	Практическая работа
1.1.	Комфортны ли условия работы учителей? Причины и следствия. Главный показатель хорошей школы.			1		Опросник
1.2.	Что означает педагогически комфортная образовательная среда: физическое пространство, цифровое пространство, взаимодействие участников; тайм менеджмент. Какие потребности учителя удовлетворяет образовательная среда.			1		Схема Перечень потребностей
1.3.	Сила желаний и их влияние на жизнь человека. День в состоянии ученика : думать, говорить, действовать как ученик . Записать, какие чувства и мысли возникли. Учимся успешности и			1	2	Практики: 1) проживания состояния ученика 2) игра с собой: ощущение лучших качеств людей
	2. Чего ждет учитель от руководства школы	2		1	1	Практическая работа
2.1.	Знаем ли мы свой коллектив?			1		Анкета-опросник для учителей

2.2.	Концентрация на успешности, лучших качествах каждого из учителей. Ресурсы каждого учителя, учителей-методистов и учителей-наставников; малых групп, коллектива в целом. Ценности школы.				1	Заповеди руководителей
3.	Что такое и как развивать оптимистически ориентированную рефлексию и поддерживающую обратную связь учителю	4		2	2	Практическая работа
3.1.	Раздумья об извлеченных уроках дня: Что сейчас происходит? Что я чувствую? Что подсказывает мне интуиция? Что за варианты у меня есть? Что я должен сделать, чтобы стало лучше?			1	1	
3.2.	Виды обратной связи: поддерживающая, развивающая. Алгоритм эффективной обратной связи			1	1	
	4. Помогаем учителям в профилактике профессионального выгорания					Практическая работа
4.1.	Как создавать пространство образования как пространство счастья					
4.2.	Основные направления профилактики выгорания: 1) Организация деятельности; 2) Взаимная поддержка в коллективе; 3) Психологическое сопровождение					Пакеты предложений в программу "Педагогические кадры"
	5. Командообразование как метод управления педагогическим коллективом и способ профилактики выгорания	4		3	1	Практическая работа

5.1.	Различия команды и рабочей группы			1		Заполнение таблицы в малых группах
5.2.	Инструменты сплочения команды			2	1	
	Итоговая аттестация	1			1	
	ИТОГО					???

2.2. Рабочая программа

Модуль 1. Психологическое здоровье учителя, что от него зависит и от чего оно зависит (практическое занятие - 4 ч., самостоятельная работа - 3 часа)

Тема 1.1. Комфортны ли условия работы учителей?

Причины и следствия. Главный показатель хорошей школы

Признаки эмоционального выгорания и способы противостояния ему (памятка).

Организация прохождения опросника (модифицированный опросник В.В.Бойко) учителями школы. Обсуждение вопросов:

- ✓ какие симптомы доминируют;
 - ✓ какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается истощение;
 - ✓ объяснимо ли истощение (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику выгорания, или субъективными факторами;
 - ✓ какой симптом (какие симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности;
- в каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение;
 - какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное выгорание не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам.

Практическая работа.

Задание 1. Оценить симптомы выгорания в среднем по школе.

Задание 2. Обсудить вопросы:

- ✓ какие симптомы доминируют;
- ✓ какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается истощение;
- ✓ объяснимо ли истощение (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику выгорания, или субъективными факторами;

- ✓ какой симптом (какие симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности;
- ✓ в каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение;
- ✓ какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное выгорание не наносило ущерба ей, профессиональной

Соотнести свои выводы с реальными оценками учителей. Какие проблемы обнаружили?

Задание 3. Записать, какие шаги важно предусмотреть в проекте "Педагогические кадры" ?

Тема 1.2. Что означает педагогически комфортная образовательная среда: физическое пространство, цифровое пространство, взаимодействие участников; тайм менеджмент.

Практическая работа.

Задание 1. Провести различие среды (внешние по отношению к человеку условия) и ситуации (включает самого человека).

