

3.2/2022

ISSN: 2782-4128

**Вестник
Екатеринбургского
Дома
Учителя**



**Новый вектор
развития**



*Тематический выпуск,
посвященный результатам работы управленческих команд
города Екатеринбурга*

СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКА:

Крюкова Е.М. Формирование культуры счастья в образовательной организации	4
<i>Встреча коллектива из отпуска</i>	
Чуб Т. С., Ванюшина Л. А. Сценарий тематической встречи коллектива из отпуска	8
Нестерова Е.В., Полукарова О.Ю. Методические рекомендации по проведению тематической встречи коллектива из отпуска	11
<i>Формирование культуры счастья в организации</i>	
Куницкая С.В., Усачева А.В. Интеллект-карта «формирование культуры счастья в лице» или как выработать у сотрудников «гормоны счастья»	15
Удинцев И.Н., Гайдук Н.В. Формирование культуры счастья в организации	32
<i>Мотивация к обучению</i>	
Фирсанова А.С. Методические рекомендации по применению кейс-технологии в учебной деятельности	35
<i>Сюрпризные дни в организации</i>	
Хисамова Т.Г., Васильева С.П. Блиц-встреча сотрудников в «Счастливую Пятницу»	40
Румянцева Е.А., Ярчихина С.А. Методические рекомендации для проведения сюрпризного дня в мадоу – детском саду № 555	42
Азанова Н.П., Самарина А.В. Сценарий тематического дня «Сладкий сюрпризный день»	44
Гирфанов Н. В., Гервиц С. Э. Методические рекомендации по проведению проективной сессии «как сделать счастливый урок»	48
Мантурова Т.И. Форум-театр - как средство решения актуальных проблем воспитания счастливого человека	58
<i>Стратегические (проективные) сессии для педагогов образовательных организаций</i>	
Баннх М.М., Турышева А.П. Методические рекомендации по проведению сессии стратегического планирования на примере	

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

опыта МАДОУ – детского сада № 555	63
Давыдова Е.А., Дехтярь Н.А. Сценарный ход проведения стратегической (проективной) сессии для педагогов ДОО	69
<i>Развивающие беседы с педагогами образовательных организаций</i>	
Кузнецова С.И., Давыдова Е.А. Методические рекомендации к проведению развивающих бесед с педагогами	72
Пихтулова О.В. Методические рекомендации по проведению «Развивающих бесед» с педагогами	83
<i>Командообразование в образовательной организации</i>	
Абдумаева Д.К., Исакова О.Е., Фатумаева О.В. Методические рекомендации по проведению командообразующего мероприятия в коллективе детского сада «Дарим книги с любовью»	89
<i>Педагогические советы в образовательной организации</i>	
Балакина М.В., Волокитина Е.А. Методические рекомендации по проведению августовского педагогического совета по теме: «Формирование корпоративной культуры школы»	96
Обожина Н.С., Данилова О.А. Рекомендации по проведению педагогического совета в общеобразовательной организации	103

3.2/2022 (май-июнь)

Крюкова Е.М.

krukovaam@mail.ru

директор

МБУ ИМЦ «Екатеринбургский Дом Учителя»

УДК 37.07

ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ СЧАСТЬЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В научной статье описывается опыт формирования уровня личной устойчивости и жизнестойкости посредством создания позитивных отношений в коллективе и создания культуры счастья.

Ключевые слова: культура счастья, образовательная организация, устойчивость, жизнестойкость.

Kryukova E.M.

krukovaam@mail.ru

director of MBU IMC

«Yekaterinburg Teacher's House»

Yekaterinburg

FORMATION OF A CULTURE OF HAPPINESS IN AN EDUCATIONAL ORGANIZATION

Annotation. The scientific article describes the experience of forming a level of personal stability and resilience through the creation of positive relationships in the team and the creation of a culture of happiness.

Keywords: culture of happiness, educational organization, sustainability, resilience.

Педагог должен быть обязательно любопытным, открыт новому, хотеть повысить уровень личной устойчивости и жизнестойкости. При этом заботиться о создании и развитии ценных, позитивных отношений. Педагог обязательно должен быть счастливым.

Барбара Фредриксон, американский профессор психологии, разработала теорию эволюционной роли позитивных эмоций, согласно

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

которой они являются основой расширения наших представлений о себе и о мире, навыков взаимодействия с ним, а также построения значимых отношений (теория так и называется — «расширяй и строй»). Ведь именно положительные эмоции помогают нам проявлять любознательность. Б. Фредриксон эмпирически доказала, что люди, испытывающие положительные эмоции, способны мыслить более гибко и находить более креативные решения.

В основании модели счастья в организации лежат несколько структурных компонентов.

Важнейшим из них являются СМЫСЛЫ и ценности. Осмысленность – основа счастья человека. Во имя чего мы в своей профессии, куда мы движемся, зачем мы работаем – ответы на эти вопросы должны лежать в основе профессиональной деятельности. Единые смыслы в образовательной организации должны формироваться коллективно. Ни в коем случае не диктоваться руководством. Осмысленность – важнейший мотиватор успеха в профессии, особенно у педагога.

ОТНОШЕНИЯ в коллективе играют большую роль. Ведь 80% своей жизни мы проводим на работе. То, насколько человека принимают таким, какой он есть, с его сильными сторонами и зонами роста, уважают его мнение, слышат его точку зрения очень важно для каждого сотрудника. Но именно управленческая команда организации формирует эти настроения. Играет ведущую роль в создании этих отношений. Поэтому в работе с управленческими командами апробированы и включены в практику такие события как «Счастливая пятница», когда подводится итог недели или двух недель. На событии каждый сотрудник обозначает свой личный итог в общем деле, отвечая на вопрос: что я сделал для проведения того или иного события, каков мой вклад в общее дело и что он планирует сделать в следующем периоде, чтобы организация функционировала более успешно. Это круг комплиментов или ритуал «Горячее сердце», когда символ сердца передается из рук в руки по кругу со словами: «Благодарю Вас (имя) за то, что Вы....». Ведь каждому сотруднику есть за что сказать СПАСИБО! «Счастливые пятницы», интересные корпоративные встречи создают в коллективе ОТНОШЕНИЯ, формируя новые добрые коммуникативные связи.

