

Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного
профессионального образования Калужской области
«Калужский государственный институт развития образования»

Программа развития

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ

«Средняя общеобразовательная школа №13» города Обнинска

Адрес: Российская Федерация, Калужская область, город Обнинск, улица Калужская, д.
11,

электронный адрес: Obninskshkola13@yandex.ru, тел/факс (848439) 3-40-42

Профессионально-личностное развитие педагогов
как социального компонента ЛРОС школы
и условие роста личностных образовательных результатов учащихся

Исполнители:

Административно-управленческая команда

МБОУ СОШ №13 г. Обнинска

Директор школы №13 Пестрикова О. В.,

зам. директора по УВР Сауткина С. Н.,

зам. директора по ВР Царёва В. А.,

педагог - психолог Шестопалова О. С.

г. Калуга 2020 г.

Содержание Проекта

1.1. Основания разработки Проекта (вызовы, актуальность).....	3
1.2. Анализ исходного состояния ОО, выводы.....	5
1.3. Проблема, цели и задачи Проекта.....	9
1.4. Ожидаемые результаты реализации Проекта.....	10
1.5. Концепция Проекта развития.....	10
1.6. Основные мероприятия Проекта.....	11
1.7. Сроки реализации Проекта.....	16
1.8. Ресурсное обеспечение (бюджет и др.) Проекта.....	17
1.9. Управленческое сопровождение Проекта (Порядок осуществления руководства выполнением Проекта).....	18
1.10. Критерии оценки эффективности реализации Проекта.....	19
1.11. Риски Проекта и способы их минимизации.....	19
1.12.«Дорожная карта» Проекта.....	20
2 Список литературы (источников).....	20
3. Приложения.....	21

1.1 Основания разработки Проекта (вызовы, актуальность).

Основные направления социально-экономической политики Правительства Российской Федерации в области модернизации образования определяют приоритетные задачи обновления системы школьного образования с целью достижения нового качества. В настоящее время выпускник должен получить не только определенный набор знаний, умений и навыков, а способность к поиску, переработке и использованию различной информации, владение необходимыми компетенциями, позволяющими стать ему успешным, активным и ответственным в различных сферах. Главным результатом и целью образования - становится *личность* обучающегося и мера развития личностного потенциала нашего выпускника как способности «инвестировать» в свои способности. Сегодня ключевой сутью образовательных результатов видится способность управлять собственными ресурсами – а значит, способность выбирать и ставить цели, достигать их, быть толерантным к неопределенности и жизнестойким.

Социальный заказ общества системе общего среднего образования в начале нового века и тысячелетия в значительной степени отражает и новые требования к качествам педагога. Именно поэтому развитие кадрового потенциала, проблема личностного и профессионального развития каждого педагога, сегодня особенно актуальны. В системе образования взаимосвязь качеств учителя и результата обучения является краеугольным камнем образовательных отношений.

Сегодня функция учителя заключается в создании развивающего и познавательного пространства, учитель должен учить не столько определенным знаниям, сколько самой структуре активного поиска знаний, самопознания и самоуправления. Сформировать подобные компетенции очень трудно, легче теоретически объяснить особенности подобной деятельности. Практические умения формируются лишь в процессе получения социального опыта, а, следовательно, педагог должен погрузиться вместе с детьми в образовательную ситуацию и вместе пройти с ним путь, помогающий достичь поставленной цели. В таком случае можно сделать вывод, что через стимулирование активности самого педагога как главного качества личностной зрелости можно повысить и качество обучения.

Активность личности — форма проявления активности, выражающаяся в волевых актах и личностном самоопределении и обусловленная представлением о себе самом как о "субъекте — причине"- того, что происходит и должно происходить в окружающем мире. Более того, активность личности проявляется также в том, что своими поступками и деяниями личность продолжает себя в других людях, приобретая в них свою отраженность: «Задача учителя – открывать новую перспективу размышлениям ученика» (Конфуций)

Учеными выделены основные качества педагога и критерии его успешности:

- ✓ способность к эмпатии;
- ✓ сензитивность к интересам и потребностям воспитанников;
- ✓ умение придать личностную окраску преподаванию;

- ✓ установка на создание позитивных подкреплений для развития положительной Я-концепции у обучающихся;
- ✓ умение управлять собой и детьми (волевая регуляция и самоконтроль - УСК);
- ✓ владение разными стилями формального и неформального общения с воспитанниками;
- ✓ эмоциональная уравновешенность;
- ✓ умение регулировать конфликты ненасильственным путём;
- ✓ креативность.

Но главным условием становления личности становится ее способность к самоанализу и умению корректировать вектор своего развития.

Поэтому важнейшим условием, необходимым для развития кадрового потенциала, становится систематический и полный самоанализ как профессиональных, так и личностных качеств педагога.

Развитие личности педагога во многом зависит от того, чтобы через взаимодействие с обучающимися анализировать и осмысливать происходящие события, иметь и предоставлять возможность самостоятельных выборов и решений, быть способным и побуждать учеников к самоанализу, самоконтролю, управлению своим поведением. Формирование личности зависит от того, насколько развиты сущностные силы человека - умение видеть, слышать, думать, воображать и решать жизненные задачи.

Рост масштабов и сложность общественных изменений коренным образом изменили социальную ситуацию образования, с одной стороны - усложнили содержание профессиональной роли педагога, с другой - сделали ее интересной и насыщенной.

Успешная самореализация личности педагога в своей профессиональной деятельности возможна лишь при наличии и развитии особой системы качеств, адекватных меняющимся социальным условиям и требованиям педагогической профессии. В связи с тем что темпы социальных изменений начинают опережать темпы смены поколений, общество все больше нуждается в людях, обладающих потребностью в саморазвитии и аналитическими навыками.

Постижение индивидуальных профессиональных и личностных особенностей открывает дорогу к свободному достижению цели, освобождает человека от колоссальных усилий, придает профессиональной работе легкость и изящество.

«Профессиональный рост педагога – это цель и процесс приобретения педагогом знаний, умений, способов деятельности, позволяющих ему не любым, а именно оптимальным образом реализовать свое предназначение, решить стоящие перед ним задачи по обучению, воспитанию, развитию, социализации и сохранению здоровья воспитанников» (академик М.М. Поташник). «Профессиональный рост педагога – это неустранимое стремление педагога к самосовершенствованию, в основе которого лежит природная потребность в творчестве в работе с детьми» (академик Е.А. Ямбург).

Так как личность законодательно определена главной ценностью современного образования, то её развитие в специально организованных условиях является одной из наиболее сложных и ключевых проблем современной школы.

Актуальным является обращение к управленческой компетентности руководителей по созданию условий для личностного развития педагогов, изменение систем внутришкольного управления с позиции особенностей деятельности управленцев, направленной на создание условий для максимально возможного развития личности учащегося и профессионально-личностных качеств педагогов в образовательном учреждении.

1.2. Анализ исходного состояния ОО, выводы

Историческая справка о школе:

Дата основания школы: 1984 год;

1998 год - присвоен статус школы с углубленным изучением ряда предметов физико-математического, химико-биологического и гуманитарного циклов;

2005 г. - школа стала победителем конкурса "Лучшие школы Калужской области" в номинации "Школа гражданского становления";

2006 г. - школа награждена Дипломом Госдумы РФ и Национальной системы развития научной, творческой и инновационной деятельности молодежи России "Интеграция";

2007 г. - за инновационную деятельность и качество обучения школа стала победителем Всероссийского конкурса в рамках национального проекта "Образование", получила президентский грант в размере 1 миллиона рублей;

2017 г. - школа стала бронзовым призёром Всероссийского конкурса "Успешная школа". Этот уникальный конкурсный проект проводит "Учительская газета" при участии Комитета ФС РФ по науке образованию и культуре, Комитета Госдумы РФ по образованию и науке;

Со времени основания школа 6 раз становилась лауреатом Всероссийского конкурса "Школа года России".

В МБОУ «СОШ №13» учится **1017** детей. (Проектная наполняемость 750 человек), **34** класса.

Средняя наполняемость по классам: **29,9**.