Задание 2. Охарактеризовать, какие потребности учителя удовлетворяет образовательная среда.

Задание 3. Что можно сделать уже сегодня для повышения комфортности среды для учителя? Сформулируйте идеи для своей школы.

Задание 4. Сформулируйте, за что вы благодарны учителям своей школы.

Задание 5. Сформулируйте, за что учителя школы благодарны вам.

Задание 6. Что мы хотим изменить в образовательной среде школы?

Тема 1.3. Позиция учителя - позиция ученика





Практическая работа.

Задание 1. Прожить день в состоянии **ученика**: думать, говорить, общаться, работать, действовать в позиции **ученика**, который может ошибаться, пробовать сделать по-другому.

Задание 2. Записать, какие чувства и мысли возникли. Учимся успешности и

Самостоятельная работа:

Разработать дополнения в календарный план школьного проекта "Педагогические кадры" в части создания педагогически комфортной среды

Модуль 2. Чего ждет учитель от руководства школы (практическое занятие - 4 ч., самостоятельная работа - 4 часа)

Тема 2.1. Знаем ли мы свой коллектив?

Практическая работа. Выполнение практических заданий:

Задание 1. Найти у каждого учителя то, что для него ценно, важно и помочь реализоваться. 2. Оценка труда каждого. Персональное внимание. 3. Условия неформального общения.

Задание 2. Как помочь справиться с профессиональными затруднениями? Напишите в чат.

- авторские рефлексивные тексты как метод самопомощи в решении профессиональных проблем

Самостоятельная работа

Попробуйте спросить себя:

- Кто вы и что вы за человек;
- что вы можете сказать о себе из опыта, который вы получаете ежедневно;

- помогаете ли вы себе расти и развиваться, подвергая сомнению свои мысли, убеждения и взгляды на жизнь.

Что Вы поняли в результате своих размышлений?

Тема 2.2. Концентрация на успешности, лучших качествах каждого из учителей.

Ресурсы каждого учителя, учителей-методистов и учителей-наставников; малых групп, коллектива в целом. Ценности школы.

Памятка, как помочь педагогу осмыслить работу над ошибками по результатам обратной связи.

Практическая работа

1) Обдумайте свои базовые ценности. (Самым простым способом обдумать и оценить свои базовые ценности будет поразмыслить над вопросом, какова ваша самая важная характеристика как личности)

https://ru.wikihow.com/%D1%80%D0%B5%D1%84%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%81%D0%B8%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D1%82%D1%8C#_note-10

2) Попробуйте переосмыслить свои профессиональные цели: они точные, измеримые, достижимые, направленные на результат и с четко установленными сроками?

3) Самостоятельная работа:

Поразмышляйте об уроках сегодняшнего дня. Чему вы учились? Можете ли вы вынести из этого опыта нечто, что поможет вам лучше понять себя, других людей и мир вокруг вас? (<http://ugradresearch.uconn.edu/reflect-on-the-experience/>)

Модуль 3. Что такое и как развивать оптимистически ориентированную рефлексивную и поддерживающую обратную связь учителю (практическое занятие - 4 ч., самостоятельная работа - 4 часа)

Тема 3.1. Раздумья об извлеченных уроках дня.

Рефлексия как фундаментальная способность человека к самоанализу, к осмыслению и переосмыслению своей деятельности, предметно-социальных отношений с окружающим миром.

Рефлексия как способ порождения личностных и профессиональных смыслов (зачем это вообще-то нужно для вас и других), целей (что именно должно получиться), задач (составные чистые цели) и составная часть развитого интеллекта человека.

Вопросы себе: Что сейчас происходит? Что я чувствую? Что подсказывает мне интуиция? Что за варианты у меня есть? Что я должен сделать, чтобы стало лучше?

Оптимистически ориентированная рефлексия - специфическая способность, которая позволяет человеку делать свои эмоциональные переживания, действия, ценные с собственной точки зрения мысли, и вообще всего себя предметом **доброжелательного** рассмотрения и практического преобразования на этой основе.. Но не извне, а человек сам создает для себя внутреннюю ситуацию на положительное в себе. В результате сохраняется и укрепляется позитивный образ собственной личности.