ПОЗИТИВ – основа счастья. Задумайтесь над вопросом – что такое счастье? В ответе обязательно найдется место слову «позитив / позитивное состояние». Создание в коллективе условий, которые формируют позитив – это очень важно. Для этого в своей практике я и моя команда используем множество различных приемов, например,

«капелька нежности». Приходя на работу приятно на мониторе или столе увидеть «сердечный» стикер с пожеланием хорошего дня. Введение в актив должностей «дежурного по счастью» также помогает позитивному доброму настроению. Гормоны счастья играют не последнюю роль в ощущении счастья. Например, эндорфин вырабатывается во время смеха. Используя мозговые штурмы при планировании мы не только приходим к единому видению события, но и позволяем дружно посмеяться над самыми смелыми идеями.

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ нельзя упускать из модели. Именно чувствуя себя творцом того или иного коллективного дела человек обозначает свое место в коллективе. Каждому сотруднику важно принимать участие не в по факту уже решенного, когда говорится «иди и делай», а необходимо чувствовать себя значимым в компании. Для этого необходимо быть в деятельности от мозгового штурма, планировании, организации, проведении и рефлексии события, в котором он принимал участие. И вот тогда сотрудник почувствует свою особую значимость.

Следующий компонент – **ДОСТИЖЕНИЯ**. Нормальное желание каждого работать в успешной, имиджевой организации и понимать, что играешь в общем деле значимую роль. Вместе с этим, хочется и личных профессиональных достижений, личного успеха. Проводя мониторинг профессиональной удовлетворенности сотрудника, руководитель должен понимать первостепенную потребность, которая мотивирует на профессиональное развитие. Важным оказывается признание заслуг, а это сопрягается с вниманием друг к другу. Каждое совещание, каждый педсовет следует начинать приемом «Начнем с приятного». Важно, чтобы в финале отчетного для организации периода (для образовательной организации, конечно, это окончание учебного года) в разных номинациях сотрудники увидели оценку их труда. Например, провести «День чести организации». Можно выделить много номинаций для чествования коллег, таких как «Академия лидерства», «Академия добрых дел», «Академия творчества и мастерства» и, конечно, многие другие. Достижения – это внимание, это признание, мотивация к дальнейшей активности и желание работать на единую цель организации.

Таким образом, культура счастья – это специфический тип корпоративной культуры, чрезвычайно эргономичный для образовательной организации. Очень важно, чтобы каждый учитель чувствовал себя «на своем месте» и был максимально вовлечен в дела школы. Тогда весь педагогический коллектив, вся команда работает для

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

счастливых и успешных детей. Такие они обязательно **ЕСТЬ** и такими – обязательно будут.

Ведь счастлив учитель – счастлив ученик!

В этом номере журнала наши коллеги: директора школ, заместители директоров и учителя делятся своими успешными практиками. Вы сможете увидеть готовые методические разработки, которые легко адаптируются для конкретных образовательных организаций.

Встреча коллектива из отпуска

Чуб Т. С.,
директор MAOU
СОШ № 208
Ванюшина Л. А.,
директор МБОУ СОШ № 183

СЦЕНАРИЙ ТЕМАТИЧЕСКОЙ ВСТРЕЧИ КОЛЛЕКТИВА ИЗ ОТПУСКА

Аннотация. В статье описывается алгоритм проведения встречи коллектива из отпуска в контексте формирования культуры счастья в образовательной организации.

Ключевые слова: культура счастья, образовательная организация, встреча из отпуска.

Chub T. S.,
Director of MAOU Secondary School № 208
Vanyushina L. A.,
Director of MBOU Secondary school № 183

SCENARIO OF A THEMATIC MEETING OF THE TEAM FROM VACATION

Annotation. The article describes an algorithm for holding a team meeting from vacation in the context of the formation of a culture of happiness in an educational organization.

Keywords: culture of happiness, educational organization, meeting from vacation.

Подготовка:

1. Музыка в зале
2. 6 столов, промаркированных разными цветами + (незаметным крестиком помечен один из стульев)
3. 6 цветов ручек (54 штуки) для рассадки за столами
4. Оформление входной двери в школу
5. Чайный стол

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

Ход встречи:

- 1) Небольшое приветственное слово директора
- 2) Прием «Начнем с приятного»: значимые события лета у коллег (лучше выяснить заранее, чтобы сделать приятные сюрпризы).
- 3) Формирование групповой динамики. Прием «Приветствуем друг друга по именам»: называем имя и прилагательное на первую букву своего имени: «Татьяна – терпеливая, но не всегда».
- 4) Знакомство с новыми членами коллектива: прием «Я хочу вас познакомить с замечательным человеком» (каждая группа педагогов, в которой находится новый член коллектива, задает коллеге вопросы, чтобы получить информацию и представить нового коллегу в форме рассказа, который начинается со слов: «Я хочу вас познакомить с замечательным человеком...» (Делает это тот, у кого стул промаркирован желтым крестиком).
- 5) Знакомство с функционалом администрации (Тематическое поздравление административной команды с началом нового учебного года).
- 6) Прием «Тематический якорь»: слушая стихотворение, определить главное слово года. А затем ответить на вопрос: «Как связаны слова «культура» и воспитание». (Воспитание культурой и культура воспитания)

Что есть Культура?

Двигатель прогресса,
Основа жизни,
Синтез Красоты,
Противовес агрессии и стресса,
Зерно Прекрасного на Ниве Доброты.
Култ Ура - поклоненье Свету,
Сияющему в звездной высоте,
Борьба за эволюцию Планеты,
Стремление жить в Любви и Чистоте!
Путь Созидания Гармонии и Духа,
Таланта, закаленного в Огне,
Служения Искусству и Науке,
Полезность людям, обществу, стране...
Культура нам дана для осознания
Со - Творчества
процессов Мироздания.

«Определение культуры невероятно трудно, потому что оно совпадает с определением самого себя. Но определить себя – значит положить себе предел. Сделать самого себя предметом рассмотрения, определить себя можно лишь через другого и в другом. Где же и в чем найти это другое, если культура и есть самое сокровенное, а потому совершенно неотделимая от человека его собственная суть?»