Обучение проводится только в первую смену.

Уровень образования	Количество классов	Количество обучающихся	Средняя наполняемость по классам
Начальное (1-4 классы)	15	472	31,3
основное (5-9 классы)	15	426	28,4
среднее (10-11 классы)	4	119	29,7

В "копилке" школы №13:

33 выпуска (ООО), 31 выпуск (СОО), 38 золотых и 39 серебряных медалистов

Анализ

Учитель – ключевая фигура в школе. Каков учитель – такова и школа.

В настоящее время в школе работает 50 педагогов, из них:

21 - имеют высшую квалификационную категорию;

- 6 - первую квалификационную категорию;
- 5 - звание «Почетный работник общего образования РФ»;
- 6 - звание «Отличник народного просвещения»;
- 7- награждены Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ;
- 1- Почетной грамотой Губернатора Калужской области (2019);
- 5 - Почетной грамотой Министерства образования и науки Калужской области;
- 3- победители Всероссийского и регионального конкурсов «Самый классный, классный»;
- 2- победители Всероссийского конкурса «Приоритетный национальный проект образование»(с выплатой материального поощрения).

Педагогический коллектив стабилен: 85% учителей работают в школе более 10 лет.

Более 20 лет работают – 34 чел., 10 – 20 лет – 6 чел., от 5 до 10 лет – 5 чел., от 3 до 5 лет – 2 чел.,

Наименование учреждений	Количество педагогов /адм.	до 25 лет	25-35 лет	35 и старше
МБОУ СОШ №13	46/5		4/0	4

учебный год	Всего педагогических	Высшее образование	Ученая степень	Квалификация				Заслуженный работник	Почетный работник/ Отличник просвещения/грамота Минобрнауки России и Калужской области
				Высшая	Первая	Соответствие занимаемой должности	Без категории		
2016-2017	50	46	0	23	6	13	5)	1	6/5/6
	Итого	92%	0%	46%	12%	26%	16%	2%	12%/10%/12%
2017-2018	46	42	0	22	4	17	3	0	6/2/7
	Итого	91%	0%	48%	8%	37%	6%	0	12%/4%/15%
2018-2019	50	43	0	21	6	20	3	0	6/2/7
	Итого	91%	0	42	12	40	6	0	12/2/14
2019-2020	50	46	0	22	6	12	6	0	5/6/12

Средний возраст педагогических работников – 47 лет.

В школе созданы условия для профессионального роста педагогов: действуют семинары-практикумы, проводятся конференции, педчтения, Панорамы открытых уроков. Учителя нашей школы – члены региональной Ассоциации учителей математики, истории и начальных классов, ежегодно принимают участие во Всероссийском педагогическом марафоне «Первое сентября», работают модераторами на Международном салоне образования (г.Москва). Педколлектив сотрудничает с авторами системы развивающего обучения Л. Занкова. Учителя школы дают мастер-классы в рамках работы международной конференции «Информационные технологии для новой школы» в Санкт-Петербурге (2015-2019г.г). Педагоги школы выступают на региональных и городских

семинарах, участвуют и побеждают в конкурсах «Я в педагогике нашёл своё призвание», «Учитель года», «Самый классный, классный», в реализации проекта «Intel. Учителя будущего» и становятся призёрами и победителями.

Анализ активности деятельности педагогов школы (на основе экспертной оценки администрации школы)

Категория	Значение в %
активные	50%
менее активные	18%
пассивные	24%
работают менее года	8%

С целью мониторинга уровня мастерства педагогических кадров в школе ведется диагностика профессионального мастерства, сравнительный анализ качества преподавания по четвертям, годам. Опираясь на результаты мониторинга, администрация школы осуществляет распространение педагогического опыта на разных уровнях через семинары, научно-практические конференции, конкурсы профессионального мастерства, что позволяет в системе вести работу по повышению профессионального мастерства учителей.

Учителя согласно перспективному плану проходят педагогическую аттестацию, курсы повышения квалификации.

С 13.01.202 года школа является участником регионального образовательного проекта «Комплексная программа по развитию личностного потенциала, инициированная Сбербанком России и поддержанной Губернатором Калужской области.

Вывод: педагоги школы обладают достаточной квалификацией, более 50% - активны, готовы к переменам и освоению нового.

Образовательная среда является важным условием развития ребенка, а также образовательная среда – это совокупность возможностей для развития личности. Администрацией и методическими объединениями школы проведена диагностика образовательной среды. Для проведения диагностики применялись следующие методики:

- методика экспертной оценки модальности образовательной среды (векторного моделирования среды развития личности);
- методика экспертной оценки образовательной среды на основе комплекса количественных параметров.
- методика экспертного анализа организационно-образовательной модели школы;

Результаты диагностики и проектирования позволили получить реальную картину школьной жизни, обнаружить скрытые проблемы, снижающие эффективность деятельности школы, и возможность найти оптимальные пути их решения.

Результаты методики экспертного анализа организационно-образовательной модели школы.

Образовательные модели			Организационные модели		
Тип модели	Результат		Тип модели	Результат	
	числовой	%		числовой	%
Отборочно-поточная	13	39	Сегментная	2	7%
Постановочная	3	9	Линейная	16	57%
«Смешанных способностей»	10	30	Коллегиальная	6	21%
Интегративная	3	9	Матричная	3	11%
Инновационная	4	12	Модульная	1	4%

Расчет для определения типа модели

1) $57-21=36$

2) $11+4=15$

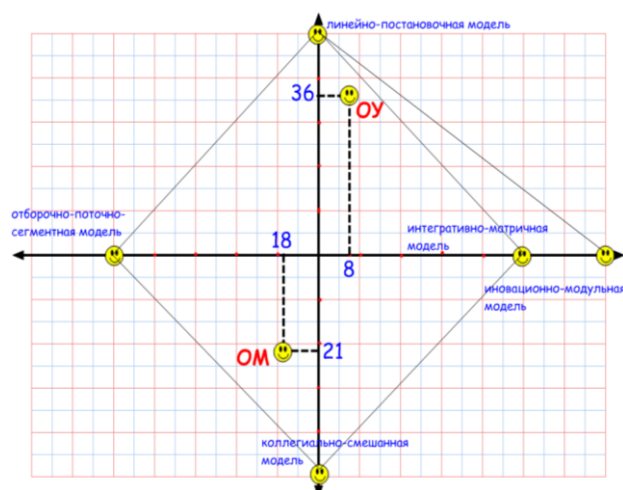
3) $15-7=8$

1) $30-9=21$

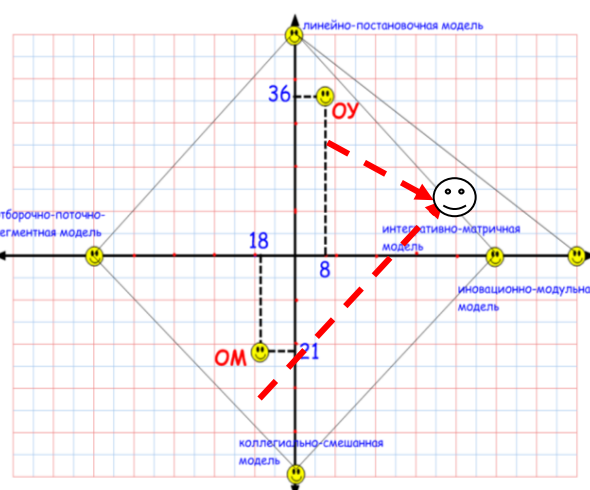
2) $12+9=21$

3) $39-21=18$

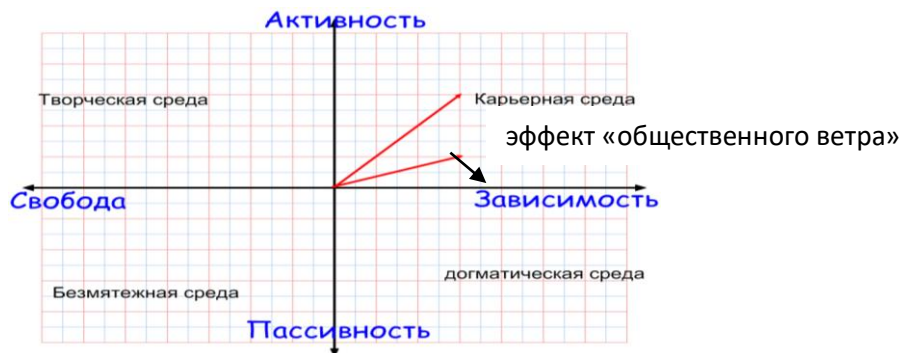
Действительный вариант модели



Ожидаемый вариант модели



Результаты методики экспертной оценки модальности образовательной среды (векторного моделирования среды развития личности).