При негативной рефлексии характеристики, трактуемые как недостатки, укрепляют низкую самооценку.

Практическая работа. Выполнение практических заданий:

Задание 1. Схема Рогова:

- Наиболее ярко выраженные качества в самом себе (что больше всего нравится)
- Наиболее яркие характеристики объекта (что вызывает в нем уважение)
- Предпочитаемые виды работ

Задание 2. Прочтите ниже текст об оптимистической рефлексии и сформулируйте свое суждение о возможностях использования оптимистической рефлексии в работе управленческой команды с учителями.

Оптимистически ориентированная рефлексия связана с философским представлением о счастье:

- Л. Фейербах пишет, что стремление к счастью – это основное, первоначальное стремление и что только счастливое бытие является желанным.
- П. Сорокин и другие мыслители, считают, что только увеличение счастья и есть прогресс, Л.Уорд утверждает: «Так как единственная, конечная цель человеческих усилий есть счастье, то не может быть истинного прогресса, который бы не вел к этой цели».
- «Счастье – в нравственно-философском смысле это состояние жизни, когда человек предполагает в ней смысл, доволен ее общей направленностью, тем, как он исполняет свое предназначение».
- Счастье является чувственно-эмоциональной формой идеала, но означает не устремления личности (мечта), а удовлетворение от исполнения устремлений

Источник tudfile.net/preview/7605649/page:3/

Самостоятельная работа:

1) Проанализировать свои планы: выделено ли в них время на размышления. При большой загруженности, как выделить время на размышления (описать опыт и примеры: душ, вечерние заполнение дневника благодарности, время в пробках)

2) Проанализировать свои планы: время побыть наедине с собой в спокойном состоянии

Тема 3.2. Виды обратной связи: поддерживающая, развивающая.

Мини-сообщение:

Обратная связь — это отзыв, отклик, реакция на какое-либо действие или событие по результатам активности учителя. Цель обратной связи — скорректировать действия учителя так, чтобы он наилучшим образом достиг цели. Либо подтвердить правильность его действий.

Позитивная или вдохновляющая обратная связь, цель — закрепить положительные проявления поведения.

Негативная или критикующая может быть очень хорошим инструментом для развития сотрудников. Но только в том случае, если сотрудник запрашивает эту обратную связь, то есть заявляет, что он готов развиваться и работать над собой.

3. Конструктивная. Рекомендую задавать себе вопросы перед тем, как дать обратную связь:

- Зачем я это делаю?
- Что я хочу этой обратной связью изменить или сохранить?
- Это изменит ситуацию, или я уверен/а, что изменения невозможны?

Развивающая

Чтобы обратная связь изменяла поведение, необходимо выбрать правильное место и время:

- человек должен быть готов к развитию;
- обратная связь — это всего лишь ваше мнение, даже если оно касается вашего подчиненного или близкого человека;
- обратная связь — вещь очень интимная, особенно та, которая каким-либо образом может затронуть честолюбие человека.

Поэтому важно давать обратную связь с глазу на глаз, без свидетелей. И, желательно, конкретно и дозированно. Имеет смысл понаблюдать за изменениями, и как только видите, что человек уже неосознанно действует новым способом, то есть изменил свое поведение на основе вашей обратной связи, — не забудьте поблагодарить его и закрепить успех. Только после этого можно осторожно затрагивать следующий пункт.