7) Прием «Ассоциации» (На листах А3 в центре пишем слово «КУЛЬТУРА», а затем разными маркерами все ассоциации к этому слову).

8) Дайте определение: «Культурный человек -это... (как можно конкретнее) Прием «Me – We – Us»: у каждого участника стола есть три модерационных карточки, на которых он пишет своё определение (3 минуты), далее каждый участник прочитывает вслух написанное на карточке, а группа выбирает только один вариант (5 минут), еще раз прочитывают то, что получилось и приклеивают карточки на доску (3 минуты).

9) Обобщаем: определим направления нашей работы, которые помогут нам формировать именно такого человека. Работа в группе (на модерационных карточках), далее группируем по совпадениям и выбираем направления работы.

10) Каждая группа работает с одним направлением, определяя мероприятия, в том числе используя предложенные из плана работы (Листы А3). (10 минут).

11) На стикерах пишем свою фамилию и выбираем мероприятия для личного участия.

12) Подведение итогов: счастливый флешмоб, подготовленный новыми членами коллектива.

Нестерова Е.В.
заведующая МАДОУ № 555

Полукарова О.Ю.
заместитель заведующей МАДОУ № 555

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ПРОВЕДЕНИЮ ТЕМАТИЧЕСКОЙ ВСТРЕЧИ КОЛЛЕКТИВА ИЗ ОТПУСКА**

Аннотация. Методические рекомендации подготовлены в помощь управленческим командам детского сада, а также руководителям детских садов и школ, а также призваны помочь руководителям, методистам, воспитателям, при реализации программы создания культуры счастья в учреждение.

Ключевые слова: методические рекомендации, детский сад, школа, культура счастья.

Nesterova E.V.
Head of MADOU No. 555

Polukarova O.Y.
Deputy head of MADOU No. 555

**METHODOLOGICAL RECOMMENDATIONS ON HOLDING A THEMATIC
MEETING OF THE TEAM FROM VACATION**

Annotation. Methodological recommendations have been prepared to help the management teams of the kindergarten, as well as the heads of kindergartens and schools, and are also designed to help managers, methodologists, educators, when implementing a program to create a culture of happiness in the institution.

Keywords: methodological recommendations, kindergarten, school, culture of happiness.

Цель: формирование корпоративной культуры счастья с целью повышения конкурентоспособности и статуса учреждения дошкольного образования.

Задачи:

совершенствование системы управления ДОУ;

формирование и укрепление корпоративной культуры в целях повышения качества образования;

реализация механизмов развития корпоративной культуры с целью повышения имиджа учреждения образования.

Результат:

молодой мобильный педагогический коллектив, стремящийся к профессиональному росту и самоактуализации; активная позиция каждого члена коллектива, в первую очередь, руководителя;

поиск творческих путей решения проблем; поддержание интереса и желание участвовать в деятельности учреждения; желание работать в данном учреждении образования.

Ход встречи:

Welcome - квест

Подготовительная часть (проводится во время рабочего процесса до основной части):

Новым сотрудникам раздаются две категории карточек по количеству работающих педагогов и администрации в ОО, а так же список сотрудников. Карточки выданы двух категорий – «Мэтры» и «молодёжка».

Задача новеньких в первый день – познакомиться с каждым сотрудником и раздать им карточки в зависимости от их стажа работы, каждого узнать по имени.

Задача педагогов, к которым будут приходить новенькие – сказать новым сотрудникам, с чем они могут к ним обратиться. Например: Рада знакомству, меня зовут Мария Викторовна, я работаю давно и отлично разбираюсь в документации педагога. Если будут сложности с этим – обязательно обращайтесь.

Основная часть (проводится в музыкальном зале со всеми сотрудниками)

Вед: Много лет тому назад был построен детский сад.

На улице зелёной, вдали от пап и мам,

Сияет детский садик на радость малышам.

В детском садике сегодня торжество и праздник,

Новых сотрудников встречает детский сад - проказник

Не просты они: багаж - знаниями полон.

И звучит пусть в вашем сердце

Детский смех и гомон.

Пожелаем счастья все мы

Педагогам этим.

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

Пусть и ласку, и любовь

Они дарят детям.

Слово предоставляется заведующему нашего прекрасного сада Елене Владимировне.

Поздравление с началом нового учебного года и знакомство с управленческой командой. И презентация работы детского сада за летний период.

Вед: А вы знаете, как появился наш детский садик? Надо обязательно рассказать об этом новым сотрудникам! А давайте придумаем легенды о том, как он появился? Самая загадочную и невероятную историю мы поместим в летопись детского сада!

Команда «Мэтры» соревнуются с командой «Молодёжка», даётся время на написание и презентацию легенды.

Вед: Дорогие гости, работа наша не только играть с детьми, обучая их, иногда и мы учимся чему-то новенькому. Например, красиво заплетать девочек. Правда? А может быть, наши новые сотрудники умеют заплетать косички как-то по-особенному?

Конкурс «КОСИЧКА» (Ленту разрезать на 3 равных части и завязать эти части одним узлом сверху. Команда из 4 человек: один держит косичку за узел, а 3 других плетут косичку, не выпуская из рук ленты. Какая команда на время быстрее заплетёт косичку.) (Под музыку)

Вед: Самое время проверить нашу сообразительность, ведь наверняка каждый день кто-нибудь из детей задавал вам такие вопросы, на которые и не сразу ответишь. Кто же быстрее находит подходящие объяснения – молодёжка или мэтры?

Конкурс «ПОДУМАЙ БЫСТРО И ОТВЕТЬ».

1. Почему вода не горит?
2. Зачем рыбе плавательный пузырь?
3. Почему аппетит всегда просыпается, но никогда не засыпает?
4. Если не мыть голову, то волосы не будут расти без полива?
5. Почему Луна не падает на Землю?
6. Зачем муха трёт лапку о лапку?
7. Почему персики мохнатые?
8. Почему глаза не мёрзнут и не замерзают на холоде?
9. Почему комар сидит на стене и не падает?
10. Куда дует солнечный ветер?

Вед: Дорогие наши, пришедшие коллеги! А вы знаете, что в детском саду приходится быть немного актрисой? Сейчас Вы пройдёте курс молодого бойца по актёрскому мастерству!