Результаты методики экспертной оценки образовательной среды на основе комплекса количественных параметров.



Выводы на основе анализа:

1) Образовательная модель школы отличается от организационного устройства школы. Организационное устройство школы соответствует линейно-постановочной модели. Отличительной чертой линейно-постановочной модели является более чёткая функция администрации как координирующего органа.

Образовательной моделью школы является *отборочно-поточно-сегментная модель*. Важнейшая черта данной модели — *высокий уровень автономности учителя* (как отдельного сегмента системы), который, преподавая свой предмет в классе, сам оценивает свою работу, имеет минимум деловых связей с другими учителями; применяемые методы преподавания, как правило, традиционные, формальные и прямолинейны. Главный критерий эффективности преподавания — достижение формальных результатов обучения, проявляющихся на экзаменах. Ожидаемым вариантом модели администрация видит *интегративно-матричную*. В данной модели функционал педагога включает преподавание одного или нескольких предметов, руководство проектной деятельностью, индивидуальную и групповую воспитательную работу, а также внеурочные занятия и консультирование школьников. Таким образом, каждый педагог в равной мере выступает в роли учителя-предметника и наставника-воспитателя.

2) Результат методики экспертной оценки модальности образовательной среды показал, что в школе действует модель «Карьерной образовательной среды», которая способствует развитию активности, но и зависимости человека, что не в полной мере отражает развитие личностного потенциала участников образовательного процесса.

3) Снижены количественные показатели оценки образовательной среды: широта, интенсивность, осознаваемость, обобщенность, эмоциональность и активность.

1.3. Проблема, цели и задачи Проекта

Экспертная оценка расширила представления об образовательной среде школы и указала на одну из **проблем**: отсутствие эффективного личностного роста педагога как необходимого условия улучшения образовательной среды.

Цель Проекта: создание условий для профессионально-личностного развития педагогов школы как социального компонента ЛРОС и условия роста личностных образовательных результатов учащихся.

Задачи Проекта:

- 1) Освоить педколлективом теоретические и методические аспекты по теме «Личностный потенциал» (статья Д. А. Леонтьева «Личностный потенциал - зачем, что и как?», В.А. Ясвин «Школьная среда как предмет измерения: экспертиза, проектирование, управление», Дэниэл Гоулман «Эмоциональный интеллект» и др.) через обучение на тематических курсах повышения квалификации.
- 2) Выявить факторы, позитивно влияющие на профессионально-личностный рост педагогов, а также факторы, негативно влияющие на данный процесс, далее – создать условия нивелирования последних.
- 3) Обеспечить условия развития личностного потенциала педагогов и их профессиональный рост с помощью актуализации деятельности внутришкольных профессиональных сообществ.
- 4) Организовать внутришкольное обучение педагогов по совершенствованию умений во владении конкретными психотехниками для развития эмоционального интеллекта, 4К, потенциалов самоопределения, достижения и жизнестойкости, по адаптации полученных инструментов, в т.ч. УМК, для создания школьной среды, способствующей развитию ЛП у всех участников образовательного процесса.
- 5) Наполнить образовательный контекст школы, в т.ч. методическую работу, «сюжетами» по освоению теорий и педагогических техник по развитию у педагогов и учащихся субъектности, самостоятельности, рефлексивности, жизнестойкости и др.
- 6) Провести повторный мониторинг образовательной среды и психологическое тестирование в целях фиксации динамики.

1.4. Ожидаемые результаты реализации Проекта:

- 1) Рост показателей субъектности.
- 2) Преодоление автономности педагогов – предметников.
- 3) Увеличение процента активных педагогов школы до 70%;
- 4) Количество обученных педагогов на КПК по теме «Социально-эмоциональное и когнитивное развитие ребенка в условиях реализации ФГОС» должно составить не менее 50%. Все педагоги школы должны быть ознакомлены с методическими продуктами Сбербанка и предлагаемыми технологиями и инструментами.
- 3) Улучшение психологического климата образовательной организации повышение корпоративной культуры влияющей на ЛОРС.
- 4) Повышение самопонимания и саморегуляции эмоционального состояния всего педагогического коллектива.

1.5 Концепция проекта

- 1) Внедрение идеологии личностного потенциала в практику работы школы, через курсы повышения квалификации, проведение обсуждений, бесед, занятий, мозговых штурмов на ШМО, педсоветах, семинарах, в педагогических сообществах.
- 2) Проведение диагностик, мониторингов анкетирования и опросов для выявления факторов позитивно и негативно влияющих на профессионально-личностный рост педагогов. Анализ выявленных факторов позволит изменить отношение педагогов к пониманию необходимости личностного роста.

3) Создание ПОС , способствующих продуктивной педагогической коммуникации, укреплению коллаборативных связей, рефлексивных навыков, когнитивной гибкости, толерантности.

4) Проведение мероприятий тренингов, занятий направленных на повышение жизнестойкости, развития эмоционального интеллекта и потенциала достижений педагогов школы. Проведение мероприятий по профилактике развития синдрома профессионального выгорания. Проведение мероприятий по повышению и укреплению корпоративной культуры, а так же активизация деятельности связанной с неформальным общением педагогов школы.

5) Проведение предметных недель, панорамы открытых уроков, внеурочных мероприятий связанных с календарём образовательных событий для развития субъективности самостоятельности, и рефлексивности педагогов.

6) Овладение психотехниками по саморегуляции, которые способствуют повышению уровня жизнестойкости.

7) Реализация Проекта «Корпоративная культура», который является одним из условий для профессионального - личностного развития педагогов школы, как социального компонента ЛРОС.

1.6. Основные мероприятия Проекта

1.6.1. Организовать доступ к информации по теме «Личностный потенциал».

Сроки	Мероприятие	участники и ответственные
Февраль- март 2020г.	1. Самостоятельное изучение материалов из линейки продуктов предложенных Фондом «Вклад в будущее» по управлению Личностного потенциала	Администрация, руководители ШМО, учителя предметники,
23.03.20, 24.03.20	2. Обсуждение на заседаниях ШМО,	
Февраль 2020г.	3. Проведение анкетирования и опроса педагогов по методикам В. А. Ясвина	
27.02.20, 28.02.20	6. Знакомство с результатами анкетирования. Формирование банка идей на ШМО	
25.03.20	4. Проведение педсовета по теме «Совершенствование личностного роста педагога, как инструмент развития кадрового потенциала» март 25.03.20	Зам. директора по УВР Сауткина С. Н. Педагог- психолог Шестопалова О. С. Зам. по ВР Царёва В.А.

1.6.2. Обучение педагогов на курсах повышения квалификации «Социально-эмоциональное и когнитивное развитие ребенка в условиях реализации ФГОС» для внедрения в их деятельность идей развития личностного потенциала.

Сроки	Мероприятие	участники и ответственные
25.05.20-28.08.20	2. Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов и	зам. директора по УВР Сауткина С. Н.

	членов административной команды	
23.03-28.10.20	3.Теоретическая и практическая подготовка педагогов к работе. Прохождение курсов по теме «Развитие личностного потенциала в системе взаимодействия ключевых участников образовательных отношений».	Учителя предметники

1.6.3. Организация внутришкольного обучения педагогов по вопросам: самоопределения и выбора, потенциала достижения, потенциала жизнестойкости эмоционального интеллекта.