Инструменты обратной связи, чтобы обратная связь была безопасной, конструктивной и развивающей:

опросы и доведение информации до коллектива, что изменено по их ответам

Практическая работа. Выполнение практических заданий:

1. Заполнить таблицу " Как в обратной связи переформулировать демотиватор в мотиватор" <https://www.hr-director.ru/article/67052-obratnaya-svyaz-18-m3>

Правило	Конфликт	Так демотивирует	Так мотивирует
Подчеркивайте, что вы с сотрудником не по разные стороны баррикад, а в одной лодке	Новичок дольше половины дня разбирается во внутренних доступах к корпоративным ресурсам	Ты не от мира сего! Все подключают рабочий доступ за час, а ты возишься целый день и до сих пор не справился!	О, доступы-доступы, помню, сам потратил на них первый рабочий день и даже остался без обеда. Такое не забывается. У тебя тоже сложности? Давай помогу?
Используйте метафорическую, а не прямую критику. Расскажите анекдот или вспомните известную историю на похожую тему	Менеджер по развитию задерживает проект новой системы грейдов, а отчет по нему генеральный требует от вас прямо сейчас	Дай угадаю, тебе было недосуг поработать, ты снова весь день пил чай и забил на наши договоренности? Отлично! Не отвлекайся на работу, я все сделаю сам, ведь для этого я тебя и нанял	Перечитал тут басню про попрыгунью Стрекозу, в соцсетях попалась почему-то. Помнишь сюжет? Как думаешь, Муравей правильно сделал, что не помог Стрекозе после того, как она гуляла все лето?
Говорите о мотивах, если их точно понимаете, не иронизируйте о негативной оценке себя и компании — такие установки запоминаются в утвердительной форме	Новая программа адаптации непонятна новичкам, они отвлекают коллег от задач	А, я все понял — вы просто хотите меня опозорить на общем собрании? Или компанию нашу ненавидите за стабильную зарплату и пытаетесь развалить?	Я чувствую, что нам помешала общая паника с этой удаленкой и мы сами сложно адаптировались, но уже взяли себя в руки. Теперь и других адаптировать сможем
Покажите силу через поддержку — найдите перспективу или удачный промежуточный ход даже в провальном проекте	Отдел обучения принес невысокие результаты роста продуктивности после нового курса	Вы как всегда, ничего вам доверить нельзя, надо было самому все делать и даже тестировать, пока вы в ютьюбах сидели	Несмотря на этот провал, мы успешно обкатали новую LMS-ку, спасибо тебе, Маша, что ее предложила
Обсуждайте действия, а не личность или профес-сионализм	Рекрутер забыл отправить оффер, человек уже	У тебя, видимо, редкий странный дар — находишь	Какие у тебя идеи, как нам его переубедить все-таки

	предварительно согласился в другом месте	бестолочей и упускаешь талантов, хотя договаривались наоборот	выбрать нас?
Говорите тактично, как с другом, которого уважаете, а не с позиции на троне или как с проштрафившимся ребенком	Менеджер не прислал вовремя отчет	Ты понимаешь, как важно помнить все свои обещания? Мы договорились, ты -обещал, я проверил почту — нет письма, проверил Slack — нет объяснения, а ты просто забыл	Давай если в следующий раз что-то сбойнет, ты меня сразу предупредишь?
Избегайте угроз, не подавайте идей прервать сотрудничество	Лидер по направлению образования настаивает на эдьютейнмент-курсах, а у вас коллектив интровертов 40+	Может, тебе поискать компанию, где более молодежные ребята? ТикТоки будете там пилить, а не наши вот корпоративные университеты	Идея интересная, нужно обкатать как формат, но давай сосредоточимся на том, что нравится коллегам, — на тренингах в Клуб Хаусе. Поможешь придумать, какими развлечениями оживить эфир?

Задание 2. Разработать алгоритм эффективной обратной связи (получающий ее вынесет опыт из работы над ошибками) учителю с использованием механизма оптимистической рефлексии

ИЛИ

улучшить приведенный ниже алгоритм.

- Шаг 1. **Определяю смысл, цель и аспект обратной связи** (профессиональная проблема, профессиональное затруднение, успех) и обсуждаю их с учителем.
- Шаг 2. **Настройка:** "Я хочу обсудить с Вами ситуацию..." или "Давайте вместе разберемся, что происходило..."
- Шаг 3. **Узнаю взгляд учителя.** Дать возможность проанализировать обозначенную ситуацию. Не перебиваю, даже если не согласен с трактовкой фактов.
- Шаг 4. **Даю эмоциональную поддержку.** "Спасибо, что пояснили мне, я не знал нюансов, контекста"
- Шаг 5. **Раскрываю свой взгляд.** Рассказываю, как неудачные действия

повлияли на результат, избегаю оценочных суждений типа "Ужасно, я не понимаю, как так можно" и т.д.