Каждой команде выдаётся список персонажей – они перемешаны из разных сказок и среди них встречаются современные персонажи.

Задача команд – придумать и сыграть мини-спектакль со всеми этими персонажами.

Вед: Вы все отлично справились! Каждый из Вас помнит – как это сложно, прийти в новый коллектив.

Давайте поддержим наших педагогов и пожелаем им всего того, что пригодится им в ближайший учебный год.

Каждый из Вас пусть напишет на стикере пожелание и приклеит на это большое сердце, которое мы подарим новым педагогам.

Клеим стикеры на большую открытку, дарим новеньким.

Если новых сотрудников несколько – открытка изготавливается каждому.

Вед: Начинается новый учебный год, хочется пожелать всем огромного терпения и здоровья, и чтобы все неприятности лопались сами и исчезали мгновенно.

Сюрпризный момент:

И найти свой воздушный шар и лопнуть представляя, что это те все неприятности и найти гадание на этот учебный год. (на стуле закреплены, лопать зубочистками).

В конце встречи выносятся торт в виде сердца и приглашаются все педагоги на чаепитие.

***Формирование
культуры счастья в организации***

Куницкая С.В.,
директор MAOU – лицей №173,
Усачева А.В.,
к.и.н., заместитель директора MAOU – лицей №173

**ИНТЕЛЕКТ–КАРТА «ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ СЧАСТЬЯ В ЛИЦЕЕ»
ИЛИ КАК ВЫРАБОТАТЬ У СОТРУДНИКОВ «ГОРМОНЫ СЧАСТЬЯ»**

*Есть три вида счастья: удовольствие,
увлечение и высшая цель.
Тони Шей, американский интернет-предприниматель*

Аннотация. В данной статье речь пойдет о реализуемой в MAOU-лицей №173 программы по формированию культуры счастья.

Ключевые слова: культура счастья, образовательная организация.

Kunitskaya S.V.,
Director of MAOU – Lyceum No. 173,
Usacheva A.V., PhD,
Deputy Director of MAOU – Lyceum No. 173

**INTELLIGENCE CARD "FORMATION OF A CULTURE OF HAPPINESS IN
THE LYCEUM" OR HOW TO DEVELOP "HAPPINESS HORMONES"
IN EMPLOYEES**

**There are three types of happiness:
pleasure, passion and the highest goal.
Tony Shay, American Internet entrepreneur**

Annotation. This article will focus on the program implemented in MAOU-Lyceum No. 173 for the formation of a culture of happiness.

Keywords: culture of happiness, educational organization.

Для того, чтобы понять, что такое культура счастья в организации, определимся с таким понятием, как корпоративная культура. Корпоративная культура – это модель поведения внутри организации, сформированная в процессе деятельности и разделяемая всеми членами коллектива.

Элементы корпоративной культуры

Таблица 1

№ п/п	Элемент	Определение, характеристика
1	Перспектива развития	Направление, в котором движется организация, ее стратегические цели, вера в единство команды ради достижения определенных целей.
2	Ценности	Что является наиболее важным для организации: нормы, правила, принципы, по которым живут сотрудники, этический кодекс.
3	История	Сложившиеся во времени традиции, ритуалы, привычки.
4	Корпоративный стиль	Внешний вид помещений, интерьеров, фирменная символика, дресс-код.
5	Взаимоотношения	Правила, способы коммуникации между всеми участниками отношений (педагоги, администрация, обучающиеся и их родители, социальные партнеры).
6	Люди	Сотрудники, которые разделяют корпоративные ценности

В менеджменте выделяют множество подходов к типологии организационных культур, среди которых на современном этапе все большую популярность приобретает специфический тип – «культура счастья». В ее основе лежит простая идея: счастливые работники, которым нравится их работа, выполняют ее лучше остальных. По мнению Тала Бен-Шахара¹, счастье – это баланс между удовольствием и смыслом. Если баланс соблюдается, вовлеченность сотрудников и эффективность их деятельности повышается.

С целью формирования понимания, какие условия для полной вовлеченности и счастья необходимо создать в конкретной организации –

¹ Тал Бен-Шахар — преподаватель, спикер, автор книг о позитивной психологии и лидерстве.

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

МАОУ-лицей №173, нами был проведен опрос педагогов, в результате которого были определены основные ориентиры и индикаторы лицейской культуры счастья:

- полноценное представление о будущем: понимание, какие перемены ждут лицей в краткосрочной и долгосрочной перспективе;
- чувство цели: сотрудники понимают, что их деятельность ценна для организации; сотрудники ставят амбициозные цели;
- перспективы личного развития: достижение корпоративных целей помогает достижению личных целей сотрудников;
- мотивация: сотрудники достигают цели, потому что эти цели их вдохновляют;
- эмоции: сотрудники получают удовольствие от ежедневной работы;
- эмпатия: люди умеют радоваться результатам коллег;
- развитая культура признания: регулярная обоснованная похвала;
- атмосфера доверия и взаимоподдержки: введение общих для всех педагогов правил, привлечение коллектива к разработке стратегии и планов, создание возможностей для неформального общения коллег, поощрение коллаборации, сотрудничества и партнерства;
- менеджмент: администрацией разработан мотивационный пакет, содержащий меры профессионального и личного развития сотрудников.

Начиная в 2021 году работу по развитию культуры счастья, административная команда лицея пришла к выводу: чтобы сформировать коллектив эффективных сотрудников, которые мотивированы на достижение лучших результатов и намерены оставаться в лицее в долгосрочной перспективе, необходимо определить основные ориентиры формирования корпоративной культуры, сформулировать основные способы укрепления корпоративной культуры и спланировать конкретные шаги по формированию культуры счастья.

В августе – сентябре 2021 г. рабочая группа на основе опроса педагогов лицея определила направления формирования культуры счастья в лицее:

1. ценностно-нормативная культура;
2. культура внутренних коммуникаций;
3. культура внешней идентификации;
4. социально-психологическая культура;
5. событийная культура.

Для организации деятельности на данных направлениях были определены 6 способов, взятых на вооружение административной командой лицея:

1. Уточнение миссии лицея, основных ценностей и стратегических целей.
2. Измерение и анализ степени вовлеченности сотрудников.
3. Определение приоритетов в текущий момент деятельности лицея.
4. Направление коммуникации.
5. Внедрение изменений.
6. Поддержание трансформации культуры.