Сроки	Мероприятие	участники и ответственные
Февраль, март 2020г.	4.Проведение диагностики затруднений, потребностей педагогов	
25.03.20	4. Проведение педсовета по теме «Совершенствование личностного роста педагога, как инструмент развития кадрового потенциала» март 25.03.20	Зам. директора по УВР Сауткина С. Н. Педагог- психолог Шестопалова О. С. Зам. по ВР Царёва В.А.
в течение всего этапа	1.Создание благоприятных условий для педагогической деятельности.	Администрация
1 раз в четверть	5.Освоение психотехник: «Теория и практика развития педагогического потенциала», «Творческий кризис», «Критерии педагогического потенциала» по плану психолога	Зам. директора по УВР Сауткина С. Н. Педагоги- психологи Шестопалова О. С., Гордеева М. С.. Зам. по ВР Царёва В.А., руководители ШМО
С начала 2020-2021 уч. года	6.Создание в школе содружества творческих учителей: «Литературное кафе», «Клуб художников вместе», «Двигайся больше, проживешь дольше», формирование команд обучающихся учителей (КОУЧ).	Зам. директора по УВР Сауткина С. Н. Педагог- психолог Шестопалова О. С. Зам. по ВР Царёва В.А., руководители ШМО

1.6.4. Анализ (мониторинг) образовательной среды, психологическое тестирование педагогов.

Мероприятия и этапы реализации программы:

Сроки	Мероприятие	участники и ответственные
В конце каждой четверти	1.Анализ: - методической деятельности учителя - работы по самообразованию - использование современных педагогических технологий в деятельности 2.Анализ удовлетворённости педагогов системой стимулирования и её корректировка (при необходимости) 3.Представление и награждение лучших работников	

	образования государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия выявление 4. Укомплектованность ОУ высококвалифицированными педагогическими кадрами	
--	--	--

1.6.3. Личностный потенциал педагога опирается на общечеловеческие аргументы:

- Психологическое благополучие, здоровье.
- Целедостижение.
- Личностная зрелость.
- Здоровый образ жизни.

Управление этими аргументами способствует долгосрочному повышению эффективности лично-развивающей образовательной среды школы.

- Счастливые педагоги видят ситуацию более целостно и достигают большего в своей деятельности.
- Повышается готовность к внеурочной активности с учениками.
- Происходит снижение пропусков по болезни и повышение физической активности педагогов.
- Усиливается гибкость и возрастает личностная зрелость.

В ходе организационного и формирующего этапов в школе разработаны мероприятия по отдельным составляющим личностного потенциала педагога:

- а) самоопределения и выбора;
- б) потенциала достижения;
- с) потенциала жизнестойкости;
- д) эмоционального интеллекта.

А. Организация по блоку самоопределения и выбора педагогов.

Понятие выбора складывается из понятий: возможность, свобода, с одной стороны, риска, вызова и жертвы с другой стороны. Администрации школы необходимо для личностного развития педагогов предоставлять возможности и свободу.

Возможность:

- организовывать учебную работу в соответствии с индивидуальным стилем деятельности;
- осознания и оценки учителем собственного опыта в процессе взаимодействия с другими участниками процесса обучения;
- развития способности к самоорганизации, самоконтролю;

- выбора индивидуализация обучения, предполагающий создание индивидуальных программ обучения для каждого обучающегося;
- построение процесса обучения на основе системного подхода, с учетом разносторонней деятельности обучающегося, конкретных, жизненно важных для него проблем практической деятельности;
- прохождения аттестации на категорию;
- прохождения курсов повышения квалификации;

Свобода выбора:

- тем по самообразованию;
- участия в педагогических конкурсах;
- творчества;
- техник, технологий, форм, методов используемых педагогом;

Б. Организация мероприятий для реализации потенциала достижений педагога

Потенциал – совокупность имеющихся средств, возможностей в какой-либо области и способность их реализовывать.

Потенциал достижений педагога можно рассматривать как его профессиональный потенциал.

Профессиональный потенциал — главная характеристика педагога. Он может быть определен как база профессиональных знаний, умений в единстве с развитой способностью педагога активно мыслить, творить, действовать, воплощать свои намерения в жизнь, достигать запланированных результатов. Это неразрывно связано с профессиональным и личностным развитием педагога.

Сущность процесса профессионального и личностного развития педагога состоит в:

- разрешении индивидуальных образовательных дефицитов, возникающих в процессе осуществления деятельности;
- обогащении знаний и умений педагога;
- формировании профессиональной компетентности, необходимой для успешного выполнения деятельности посредством составления и реализации индивидуальных образовательных программ.

Для успешного развития учительского потенциала необходимы следующие условия:

- развитие учительского потенциала должно осуществляться на основе компетентностного подхода;
- процесс развития учительского потенциала происходит за счет участия педагога в инновационной деятельности и специально организованных рефлексивно-аналитических, проектировочных и образовательных мероприятиях;
- образование педагога должно быть организовано, как непрерывный процесс достижения поставленных образовательных задач и оформления новых;
- освоение каждым педагогом знаний, умений, способов необходимых для реализации поставленных задач.

В ходе изучения соответствующей литературы и информации по данному вопросу был выбран индивидуальный план профессионального развития педагога на основе результатов самоанализа и самооценки профессиональной деятельности (**Приложение 1**), как средство позволяющее раскрыть потенциал достижений учителя.

Мероприятия, выполняемые в рамках данного плана, помогут каждому педагогу обратить внимание на проблемы связанные с понятием «Потенциал достижений» и дадут возможность реализовать его. Индивидуальный план профессионального развития необходимо составлять в начале учебного года и работать с ним в течение всего года, в конце каждой четверти проводить анализ и корректировать свою работу.

Важно обратить внимание на условия, обеспечивающие успех профессионального развития педагога это:

- ✓ внимание и заинтересованность администрации школы;
- ✓ атмосферу взаимопомощи, уважения, доверия;
- ✓ возможность не на словах, а на деле изменить в лучшую сторону те или иные аспекты школьной жизни;
- ✓ наличие разветвленной сети формальных и неформальных внутришкольных учительских объединений;
- ✓ высокий уровень коммуникативной культуры;
- ✓ регулярную поддержку квалифицированных специалистов высшей школы;
- ✓ сотрудничество с методическим центром;
- ✓ продуманную организационную поддержку.

Стремление педагогов к постоянному совершенствованию своего профессионализма, во-первых, повышает степень их удовлетворенности своим трудом, и, во-вторых, оценки удовлетворенности тем выше, чем более значительной признается работа учителя общественностью, администрацией школ.

Таким образом, в основе работы по личностному росту должны лежать данные условия с целью поддержания чувства удовлетворения у педагогов от работы над развитием своего профессионального мастерства.

В. Организация мероприятий по разделу «эмоциональный интеллект» и повышение уровня жизнестойкости.

Раздел «эмоциональный интеллект» в нашей школе планируется реализовать через проект «Корпоративная культура школы» (**Приложение 2**) и план тренинга развития эмоционального интеллекта (**Приложение 3**), которая способствует повышению психолого-педагогической компетентности педагогического коллектива.

Ожидаемые результаты по итогам плана тренинга:

- расширение представлений об эмоциональном интеллекте;

- о путях выхода из трудных жизненных ситуаций;
- о собственных возможностях и наличии ресурсов;
- о стрессоустойчивости;
- о самопомощи;
- об обретении смыслов (целей);
- о позитивном восприятии себя и окружающего мира.

Так же считаем что, одно из необходимых условий повышающих комфортность образовательной среды и развитие потенциала жизнестойкости и эмоционального интеллекта является неформальное общение участников образовательных отношений. Социальной службой и профсоюзной организацией школы разработан план мероприятий по организации неформального общения «Корпоративные события» (**Приложение 4**). События, отраженные в данном плане, способствуют культурному и духовному развитию и сохранению традиций школы.

1.6.5. Взаимодействие с МБУ «УМЦ» города Обнинска (посещение комнаты психологической разгрузки, индивидуальные психологические консультации для участников образовательного процесса). Ежемесячно учебно-методический центр города составляет план мероприятий с учетом заявок от школ города. В связи с этим планируется ежемесячное составление заявки администрации школы и психолого-педагогической службой школы.