Шаг 6. Позитивное подкрепление. Заканчиваю анализ плавно на позитивной ноте "У меня просьба...", "Да, все верно понял и точно предлагаешь.." "Знаю, что разговор был непростым, и этот опыт поможет в развитии профессиональной деятельности"

Задание 3. Попробовать сформулировать для себя правила предоставления обратной связи:

1. Не коплю поводы для критики, чтобы вывалить их на сотрудника в один момент
2. Соблюдаю баланс, уравнивая разговор о сложности, неудачном действии признанием удачных моментов в работе.
3. Говорю в диалоге, а не в монологе. Обсуждение!

Модуль 4. Помогаем учителям в профилактике профессионального выгорания (практическое занятие - 4 ч., самостоятельная работа - 4 часа)

Практическая работа. Выполнение практических заданий (на выбор):

Мини проекты:

- 1) Как можно наладить счастливую жизнь учителя и ученика в нашей школе? Как отразить это в школьной программе "Педагогические кадры"
- 2) Счастье самореализации. Как его обеспечить учителю?
- 3) Счастливый учитель.
- 4) В групповой работе создать пакет способов преодоления и профилактики выгорания

Преодолеем выгорание:

- ✓ сброс негативных эмоций;
 - ✓ чтение стихов на ночь
 - ✓ смываем события дня
 - ✓ дыхательные упражнения.
- 5) Спланировать действия администрации школы по созданию условий профилактики выгорания:
 1. В организации деятельности
 - а) распределение обязанностей,
 - б) техника контроля времени
 - в) организация рабочего места
 2. В улучшении психологического климата в педагогическом коллективе

- командообразующие тренинги
- возможность принятия решений
- развитие способности быть в позиции ученика, практики благодарности и доверия к миру.

3. Психологическая работа с учителями:

- развитие креативности
- развитие умения разрешать конфликтные ситуации, находить конструктивные решения, способности достигать поставленные цели и пересматривать систему ценностей и мотивов;
- развитие навыков снятия стрессовых ситуаций, психической саморегуляции или самовоздействия.

Самостоятельная работа:

- 1) Организация диагностики профессионального выгорания учителей школы (опросники на диске)

Модуль 5. Командообразование как метод управления педагогическим коллективом и способ профилактики выгорания (практическое занятие - 4 ч., самостоятельная работа - 4 часа)

5.1. Различия команды и рабочей группы

Практическая работа. Выполнение практических заданий:

1. Работая в малых группах, заполнить таблицу

Критерии	Группа	Команда
	Три или более человека, которые взаимодействуют для общей цели и имеют влияние друг на друга. Группа может быть или не быть командой. Это могут быть несколько человек, которые знают друг друга и могут работать вместе над любой ассоциативной проблемой	Она состоит из группы людей. Команда состоит из небольших групп, связанных каким-либо совместным действием» Это группа людей, которые работают вместе ради общего дела или цели.
Лидер	Ярко выражен	Лидерство поделено между членами
Интересы	Индивидуальные	Общие или пересекающиеся цели и обязательства
Миссия	Совпадает с миссией организации или обусловлена	Собственная