К каждому способу в процессе «мозгового штурма» были подобраны действенные инструменты, как традиционные, положительно зарекомендовавшие себя в предыдущие периоды деятельности лицея, так и новые, рекомендованные Домом Учителя г. Екатеринбурга (Приложение 2).

Планируемые мероприятия, охватывающие все 5 направлений формирования культуры счастья в лицее, были отражены в циклограмме на весь учебный год, с сентября 2021 г. по июнь 2022 г. Циклограмма отражает как ежедневные мероприятия, так и календарные события для педагогов (Приложение 3).

Подводя итог, необходимо отметить следующее:

1. уточнена миссия и целевые ориентиры развития лицея: построение образовательного пространства Лицея, обеспечивающего непрерывное развитие, саморазвитие и самоопределение субъектов через реализацию проектов «Лицей - территория успеха», «Управление качеством образования в условиях современной информационной среды образовательного учреждения», «Лицей: пространство для диалога», «Наше здоровье» и др.
2. Проведены экспресс-диагностики, позволяющие выявить профессиональные дефициты педагогов и создать условия для их ликвидации.
3. Реализована модель корпоративного повышения квалификации в рамках районной методической площадки Городского ресурсного центра «Призвание».
4. Организована работа проблемно-творческих лабораторий, определены приоритеты деятельности лицея.

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

5. **Налажены каналы оперативного информирования сотрудников лицея, проведена работа по формированию культуры внешней идентификации педагогов.**
6. **Уделено внимание повышению событийной культуры педагогического коллектива.**

Таким образом, для построения корпоративной культуры счастья необходимо дать педагогам смысл и создать условия для того, чтобы они получали удовольствие не только от больших результатов, но и от самого процесса работы, каждый день.

Интеллект-карта «Формирование культуры счастья в лицее»



Основные способы укрепления корпоративной культуры

№ п/п	Способ	Инструменты
1	Уточнение миссии лица, основных ценностей и стратегических целей	Фасилитационные сессии по развитию субъектности всех участников образовательного процесса.
2	Измерение и анализ степени вовлеченности сотрудников	Регулярные опросы, экспресс – диагностика, предоставление каналов для обратной связи, наблюдение, развивающие беседы.
3	Определение приоритетов в текущий момент деятельности лица	«Мозговые штурмы», фасилитационные сессии, дополнительные опросы, анализ ситуации.
4	Направление коммуникации	Информационные встречи, общие собрания, летучки, лицейский каналы информирования (чаты в приложениях WhatsApp, Telegram, цифровая образовательная платформа «Дневник.ру», раздел «Учительская», приложение для совещаний Zoom).
5	Внедрение изменений	Организация методических образовательных событий для педагогов лица и Ленинского района г. Екатеринбурга, деятельность проблемно-творческих лабораторий, организация комфортного рабочего пространства (техническое оснащение, помещения для совещаний, приема пищи, неформальных встреч, учебного процесса и т.п.)
6	Поддержание трансформации культуры	Регулярные опросы, экспериментирование с новыми инициативами в области культуры, развивающие беседы с педагогами, Дни чести лица, модель корпоративного обучения, фасилитационные сессии, подбор персонала, рекрутирование

		лучших кандидатов.
--	--	--------------------

Приложение 3

Циклограмма Счастья МАОУ – лицей №173

Сентябрь

Пн	Вт	Ср	Методически й четверг	Пт	Ежедневные мероприятия
		1 Организац ия поздравле ния коллектив а с началом учебного года	2 Презентация новых структурных единиц - проблемно- творческих лабораторий. Обновление модели методическо й службы лицея.	3	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Создание условий для работы в Дневник.ру ✓ Личное поздравление учителей административной командой (дни рождения, проф. праздники, профессиональные достижения и т.п.) ✓ Информационная поддержка педагогов и обучающихся посредством ресурсов WhatsApp,
6 Экскурс ия по новому зданию лицея для учителе й	7	8	9 Консультация : Работа с ресурсом «Дневник.ру»	10	
13	14	15	16	17	
20	21	22	23 Методически й педсовет: «Современны е образователь ные тренды. Перспективн	24 Неформаль ная мотивацион ная беседа в рамках «Часа директора»	

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

Пн	Вт	Ср	Методический четверг	Пт	Ежедневные мероприятия
			ые технологии обучения»		Instagram, ВКонтакте, Дневник.ру
27	28	29	30		
			Методический семинар: «Единые подходы к оцениванию результатов образования в лицее. Формирующее и критериальное оценивание»		✓ Поддержание корпоративного стиля и культуры

Октябрь

Пн	Вт	Ср	Методический четверг	Пт	Ежедневные мероприятия
				1 День уважения (знак внимания каждому работающему пенсионеру)	✓ Создание условий для работы в Дневник.ру ✓ Личное поздравление учителей административной командой (дни рождения, проф. праздники, профессиональные
4	5 День Счастья Учителя: День самоуправления, «капельки счастья» для каждого педагога, «лепестки поздравления	6	7 Методический педсовет: «Счастливый классный руководитель – довольный родитель – успешный ребенок»	8	

3.2/2022 (май-июнь)

Пн	Вт	Ср	Методический четверг	Пт	Ежедневные мероприятия
	й» в букеты учителей, фуршет				достижения и т.п.)
11	12	13	14	15	✓ Информационная поддержка педагогов и обучающихся посредством ресурсов WhatsApp, Instagram, Вконтакте, Дневник.ру ✓ Поддержание корпоративного стиля и культуры
ЛИЦЕЙСКАЯ НЕДЕЛЯ ✓ Погружение в лицейскую среду ✓ Сюрпризы для учителей и лицеистов ✓ Конкурсные программы				ДЕНЬ ЛИЦЕЯ. «Лицей – пространство возможностей для каждого»	
18	19	20	21	22	
			Методический практикум «Учебное проектирование»		
25	26	27	28	29	
			Педагогический совет «Итоги первой четверти»	Неформальная мотивационная беседа в рамках «Часа директора»	