1.7. Сроки реализации Проекта

Планируется внедрение и выполнение проекта в течение 3-х лет и включает в себя три этапа.

Первый этап (Организационный) до конца 2019-2020г.г.	Второй этап (Формирующий) 2020/2021г.г и 2021/2022г.г	Третий этап (Обобщающий) 2021/2022уч.год
Целью является активное стимулирование мотивации педагогов, развитие у них адекватного представления о собственной деятельности и профессиональной мобильности, необходимой для самореализации в профессии.	Работа по раскрытию перед педагогами новых возможностей самореализации, повышающих их ценность как профессионалов.	Заключительный этап, цель которого - проведение анализа и оценки результатов работы всех участников проекта (на основании самоанализа, анкетирования и использование методик по В. А. Ясвину).

1.8. Ресурсное обеспечение Проекта.

Школа обладает достаточными ресурсами для реализации проекта.

- 1) Кадровое обеспечение составляет 100%.
- 2) Все помещения обеспечены комплектами оборудования для реализации всех предметных областей и внеурочной деятельности, включая расходные материалы и канцелярские принадлежности, а также мебелью, офисным оснащением, АРМ учителя, необходимым инвентарём. Все учебные кабинеты школы подключены к Интернету.

- 3) Для финансового обеспечения Проекта школы используются бюджетные и внебюджетные средства. План финансово-хозяйственной деятельности школы ежегодно размещается на сайте школы.

1.9. Управленческое сопровождение Проекта.

Управление направлено на создание внешних и внутренних условий, благоприятных для реализации их функций и достижения поставленной цели.

Процесс управления - это обеспечение педагогов школы мотивационными, информационными, и методическими ресурсами, которые необходимы для успешной работы в достижении цели и выполнения задач Проекта школы.

Организация управления реализации Проектом в нашей школе будет осуществляться в зависимости от мероприятий (**Приложение 5**), решающих конкретные задачи, через администрацию школы, руководителей ШМО, педагогов- психологов, и учителей.

Функция директора быть инициатором изменений и сделать процесс максимально эффективным, собрать в педагогическом коллективе команду профессионалов, владеющих новыми технологиями обучения, воспитания и менеджмента образования, которые поддерживают инновационный процесс и способны принять участие в личностном развитии, оказывать им поддержку и реально стимулировать.

Чтобы достичь успехов в управлении, надо, чтобы администрация имела единый взгляд на пути решения проблем. Только так можно стимулировать коллектив к достижению поставленной цели: личностного роста каждого педагога.

1.10. Критерии оценки эффективности реализации Проекта

Критерии	Показатели	Инструментарий
Профессиональный рост педагога	- положительная динамика ступеней профессионального роста: умелость, мастерство, творчество, новаторство; - профессиональные и личностные достижения педагогов; - участие в конкурсах и фестивалях педагогического мастерства, социальных проектов Аттестация на присвоение и подтверждение квалификационных категорий (первой и высшей).	Приложение 1, анкеты, наблюдения анализ.

Уровень педагогической деятельности	положительная динамика уровней профессиональной деятельности	
Обобщение педагогического опыта	<ul style="list-style-type: none"> - положительная динамика этапов становления и формирования педагогического опыта система открытых мероприятий; - публикации (как электронные, так и печатные); - представление педагогического опыта; - выступления на семинарах, конференциях, форумах, круглых столах. 	
Инвариантные инструменты	<p>Продукты Сбербанка фонда «Вклад в будущее» по социально-эмоциональному развитию:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методические пособия, - методические материалы. <p>Технология «Открытая стена», «Измеритель эмоций», «Культура ненасильственного общения» и другие.</p>	
Внедрение в практику педагогической деятельности продуктов Сбербанка по развитию «Личностного потенциала»	Инструменты (способы, шкалы, варианты интерпретации), предложенные программой Сбербанка по развитию «Личностного потенциала»	

Удовлетворенность результатами личностного роста	степень удовлетворенности всех субъектов образовательного процесса.	Положение о стимулировании педагогических
Рефлексивная педагогическая компетентность	Сформированность 4-К: критического мышления, креативности, коммуникаций, кооперации	
Взаимодействие всех участников образовательной среды	- определение основных направлений деятельности; - создание системы взаимодействия, установление партнерских связей с УМЦ; - благоприятный психологический климат, диалог и сотрудничество.	
Качество управления процессом развития личностного роста	- рациональное планирование деятельности; мониторинг, анализ и контроль качества деятельности; - эффективность системы стимулирования педагогов.	

1.11. Риски Проекта и способы их минимизации:

- 1) Недостаточный темп реализации проекта.
 - 2) Существует риск непринятия педагогами данного проекта. Нежелание учителей к самосовершенствованию в личностном развитии.
 - 3) Возникновение конфликтной среды в результате введения новых изменений в управлении ЛОРС и «нездоровой» конкуренции между педагогами.
 - 4) Пассивность и психологическая неготовность отдельных учителей работать в данном направлении, в связи с большой педагогической нагрузкой большинства педагогов.
- Повышение активности, рост зон неформального влияния ПОС, являются одним из способов минимизации рисков.

1.12. «Дорожная карта» Проекта (Приложение 5)

1.13 Список литературы (источников)

1. Д. А. Леонтьева «Личностный потенциал- зачем, что и как?», статья.
2. В. А. Ясвин «Школьная среда как предмет измерения: экспертиза, проектирование, управление».
3. Дэниэл Гоулман « Эмоциональный интеллект».
4. Лизинский В.М. Имидж и миссия школы как ресурс ее развития // Ресурсный подход в управлении развитием школы. - М.: Центр «Педагогический поиск», 2006. - С. 106-108.
5. Могутова Н.Е. Корпоративная культура: понятие, подходы. // Социологические исследования 2005, № 4.
6. Пискунов М.С. Имидж образовательного учреждения: структура и механизмы формирования. Мониторинг и стандарты в образовании, №5, 1999.
7. Самохин М.Ю. Самохина А.К. Бренд школы: создание, поддержка и развитие.- "Справочник руководителя образовательного учреждения", №10 2008
8. Сергеева Т.Б., Горбатько О.И. Особенности корпоративной культуры образовательного учреждения. // Педагогика, 2006. № 10.
9. Токпаева М. А. Педагогическое общение — важное условие эффективности учебно-воспитательного процесса [Текст] // Теория и практика образования в современном мире: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, май 2013 г.). — СПб.: Реноме, 2013. — С. 110-112. — URL <https://moluch.ru/conf/ped/archive/70/3839/> (дата обращения: 03.03.2020)
10. Т. Г. Блинова, Е.Н. Жаркова, И. Н. Стукалова. Проектирование индивидуального плана профессионального развития педагога на основе результатов самоанализа и самооценки профессиональной деятельности: методические рекомендации/ http://www.akipkro.ru/images/docs/profstandart/samoanaliz/ind_plan_razvitiya.pdf
11. Тузова Н. Н. Развитие творческого потенциала педагогов общеобразовательной организации // Молодой ученый. — 2017. — №25. — С. 316-319. — URL <https://moluch.ru/archive/159/44865/> (дата обращения: 25.02.2020).

Приложения.