	ею	
Оценка результатов труда...	Индивидуальная	Индивидуальная и групповая
Ответственность	Каждый несет ответственность только за часть конечного результата	Каждый несет ответственность за конечный результат команды
Взаимовыручка	Выполнение только обязательств по контракту	Можно положиться на каждого члена команды
Потребность в общении	Отсутствует	Члены много общаются
Форма обучения	Индивидуальная	Коллективная
Автономность	Незначительная	Высокая
Обязательства	Отсутствие любых обязательств кроме чувства принадлежности к группе	Коллективная ответственность за достижение поставленных заданий
Формы совместного решения проблем	Собрания	Свободные встречи
Оценка эффективности	Косвенная	Непосредственно по произведенному продукту
Процесс работы	Обсуждение, решение, делегирование полномочий	Обсуждение, решение, совместное выполнение
Способ достижения результата работы	Результат работы достигается выполнением отдельных сегментов работы каждым сотрудником индивидуально	Единое видение конечного результата работы, совместное выполнение функциональных задач
Основная практика принятия решений	Практика выполнения поручений и решений, принятых формальным руководителем	Практика совместного принятия решений

5.2. Инструменты сплочения команды

Практическая работа. Выполнение практических заданий:

1. Охарактеризовать традиции школы, сплачивающие педагогический коллектив. Какие традиции стоит ввести?
2. Собрания как традиция. Что работает на командообразование?
3. Как освещается жизнь пед.коллектива?
4. Мероприятия для сплочения школьной команды. Командные игры для коллектива: интеллектуальный, творческий, экстремальный тимбилдинг, корпоративные застолья.
5. Обучение педагогов компетенции позициям в отношениях.

Психологический практикум. Давайте сейчас проживем 3 навыка, которые важны управленцам во взаимодействии с педагогами, в ситуациях, когда даем

обратную связь (поддерживающую, конструктивную) (Автор методики О.Г.Гадецкий. Видеозапись открытого урока).

1. Позиция «Другой».

Представить трудную ситуацию в отношениях с учителем. Представить себя в позиции этого учителя, не оценивая. Почувствовать его чувства. Его глазами посмотреть на себя. О чем он думает? Как смотрит?

Что им движет? Приятно ему или нет? В чем его намерения, каких целей он хотел достичь? Несколько секунд прожить.

Кому удалось сделать упражнение?

2. Позиция «Я»

Вспомнить эту же ситуацию, но уже своими глазами смотреть на Другого (учителя). Что вы чувствовали? Пойти в глубину себя. Какая цель? Какие намерения движут? Осознайте их, не оценивая опыт!

3. Позиция «Наблюдатель»

Взглянуть на ту же ситуацию как бы со стороны. Понаблюдать механику конфликта, как люди взаимно ее запускают: один сказал, второй обиделся, ответил. Видеть себя и Другого в этой ситуации, как не понимают друг друга. Наблюдаем, как они не понимают.

Рефлексия и понимание опыта.

- У кого понимание ситуации изменилось в положительную сторону?
- У кого не изменилось понимание ситуации?
- У кого есть положительные и отрицательные моменты в понимании ситуации

Задание 1

Научиться прорабатывать ситуации, т.к. изменение позиций дает объемное понимание этой ситуации.

- Какая позиция у меня ведущая?

Что изменилось при проживании этих позиций?

Самостоятельная работа:

Проработать трудные, конфликтные ситуации прошлой обратной связи учителям с четырех позиций. Отследить, что у вас изменится в понимании учителя, себя, своих чувствах

Раздел 3. Формы аттестации и оценочные материалы

Входной контроль

Форма: опросы

1. Психологический климат в коллективе

Обведите (выделите жирным шрифтом) по каждому качеству меру его проявленности в вашем педагогическом коллективе

1. Дружелюбие	1 2 3 4 5 6 7 8	Враждебность
2. Согласие	1 2 3 4 5 6 7 8	Несогласие
3. Удовлетворенность	1 2 3 4 5 6 7 8	Неудовлетворенность
4. Продуктивность	1 2 3 4 5 6 7 8	Непродуктивность
5. Теплота	1 2 3 4 5 6 7 8	Холодность
6. Сотрудничество	1 2 3 4 5 6 7 8	Несогласованность
7. Взаимоподдержка	1 2 3 4 5 6 7 8	Недоброжелательность
8. Увлеченность	1 2 3 4 5 6 7 8	Равнодушие
9. Занимательность	1 2 3 4 5 6 7 8	Скука
10. Успешность	1 2 3 4 5 6 7 8	Безуспешность

Удовлетворены ли Вы полученным результатом? Какие управленческие действия позволят повысить уровень удовлетворенности психологическим климатом в школе.