Ноябрь

Пн	Вт	Ср	Методический четверг	Пт	Ежедневные мероприятия
1	2	3	4	5	✓ Создание условий для работы в Дневник.ру ✓ Личное поздравление учителей административной командой (дни
			День народного единства России		
8	9	10	11	12	
			Педагогический совет: Образовательная лицейская среда как фактор развития личности		

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

Пн	Вт	Ср	Методический четверг	Пт	Ежедневные мероприятия
			школьника. Преемственность при переходе от одной ступени образования к другой»		рождения, проф. праздники, профессиональные достижения и т.п.)
15	16	17	18 Информационное совещание: «Социально-психологическое благополучие лицеистов»	19 Неформальная мотивационная беседа в рамках «Часа директора»	✓ Информационная поддержка педагогов и обучающихся посредством ресурсов WhatsApp, Instagram, ВКонтакте, Дневник.ру
22	23	24	25 Психологический тренинг: «Мотивация педагогического коллектива к участию в инновационной деятельности. Укрепление корпоративной культуры»	26 День матери (28 ноября). Подарки всем мамам подарков, сделанных детьми. Праздничное поздравление, концерт	✓ Поддержание корпоративного стиля и культуры ✓ Индивидуальная работа с обучающимися «группы риска»
29	30				

Декабрь

Пн	Вт	Ср	Методический четверг	Пт	Ежедневные мероприятия
		1	2 Методический практикум «Ученический проект: от замысла к воплощению»	3	✓ Создание условий для работы в Дневник.ру ✓ Личное поздравление учителей
6	7	8	9 Методический лекторий: «Перспективные технологии	10	административной командой (дни рождения, проф. праздники,

3.2/2022 (май-июнь)

Пн	Вт	Ср	Методический четверг	Пт	Ежедневные мероприятия
			обучения»		профессиональн ые достижения и т.п.) ✓ Информационная поддержка педагогов и обучающихся посредством ресурсов WhatsApp, Instagram, ВКонтакте, Дневник.ру ✓ Поддержание корпоративного стиля и культуры ✓ Индивидуальная работа с обучающимися
13	14	15	16 Методический лекторий: «Перспективные технологии обучения»	17	
20	21	22	23 Педагогический совет «Итоги второй четверти»	24	
27	28 Традиционный Новогодний прием директора лица. Награждение лицеистов «Гордость лица». Праздничная программа	29	30 Брейнсторминг «Идеи для лица, в котором захочет учиться каждый» Фуршет	31 Неформальная мотивационная беседа в рамках «Часа директора»	

Январь

Пн	Вт	Ср	Методический четверг	Пт	Ежедневные мероприятия
10	11	12	13 Методический практикум «Ученический проект: от замысла к воплощению»	14	✓ Создание условий для работы в Дневник.ру ✓ Личное поздравление учителей административно й командой (дни рождения, проф. праздники, профессиональн ые достижения и т.п.) ✓ Информационная
17	18	19	20 Методический лекторий: «Перспективные технологии обучения»	21	
24	25	26	27	28	

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

				Неформальная мотивационная беседа в рамках «Часа директора»	<p>поддержка педагогов и обучающихся посредством ресурсов WhatsApp, Instagram, ВКонтакте, Дневник.ру</p> <p>✓ Поддержание корпоративного стиля и культуры</p> <p>✓ Индивидуальная работа с обучающимися</p>
--	--	--	--	---	---

Февраль

Пн	Вт	Ср	Методический четверг	Пт	Ежедневные мероприятия
	1	2	3	4	<p>✓ Создание условий для работы в Дневник.ру</p> <p>✓ Личное поздравление учителей административной командой (дни рождения, проф. праздники, профессиональные достижения и т.п.)</p> <p>✓ Информационная поддержка педагогов и</p>
7	8	9	10 Методический лекторий: «Активные методы обучения»	11	
13	15	16	17	18 Неформальная мотивационная беседа в рамках «Часа директора»	
21	22	23	24	25	

3.2/2022 (май-июнь)

	Поздравление коллег-мужчин с Днем защитника Отечества	День защитника Отечества			<p>обучающихся посредством ресурсов WhatsApp, Instagram, ВКонтакте, Дневник.ру</p> <p>✓ Поддержание корпоративного стиля и культуры</p> <p>✓ Индивидуальная работа с обучающимися</p>
--	---	--------------------------	--	--	---

Март

Пн	Вт	Ср	Методический четверг	Пт	Ежедневные мероприятия
	1	2	3	4 Поздравление с 8 марта	<p>✓ Создание условий для работы в Дневник.ру</p> <p>✓ Личное поздравление учителей административной командой (дни рождения, проф. праздники, профессиональные достижения и т.п.)</p> <p>✓ Информационная поддержка педагогов и обучающихся посредством ресурсов</p>
7 Праздничный день	8 Праздничный день	9	10	11	
14	15	16	17 Новый ФГОС: перспективы на 2022/23 уч.год	18	
21	22	23	24	25 Неформальная мотивационная беседа в рамках «Часа директора»	
28	29	30	31		

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

			Методическое событие «Метод кейсов»		<p>WhatsApp, Instagram, ВКонтакте, Дневник.ру</p> <p>✓ Поддержание корпоративного стиля и культуры</p> <p>✓ Индивидуальная работа с обучающимися</p>
--	--	--	-------------------------------------	--	--

Апрель

Пн	Вт	Ср	Методический четверг	Пт	Ежедневные мероприятия
				1	✓ Создание условий для работы в Дневник.ру
4	5	6	7	8	
11	12 Методическое событие «Игры живого действия. Практика применения геймификации и игротехники в школе»	13	14	15	✓ Личное поздравление учителей административной командой (дни рождения, проф. праздники, профессиональные достижения и т.п.)
18	19	20	21	22	✓ Информационная поддержка

3.2/2022 (май-июнь)

		Методическое событие eduSCRAM: основные шаги построения эффективной работы по подготовке школьного образовательного мероприятия (на примере создания дидактической игры)		Неформальная мотивационная беседа в рамках «Часа директора»	педагогов и обучающихся посредством ресурсов WhatsApp, Instagram, ВКонтакте, Дневник.ру ✓ Поддержание корпоративного стиля и культуры ✓ Индивидуальная работа с обучающимися
25	26 Управленческая андрагогика. Опыт создания и реализации практико-ориентированной модели повышения проф. мастерства педагогов Ленинского района в рамках деятельности ГРЦ «Призвание»	27	28	29	