Приложение1

Таблица 1

Мои профессиональные достижения (заполняет каждый педагог)

Компетенции	Формы предъявления результатов, подтверждающих высокий уровень владения компетенцией	Описание опыта
<i>«Общепедагогическая функция. Обучение»</i>		
Разработка и реализация программ учебных дисциплин в рамках основной общеобразовательной программы		
Осуществление профессиональной деятельности в соответствии с требованиями ФГОС		
Планирование и проведение учебных занятий		
Организация, осуществление контроля и оценки учебных достижений, текущих и итоговых результатов освоения основной образовательной программы обучающимися		
Формирование универсальных учебных действий		
Объективная оценка знаний обучающихся на основе тестирования и других методов контроля в соответствии с реальными учебными возможностями детей		
<i>«Воспитательная деятельность»</i>		
Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды		
Постановка воспитательных		

целей, способствующих развитию обучающихся, независимо от их способностей и характера		
Определение и принятие четких правил поведения обучающимися в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка образовательной организации		
Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т. д.)		
Проектирование ситуаций и событий, развивающих эмоционально-ценностную сферу ребенка		
Создание, поддержание уклада, атмосферы и традиций школы		
Развитие у обучающихся познавательной активности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции, формирование у обучающихся культуры здорового и безопасного образа жизни		
<i>«Развивающая деятельность»</i>		
Выявление проблем обучающихся, связанных с особенностями их развития		
Оказание адресной помощи обучающимся		
Развитие у обучающихся познавательной активности, самостоятельности, инициативы, творческих способностей, формирование гражданской позиции здорового и безопасного образа жизни		
<i>«Педагогическая деятельность по реализации программ НОО, ООО или СОО»</i>		
Проектирование		

образовательного процесса на основе ФГОС		
Формирование метапредметных и универсальных учебных действий		

Таблица 1

Мои профессиональные дефициты (заполняет каждый педагог)

Компетенции (трудовые действия), оцененные баллами «0» или «1»	Распределение дефицитов по степени актуальности их восполнения	Примечание
<i>«Общепедагогическая функция. Обучение»</i>		
Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению		
Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями		
Формирование мотивации к обучению		
<i>«Воспитательная деятельность»</i>		
Реализация современных форм и методов воспитательной работы,		
Использование новых форм и методов работы с родителями		
<i>«Развивающая деятельность»</i>		
Применение методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка		
Освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными учащимися		
Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) ИОП		
Формирование системы регуляции поведения и деятельности обучающихся		

<i>«Педагогическая деятельность по реализации программ начального общего образования»</i>		
Объективная оценка успехов и возможностей обучающихся с учетом индивидуального психического развития детей		
Корректировка учебной деятельности исходя из данных мониторинга образовательных результатов с учетом индивидуального психического развития детей		

Таблица 3

План устранения дефицитов профессиональной деятельности(заполняет каждый педагог)

Трудовые функции	Компетенции, овладение которыми актуально для меня	Планируемый результат развития компетенции	Планируемые сроки	Формы работы по преодолению дефицитов	Формы предъявления результатов овладения компетенцией
1	2	3	4	5	6
«Обучение»	Систематический анализ эффективности учебных занятий и подходов к обучению				
	Формирование навыков, связанных с информационно-коммуникационными технологиями (далее – ИКТ)				
	Формирование мотивации к обучению				
Воспитательная деятельность	Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы, используя их как на занятии, так и во внеурочной деятельности				

	Использование конструктивных воспитательных усилий родителей (законных представителей) обучающихся, помощь семье в решении вопросов воспитания ребенка				
«Развивающая деятельность»	Применение инструментария и методов диагностики и оценки показателей уровня и динамики развития ребенка				
	Освоение и применение психолого-педагогических технологий (в том числе инклюзивных), необходимых для адресной работы с различными контингентами учащихся: одаренные дети, социально уязвимые дети, дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с ОВЗ				
	Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями ИОП				

	Формирование системы регуляции поведения и деятельности обучающихся				
«Педагогическая деятельность по реализации программ»	Объективная оценка успехов и возможностей обучающихся с учетом индивидуального психического развития детей				
	Корректировка учебной деятельности исходя из данных мониторинга образовательных результатов с учетом индивидуального психического развития детей				
	Проведение (во взаимодействии с психологом) мероприятий по профилактике возможных трудностей адаптации детей к учебно-воспитательному процессу				

Приложение 2

Проект «Корпоративная культура школы».

В сложившихся условиях, когда школа обязана быть, прежде всего, конкурентоспособной, возникает необходимость расширения определения корпоративной культуры.

Корпоративная культура образовательного учреждения представляет синтез ценностей, норм, отношений, привычек, традиций, форм поведения, ритуалов, заключенных в оболочку социального окружения, внутри которой школа как образовательная корпорация получает возможность самореализовываться, выработать индивидуальный стиль поведения и взаимоотношений с социумом.

Сущность корпоративной культуры образовательного учреждения включает в себя следующие элементы:

- совокупность убеждений, отношений, норм поведения и ценностей, общих для всех педагогов образовательного процесса;
- набор наиболее важных предположений, принимаемых педагогическим коллективом школы и получающих выражение в заявленных организацией ценностях, задающих людям ориентиры их поведения и действий;
- явления духовной и материальной жизни коллектива, моральные нормы и ценности, кодекс поведения, укоренившееся ритуалы;
- систему взаимодействующих материальных и духовных ценностей, отражающих ее индивидуальность, помогающих педагогам воспринимать себя и окружающих как сложное, динамическое явление;
- свод формальных и неформальных правил и норм деятельности, обычаев и традиций, персональных и групповых интересов;
- комплекс разделяемый всеми членами педагогического коллектива ценностей, представлений, понятий, убеждений, а так же поведенческих норм.

В современном обществе прогрессивные руководители, в том числе и образовательных учреждений, рассматривают культуру своей организации как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать все подразделения и отдельных лиц на общие цели, мобилизовать инициативу сотрудников, обеспечивать лояльность и облегчать общение.

Считается, что корпоративная культура способствует повышению качества образования в некоторых случаях эффективнее, чем любые современные инновационные педагогически технологии. При этом необходимо, чтобы элементы корпоративной культуры образовательного учреждения были приняты педагогами школы, так как успешность реализации элементов корпоративной культуры предполагает устойчивую мотивационную составляющую.

Таким образом, корпоративная культура максимально способствует созданию жизнедеятельной среды в школьном коллективе, овладению ключевыми компетенциями, включая коммуникативную, правовую, экономическую, экологическую, создавая потенциал для движения вперед.

- 1) разработка и принятие миссии ОУ и целевых установок коллектива;
- 2) установление и корректировка норм делового общения;
- 3) закрепление и корректировка традиций ОУ, апробация новаций;
- 4) доработка символики, брендовых атрибутов ОУ.

Содержание проектной деятельности

Проект предполагается реализовать в период с **01.02.2020 по 01.06.2022г.**

I этап- подготовительный 01.02.2020 – 01.06.2020

- изучение мнений сотрудников школы, родителей и социальных партнеров;
- принятие стратегических документов.

II этап- основной 01.03.2020 – 01.01.2022

- установление и корректировка норм делового общения;
- закрепление и корректировка традиций ОУ, апробация новаций;
- доработка символики, брендовых атрибутов ОУ.

III этап –заключительный 01.01.2022 – 01.06.2022

- контроль промежуточных результатов,
- корректировка деятельности по формированию корпоративной культуры;
- мониторинг сформированности корпоративной культуры.

План реализации проекта

Основные мероприятия	Сроки	Ответственный	Результат
Подготовительный этап			
Разработка анкет с привлечением всех заинтересованных сторон	Февраль-март 2020г.	Педагоги-психолог Зам. директора по ВР	Анкеты
Общешкольный педагогический совет	Март 2020г.	Директор	Создание команды
Анкетирование всех участников проекта	Март 2020г.	Педагог-психолог Зам. директора по ВР	Анализ анкет
Разработка миссии	Апрель 2020г.	Директор	Стратегия + план Проекты документов
Конференция	Май 2020г.	Директор	Принятие и утверждение документов
Основной этап			
Серия тренингов для учителей: 1.«Командообразование» 2.«Коммуникативная культура» Педагогические всеобучи Тренинги для педагогов: 1.« Конфликты» 2.« Коммуникативная культура» Тренинги на межличностные отношения внутри коллектива: 1.«Понимание себя и других» 2.«Толерантность»	Март – сентябрь 2022г.	Педагоги – психологи Классные руководители	Соблюдение норм делового общения в коллективе учителей
Разработка Корпоративного Кодекса	Сентябрь 2020г.	Директор	Утверждение Корпоративного Кодекса
Организация информационного пространства	Весь период	Заместители директора	Стенды, сайт школы
Субботник «Сделаем наш мир лучше» Выставка учителей «Мое увлечение» Конкурс проектов для классных руководителей и классных коллектив «Моя школа самая лучшая» Конкурс проектов для педагогических творческих групп «Уютная школа»	Сентябрь 2020,2021, 2022г. Октябрь 2020,2021, 2022г г. Ноябрь 2020,2021, 2022г г. Декабрь 2020,2021, 2022г г.	Заместитель директора по ВР	Корректировка системы традиционных мероприятий
Корректировка положения о стимулировании педагогов Тренинги по профилактике	Весь период (по отдельному плану)	Директор Заместители директора по УВР	Формирование мотивации учителей к использованию