Задание 2. Охарактеризовать, какие потребности учителя удовлетворяет образовательная среда в вашей школе.

Критерии оценивания

В соответствии с Приказом Минобрнауки России от 05.12.2014 № 1547 показатели, характеризующие критерий комфортности условий, оцениваются в баллах от 0 до 10, максимально возможное количество баллов по данному критерию – 70. В соответствии с уровнями оценки, представленными на официальном сайте для размещения информации о государственных (муниципальных) учреждениях (<http://bus.gov.ru>), выделены следующие уровни оценки комфортности по каждому показателю, составляющему рассматриваемый критерий:

- 0–2 балла – неудовлетворительные результаты;
- 3–4 балла – результаты ниже среднего;
- 5–6 баллов – удовлетворительные результаты;
- 7–8 баллов – хорошие результаты;
- 9–10 баллов – отличные результаты

Таблица оценивания

№ п/п	Критерий	Балл
-------	----------	------

2.	Физическая комфортность образовательной среды	
3.	Материально-техническую оснащенность общеобразовательной организации	
4.	Мнение учителей о комфортности условий работы	
5.	Интеллектуальная комфортность образовательной среды для педагогов (возможность личностного и профессионального развития)	
6.	Психологическая комфортность образовательной среды для педагогов (доброжелательность, спокойствие, поддержка, снятие факторов стресса)	

7. Самооценка типа обратной связи учителям (по посещенным урокам, мероприятиям, результатам)

Использованные источники:

1. Профессиональный стандарт педагога от 22 января 2013 г. N 23 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 4, ст. 293). //Министерство образования и науки РФ. <<https://rg.ru/2013/12/18/pedagog-dok.html>>.
2. Акиндинова И.А. Методы психологической помощи работе с последствиями синдрома эмоционального выгорания специалистов помогающих профессий / Психологический журнал. 2001 № 4 С. 56-72.
3. Анисимова О.А. Психолого-педагогическая компетентность как фактор сохранения и укрепления профессионального здоровья учителя: Дисс...канд. психол. наук. – М., 2002. 160 с.
4. Белоусова Н.А. и др. Здоровье учителей общеобразовательных организаций как социальная проблема качества современного школьного образования / Н.А. Белоусова, В.П. Мальцев / Современные проблемы науки и образования. 2016 №6.<<http://science-education.ru/ru/article/view?id=25842>>.
5. Иванова, Т. Ю. Современные проблемы изучения личностных ресурсов в профессиональной деятельности / Т. Ю. Иванова, Д. А. Леонтьев, Е. Н. Осин, Е. И. Рассказова и др. // Организационная психология. – 2018 – Т. 8, № 1 – С. 85–121.
6. Ильина, А. В. Развитие проектных компетенций работников образования средствами командного менеджмента / А. В. Ильина, А. В. Коптелов, А. В. Машуков // КАНТ. – 2019 – № 1 (30). – С. 27–33.
7. Маркина, Н. В. Профессиональная рефлексия педагогов в условиях цифровой трансформации образования [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / Н. В. Маркина, С. А. Ларюшкин, И. А. Менщикова. – Электрон. текстовые дан. (1 файл: 1,68 Мб). – Челябинск : ЧИППКРО, 2021 – 1 электрон.опт. диск (DVD-R). – Систем. требования: PC от 1 ГГц, 512 Мб RAM, 3,5 Мб свобод. диск. пространства; CD-привод; ОС Windows XP и выше, ПО для чтения pdf-файлов. – Загл. с экрана.

8. Методические приемы развития критического мышления на уроке.
[Электронный ресурс] <http://letopisi.ru>

9. Рефлексия в инновационной практике школы: монография / Под ред. И.Ю. Шустовой. М.: НОУ Центр «Педагогический поиск», 2015. – 152 с.