Май

Пн	Вт	Ср	Методический четверг	Пт	Ежедневные мероприятия
2 Праздник Весны и Труда	3 Выходной день	4	5	6	✓ Создание условий для работы в Дневник.ру
9	10	11	12	13	✓ Личное

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

Праздник Весны и Труда	Выходной день				
16	17	18 Последний звонок 9 кл. Чествование учителей	19	20 Неформальная мотивационная беседа в рамках «Часа директора»	<p>поздравление учителей административной командой (дни рождения, проф. праздники, профессиональные достижения и т.п.)</p>
23	24	25 Последний звонок 11 кл. Чествование учителей	26	27	<p>✓ Информационная поддержка педагогов и обучающихся посредством ресурсов WhatsApp, Instagram, ВКонтакте, Дневник.ру</p>
30	31				<p>✓ Поддержание корпоративного стиля и культуры</p> <p>✓ Индивидуальная работа с обучающимися</p>

Июнь

24 – Творческий итоговый педагогический совет («Лестница успеха»)

Удинцев И.Н.,
директор МБОУ СОШ № 112
Гайдук Н.В.,
заместитель директора по УД

ФОРМИРОВАНИЕ КУЛЬТУРЫ СЧАСТЬЯ В ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье рассматривается опыт формирования культуры образовательной организации на примере традиций коллектива.

Ключевые слова: культура счастья, программа, коллектив.

Udintsev I.N.,
Director of MBOU Secondary school № 112
Gaiduk N.V.,
Deputy Director for UD

FORMATION OF A CULTURE OF HAPPINESS IN THE ORGANIZATION

Annotation. The article examines the experience of forming the culture of an educational organization on the example of the traditions of the collective.

Keywords: culture of happiness, program, team.

Счастливым человеком работает продуктивнее и качественнее, соответственно в коллективе надо создать атмосферу счастья. Когда каждый работник приходя на работу чувствует себя комфортно и готов делится своим позитивным настроением с другими участниками образовательных отношений.

Поэтому администрацией Школы разработана программа мероприятий по «формированию счастья в МБОУ СОШ № 112», которая делиться на три направления.

Направления реализации программы:

1. «Индекс счастья».

Реализация данного направления проводится через ежемесячный опрос коллектива для определения «индекса счастья» и образовавшихся дефицитов. На основании проведенного опроса вносится корректировка в направление «Создание благоприятной психологической атмосферы».

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

2. «соблюдая традиции формируем коллектив».

На основании проведенного опроса определяется рейтинг традиционных мероприятий, направленных на формирование коллектива Школы. Для реализации данного направления будет составлен план мероприятий;

3. «создание благоприятной психологической атмосферы»

Поддержка- знак внимания, оказанный человеку в ситуации, в которой он испытывает трудности в данный момент.

Правила оказания поддержки:

- поддержка должна быть искренней;
- поддержать собеседника – значит показать ему, что в него верят;
- поддержки не бывает много;
- поддерживая собеседника не нужно давать оценку его словам или поступкам;

- не нужно сравнивать его с другими только с самим с собой;

- важно уметь поддерживать не только других , но и себя;

В результате реализации направления «создание благоприятной психологической атмосферы»:

- снимается эмоциональное напряжение;

- коллектив повышает свою психологическую компетентность в вопросах поддержки своего здоровья;

- повышается мотивация коллектива к саморазвитию;

- создаются комфортные, позитивные взаимоотношения внутри коллектива;

- изменяется отношение к личностной и профессиональной позиции

Приложение № 1
К итоговой работе

Опросник № 1

1. счастливы ли Вы _____
почему _____

2. перечислите традиционные мероприятия для коллектива в рейтинговом порядке, от самого значимого до менее значимого

3. напишите мероприятия которые Вы хотели бы видеть в списке традиционных мероприятий

**Приложение № 2
к итоговой работе**

Традиции МБОУ СОШ № 112

- 1. Встреча коллектива из отпуска, с представлением вновь принятых коллег;**
- 2. Представление вновь принятых коллег на линейке 1 сентября с вручением атрибутики Школы;**
- 3. Празднование «Дня учителя», выездное мероприятие;**
- 4. Встреча Нового года семьями коллектива;**
- 5. «Февра-март», в форме «капустника»;**
- 6. День рождение Школы 12 апреля;**
- 7. Выездное мероприятие для подведения итогов учебного года.**

Левинская М.К.,
директор МАОУ СОШ № 143
Бренчук О.Н.,
заместитель директора по НМР

ПОВЫШЕНИЕ МОТИВАЦИИ К ОБУЧЕНИЮ У ОБУЧАЮЩИХСЯ

Аннотация. В статье описывается опыт применения метафорической деловой игры при повышении мотивации к обучению у обучающихся.

Ключевые слова: метафора, деловая игра, мотивация, обучающиеся.

Levinskaya M.K.,
Director of MAOU Secondary school No. 143
Brenchuk O.N.,
Deputy Director for NMR

INCREASING MOTIVATION TO LEARN FROM STUDENTS

Annotation. The article describes the experience of using a metaphorical business game to increase students' motivation to learn.

Keywords: metaphor, business game, motivation, students.

*«Никакую проблему нельзя решить на том же уровне сознания,
на котором она возникла.
Нам необходимо научиться смотреть на мир новыми глазами».*
Альберт Эйнштейн

Цель – нахождение новых вариантов решения для повышения мотивации к обучению у учащихся через анализ ситуации при помощи метафорической деловой игры (МДИ).

Участники – 3 команды: 1) команда Вовки (обучающиеся 7-8 классов);

2) команда Мэри Поппинс (педагоги);

3) команда Алисы Селезнёвой (педагоги).

Количество участников в командах – до 10 человек.

Раздаточный материал: рабочие листы, модерационные карты.