профессионального выгорания: 1.«Здоровье педагога» 2.«Установка на успех» Создание карты личностного роста педагога			инноваций и самообразованию
Организация корпоративных событий: традиционные вечера, праздники, дни рождения педагогов (юбилеи), экскурсии в музеи, посещения театров, поездки и другое	Весь период (по отдельному плану)	Директор Педагоги-организатор	Сплочение коллектива
Разработка положения о конкурсах: «Эмблема класса», «Песня класса» Проведение конкурса. Голосование в школе и на сайте	Февраль – март 2021г.	Зам. директора по ВР Педагоги-организаторы Классные руководители	Положение Эмблема, песня
Конкурс рисунков «Школьная форма педагогов» (1-7 кл.) Родительские классные собрания «Школьная форма педагогов» Круглый стол «Наш имидж» (8-11 кл) Конференция для всех участников проекта «+» и «-» (приглашение бизнес сообщества, показ моделей, голосование)	Апрель - май 2021г.	Заместитель директора по ВР Классные руководители	Определение стиля школьной формы педагогов
Введение школьной формы для педагогов Изготовление аксессуаров с фирменным знаком (значки, футболки, галстуки и пр.)	до 1 января 2022г.	Заместитель директора по ВР Классные руководители	Выработка своего стиля
Заключительный этап			
Итоговое анкетирование всех участников проекта	Январь 2022г.	Заместители директора Классные руководители	Анализ анкет
Проведение мониторинга сформированности корпоративной культуры	Апрель-май 2022г.	Педагоги-психологи Заместители директора	Результаты диагностик
Проведение семинара – практикума по составлению договора соглашения о взаимоотношениях	Октябрь 2022г.	Рабочая группа проекта	Обобщение и распространение опыта
Выпуск информационно-методического сборника по итогам проекта	Май 2022г.	Рабочая группа проекта	Информационно-методический сборник

Ресурсы

1.Кадровые ресурсы

№п/п	Ф.И.О. (должность)	Обязанности исполнителей
1	Пестрикова Ольга Владимировна (директор)	-Общее руководство проектом -Разработка и утверждение необходимой нормативно-правовой базы
2	Сауткина Светлана Николаевна (зам. директора по УВР)	- Руководство инновационной деятельностью -Методическая помощь педагогам по самообразованию -Организация информационного пространства
3.	Царева Валентина Андреевна (зам. директора по ВР)	-Руководство деятельностью классных руководителей - Разработка Положений конкурсов и их проведение
4.	Шестопалова Олеся Сергеевна (педагог – психолог)	- Разработка пакета диагностических материалов - Проведение мониторинга, тренинговых занятий
5.	Педагоги – организаторы	- Разработка сценариев мероприятий и их проведение
5	Классные руководители	- Руководство классными коллективами - Организация взаимодействия с родителями учащихся

Приложение 3

Тематический план программы тренинга развития эмоционального интеллекта, профилактика синдрома эмоционального выгорания у педагогов, повышение уровня жизнестойкости.

Этап реализации программы и его задачи	Тема занятия и его ключевая цель	Основные формы и Методы
--	----------------------------------	-------------------------

<p>1. Вводный (проблемно-ориентировочный) этап</p> <p>На данном этапе реализуются задачи, направленные на формирование понимания у педагогов целей и задач программы, целевой установки у педагогов по отношению к собственному участию в данной программе.</p> <p>В то же время на данном этапе осуществляется оценка и самооценка характера готовности педагогов к активному участию в программе, готовности к самопознанию и саморазвитию, формирование положительной мотивации участия в программе, а также представлений о предполагаемых (возможных) субъективных результатах и принципах поведения участников программы.</p> <p>При этом на данном этапе осуществляется психологическая диагностика</p>	<p>Занятие 1. Вводное.</p> <p>Цель: формирование у участников представления о целях и задачах предлагаемой программы, введение в проблематику эмоционального интеллекта, выявление ожиданий участников программы, формирование представлений о принципах поведения участников тренинга</p>	<p>Правила работы, дискуссия на тему «Эмоции в нашей жизни»</p> <p>Упражнение «распознай эмоцию»</p> <p>Упражнение «измеритель настроения»</p>
	<p>Занятие 2. Семь универсальных эмоций.</p> <p>Цель: введение в проблематику эмоционального интеллекта, расширение представлений об эмоциональном мире человека, представлений о роли эмоций в жизни человека</p>	<p>Упражнение «Эмоциональный словарь», групповая дискуссия «Эмоции, чувства, настроение, ощущение».</p> <p>Упражнение «Цветовой дневник настроения»</p> <p>Упражнение «мой эмоциональный портрет»</p>
	<p>Занятие 3. Эмоции и эффективность деятельности. Главные потребности человека. SCARF-СОЦИАЛЬНЫЕ ПОТРЕБНОСТИ.</p> <p>Цель: введение в проблематику понимания потребностей человека.</p>	<p>Мини –презентация «Потребности в жизни человека»</p> <p>Упражнение «scarf»</p> <p>Упражнение «эмоциональные весы»</p> <p>упражнение «Эмоциональные линзы»</p>
<p>2. Формирующий этап</p> <p>Задачи формирующего этапа программы состоят в создании условий, способствующих достижению основных целей программы посредством применения активных форм обучения и, осуществления постоянной обратной связи, позитивного подкрепления</p>	<p>Занятие 4. Эмоция гнева</p> <p>Цель: формирование способности к идентификации эмоции, пониманию причин и управлению эмоцией</p>	<p>Упражнение «Эмотивные ассоциации»;</p> <p>упражнение «Как я чувствую»;</p> <p>упражнение «Образ эмоции»;</p> <p>упражнение «Метафора»;</p> <p>упражнение «Коллаж»;</p> <p>упражнение «И опыт, сын ошибок трудных...»;</p> <p>упражнение «Притча о...»;</p> <p>упражнение «Что я в силах</p>
	<p>Занятие 5. Эмоция презрения.</p> <p>Цель: формирование способности к идентификации эмоции, пониманию причин и</p>	

	управлению эмоцией	изменить»
	<p>Занятие 6. Эмоция отвращения Цель: формирование способности к идентификации эмоции, пониманию причин и управлению эмоцией</p>	
	<p>Занятие 7. Эмоция страха Цель: формирование способности к идентификации эмоции, пониманию причин и управлению эмоцией</p>	
	<p>Занятие 8. Эмоция удивления Цель: формирование способности к идентификации эмоции, пониманию причин и управлению эмоцией</p>	
	<p>Занятие 9. Эмоция грусти Цель: формирование способности к идентификации эмоции, пониманию причин и управлению эмоцией</p>	
	<p>Занятие 10. Эмоция радости Цель: формирование способности к идентификации эмоции, пониманию причин и управлению эмоцией</p>	

<p>3. Обобщающий (рефлексивный) этап Задачи обобщающего (рефлексивного) этапа направлены на оценку программы в целом (ее структуры, реализуемых форм, методов, положительных и отрицательных аспектов), осмысление педагогами своего участия в программе, рефлексию собственных возможных самоизменений. Также на данном этапе осуществляется повторная психологическая диагностика с целью объективной оценки эффективности</p>	<p>Занятие 11. Заключительное. Цель: подведение итогов реализации программы тренинга</p>	<p>Упражнение «коллаж-смакование» Упражнение « 3 хорошие вещи» Повторная диагностика «Измеритель настроения»</p>
<p>реализованной программы <i>2 блок</i> Синдром эмоционального выгорания у педагогов и повышение уровня жизнестойкости.</p> <p>Жизнестойкость как качество, необходимое для успешной личности.</p>	<p>Занятие 1. Синдром эмоционального выгорания у педагогов. Цель: повышение уровня жизнестойкости и навыков саморегуляции.</p>	<p>Мини-презентация; Анкета для педагогов; Опросник на определение «выгорания» МВІ</p>
	<p>Занятие 2. Профилактика синдрома эмоционального выгорания у педагогов.</p>	<p>Упражнение «откровенно говоря» Упражнение «калоши счастья»; Упражнение «рефлексивный кубик»; Упражнение «сад моей души»; Анкета «обратная связь»</p>
	<p>Занятие 3. Жизнестойкость как способ преодоление трудных жизненных ситуаций. Цель: расширить представление педагогов о жизнестойкости и о ее роли в преодолении трудных жизненных ситуаций.</p>	<p>Мини-презентация « Стили поведения в ТСЖ»; Опросник «жизнестойкости – краткая версия»; Упражнение «человек под дождем»</p>

	<p>Занятие 4. Ресурсные компоненты личности и их развитие. Цель: развитие внутренних ресурсов для формирования жизнестойкости.</p>	<p>Беседа (мини-презентация); Упражнение «Я солнце»; Упражнение «шкала внутренних ресурсов»; Упражнение «круг моего общения»</p>
	<p>Занятие 5. Особенности эмоциональной сферы и жизнестойкость. Цель: рассмотреть особенности эмоциональной сферы, лежащей в основе жизнестойкости.</p>	<p>Мини-презентация «жизнестойкость и психологическое благополучие»; Упражнение «мир в котором я живу»; Упражнение ««Опросник психологического благополучия К. Рифф» в адаптации Т.Д. Шевеленковой и П.П. Фесенко)</p>
	<p>Занятие 6. Постановка целей и осознанных смыслов. Цель: Расширить представление о своих способностях, определить наиболее перспективные направления развития личности. Рефлексия по итогам практикума.</p>	<p>Мини-презентация «Искусство ставить цели и их достигать» Упражнение «Принимаю ответственность»; Упражнение «Я через 10 лет»; Упражнение «Я смог»; Упражнение «Мои планы»</p>

Приложение 4

Организация корпоративных событий в рамках неформального общения:

Корпоративное событие	Сроки	Ответственный	Ожидаемый результат	Итоги
<p>Корпоративные вечера (чаепитие, культурно-развлекательная программа):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Вечер, посвящённый Дню Знаний; - Вечер, посвящённый дню Учителя; 	<p>Сентябрь 2020г., 2021г., 2022г.</p> <p>Октябрь 2020г., 2021г. ,</p>	<p>Царева В.А.</p> <p>Рулёва Л.М., Галабир С.В.</p>	<p>Сплочение коллектива, создание дружеской благоприятной личностного климата, совместное обсуждение перспектив развития школы</p>	

- Новогодний вечер;	2022г. Декабрь 2020, 2021г. , 2022г.	Царева В.А.		
- Вечер, посвящённый Международному женскому дню;	Март 2021г., 2022г. , 2022г., 2023г.	Галабир С.В., Рулёва Л.М.		
- Вечер, посвящённый окончанию учебного года.	Май, 2021г., 2022г., 2023г.,	Царева В.А.		
Традиционные школьные и городские праздники: - «День Знаний» - «День Учителя» - «День Матери» - «Рождество» - «Новый год» - «День Защитника Отечества» - «Масленица» - «Международный женский день» - «День Победы» - «Последний звонок»	Сентябрь Октябрь Ноябрь Декабрь Декабрь Февраль Февраль Март Май Май	Царева В.А., педагоги- организаторы, педагоги школы	Развитие творческих личных качеств учителя, умение работать в команде и малыми творческими группами	
Дни рождения педагогов (юбилеи)	В течение каждого учебного года	Галабир С.В., Рулёва Л.М., Царева В.А.	Сплочение коллектива, создание дружеской благоприятной личностного климата, совместное обсуждение перспектив развития школы	
Экскурсии в музеи, посещения театров, поездки	Раз в месяц в течение учебного года	Архипова Н.В. (председатель проф.союза), Царева В.А., педагоги- организаторы	Проведение совместного досуга на сближение коллектива	
Участие в тимбилдинге (игровые программы,	Раз в полугодие	Царева В.А.	Эмоционально сблизить коллектив, улучшить психологический климат, внедрить общие	

городское ориентирование, творческие программы (театральные, кинофестивали, танцевальные, музыкальные, кулинарные и др.)			корпоративные правила и нормы поведения в коллективе, раскрыть творческие возможности в использовании потенциала сотрудников, поднять личностную самооценку, дать педагогам навыки командной работы и решения нестандартных задач.	
Участие в профессиональных выставках, форумах, пресс-конференциях	Один раз в четверть	Администрация школы	Отчёт с мероприятий с фотографиями и информацией о результате укрепляет корпоративный дух педагогического коллектива	
Семейные дни по интересам (объединение педагогов и их семей по интересам): «День питомца», «Кулинарный день», «Путешествуй весело»...	Один раз в месяц	Царева В.А.	Объединение педагогического коллектива, умение делиться своим опытом и знаниями в областях отдельных от работы и профессии учителя	

Приложение 5

Дорожная карта проекта

Этап реализации программы (сроки)	Мероприятие	участники и ответственные
1. Организационный этап до конца 2019-2020(п.1.6.1)		
Февраль- март 2020г.	1. Самостоятельное изучение материалов из линейки продуктов предложенных Фондом «Вклад в будущее» по управлению Личностного потенциала	Администрация, руководители ШМО, учителя предметники,
23.03.20, 24.03.20	2. Обсуждение на заседаниях ШМО,	
Февраль 2020г.	3. Проведение анкетирования и опроса педагогов по методикам В. А. Ясвина	
Февраль, март 2020г.	4. Проведение диагностики затруднений, потребностей педагогов	
Март 2020г.	5. Обработка результатов и	

	корректировка предварительных данных.	
27.02.20, 28.02.20	6. Знакомство с результатами анкетирования. Формирование банка идей на ШМО	
25.03.20	4. Проведение педсовета по теме «Совершенствование личностного роста педагога, как инструмент развития кадрового потенциала» март 25.03.20	Зам. директора по УВР Сауткина С. Н. Педагог- психолог Шестопалова О. С. Зам. по ВР Царёва В.А.
26.03.20	7. Утверждение плана мероприятий по совершенствованию образовательной среды на педсовете школы.	
2 Формирующий этап		
в течение всего этапа	1. Создание благоприятных условий для педагогической деятельности.	Администрация
25.05.20-28.08.20	2. Создание перспективного плана повышения квалификации педагогов и членов административной команды	зам. директора по УВР Сауткина С. Н.
23.03-28.10.20	3. Теоретическая и практическая подготовка педагогов к работе. Прохождение курсов по теме «Развитие личностного потенциала в системе взаимодействия ключевых участников образовательных отношений». п.1.6.2.	Учителя предметники
1 раз в четверть	5. Организация постоянно действующего семинара по темам: «Теория и практика развития педагогического потенциала», «Творческий кризис», «Критерии педагогического потенциала» по плану психолога (п.1.6.3.)	Зам. директора по УВР Сауткина С. Н. Педагог- психолог Шестопалова О. С. Зам. по ВР Царёва В.А., руководители ШМО
в течение всего периода	Реализация проекта «Корпоративная культура школы».	Администрация, руководители ШМО
в течение всего периода	Организация корпоративных событий в рамках неформального общения	Администрация, профком школы
3 Обобщающий этап (п. 1.6.4)		
в течение третьего года	1. Анализ: - методической деятельности учителя - работы по самообразованию - использование современных педагогических технологий в деятельности 2. Анализ удовлетворённости	

	<p>педагогов системой стимулирования и её корректировка (при необходимости)</p> <p>3. Представление и награждение лучших работников образования государственными, муниципальными и отраслевыми наградами и знаками отличия</p> <p>выявление</p> <p>4. Укомплектованность ОУ высококвалифицированными педагогическими кадрами</p>	
--	---	--