№	Ход семинар	Работа на фасилитационной сессии
1	1.Открытие «Якорь»	<p>- Добрый день. Сегодня мы проводим методический семинар в формате креативной фасилитационной сессии. Мы будем работать в группах: команда педагогов (2 команды) и команда обучающихся. Первое, что Вам необходимо сделать совместно с участниками Вашей группы – подумать и написать на модерационной карточке 7 прилагательных, относящихся к слову «учёба».</p> <p>(Далее свои ответы представит каждая из групп).</p>
2	Прием «MeWeUs». Работаем на модерационных карточках	<p>- Уважаемые участники, каковы Ваши ожидания от сегодняшнего методического семинара? (выслушать ответы).</p> <p>- Предлагаем каждой группе написать на модерационных карточках:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) что мешает обучающимся хорошо учиться; 2) что необходимо сделать, чтобы повысить качество обученности? <p>(После обсуждения в группах заслушать ответы, по 1 выступлению от группы).</p> <p>- Сегодня во время семинара мы должны найти необходимые инструменты, которые позволят повысить мотивацию к обучению у наших учащихся.</p>
3	Прием «Алгоритм 1-2-3-4»	<p>- Итак, внимание на экран:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1-тема 2-форма 3-регламент 4-корреляция цели ведущего и цели участников.
4	«Познавательный якорь» (вставить недостающие буквы)	<p>- Для того чтобы определить пути повышения мотивации, Вам совместно со своей командой необходимо вставить пропущенные буквы в те слова, которые у Вас на рабочих листах (работаем</p>

		<p>в команде): Т_Х_____Я П_____Я ПР_____МА М_____ЧЕСКАЯ ИГ_А ИН_ _РЕС ОБЩ_ _НИЕ ЗНА_ _Я - Итак, если команда готова назвать 1 слово, хлопните в ладоши. (Таким образом команды озвучивают предложенные слова).</p>
5	<p>Сборка Метафорическая деловая игра (МДИ)</p>	<p>- Вашему вниманию мы предлагаем МДИ, которая соединяет главных героев из 3-х произведений: Мэри Поппинс, Алиса Селезнёва, мальчик Вовка (художественный фильм-сказка «Мэри Поппинс, до свидания!», фантастическая повесть «Гостья из будущего», мультипликационный фильм «Вовка в тридевятом царстве». Фото героев на экране). Для решения педагогической проблемы (задачи) «ПОВЫШЕНИЕ МОТИВАЦИИ К ОБУЧЕНИЮ У УЧАЩИХСЯ», каждая из групп должна убедить команду Вовки пойти учиться именно к ним, так как только при помощи обучения в их школе он сможет исправить все «двойки» (раздаем роли, озвучиваем): 1 команда – Мэри Поппинс (придерживается классического обучения на традициях старой школы, где педагоги передают знания ученикам в подготовленной форме, преподаватель - главный действующий человек в учебном процессе. Традиционное обучение чаще всего включает в себя классно - урочную систему образования). 2 команда – Алиса Селезнёва (придерживается обучения школы будущего, оснащённой новейшими учебно-техническими средствами, где учителя владеют всеми современными методами, технологиями, приёмами современной школы, а знания</p>

		<p>«добывают» учащиеся самостоятельно).</p> <p>3 команда – команда Вовки, которая, приехав из тридевятого царства, должна сориентироваться в предложенных школах и выбрать ту, где можно исправить отметки и учиться с удовольствием.</p> <p>- Команды Мэри Поппинс и Алисы Селезнёвой презентуют свои школы, указывая пункты-отличительные черты своих школ, а команда Вовки записывает свои требования к школе.</p> <p>(Работа ведётся на ватманах).</p>
6	Анализ «SWOT-анализ»	<p>- Команды готовы представить свою модель школы? Отлично, просьба выйти по одному-два участника для представления работы группы.</p> <p>(Ведущий (фасилитатор) выслушивает совместно с командами предложенные варианты и выписывает на ватман те пункты, что совпадают у всех 3-х команд).</p> <p>- Сколько интересных предложений у каждой из групп, безусловно, некоторые пункты Вас заинтересовали, просьба выйти и проголосовать за 2 самых интересных для Вас предложения.</p> <p>(Участники игры подходят к предложенным моделям школ и указывают понравившиеся или интересные идеи. Каждый участник вправе выбрать 2 понравившихся пункта. Далее методом ранжирования ведущий (фасилитатор) выписывает самые популярные пункты-требования к школе, озвучивает их).</p>
7	Фокус «Галерея идей»	<p>- Уважаемые участники команд, просьба на каждый пункт прописать мероприятия.</p> <p>(Участники совместно с группой придумывают по 1-2 мероприятия).</p>
8	Принятие эффективных решений	<p>- Пришло время поделиться теми мероприятиями, которые Вы совместно с командами придумали.</p> <p>(Каждая из команд размещает на парковочной доске с каждым из пунктов мероприятия.</p> <p>Подводятся итоги работы - из отмеченных пунктов и мероприятий формулируется план работы на учебный год, который будет удовлетворять</p>

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

		участников образовательного процесса и способствовать успешности обучающихся).
9	Закрытие «3-2-1»	<p>- Уважаемые участники, запишите на модерационных картах 3 важных момента, которые Вы услышали на семинаре; 2 идеи, которые возьму в работу; 1 комментарий или вопрос, который возник у меня во время семинара.</p> <p>(Участники делятся своими мыслями).</p> <p>- Желаем Вам успехов, интересных уроков и побольше хороших оценок.</p>

Сюрпризные дни в организации

Хисамова Т.Г.,
директор МБУ ДО - ЦДТ
Васильева С.П.,
заместитель директора МБУ ДО - ЦДТ

БЛИЦ-ВСТРЕЧА СОТРУДНИКОВ В «СЧАСТЛИВУЮ ПЯТНИЦУ»

Аннотация. В статье описан опыт проведения блиц-встреч с сотрудниками образовательной организации.

Ключевые слова: блиц-встреча, образовательная организация, «счастливая пятница».

Hisamova T.G.,
Director of MBU DO - CDT
Vasilyeva S.P., Deputy Director of MBU DO - CDT

BLITZ MEETING OF EMPLOYEES ON "HAPPY FRIDAY"

Annotation. The article describes the experience of holding blitz meetings with employees of an educational organization.

Keywords: blitz meeting, educational organization, "happy Friday".

Цель: сформировать положительную мотивацию сотрудников на учебный процесс в конце рабочей недели.

Форма проведения: блиц-встреча.

Оборудование: музыкальный цент; подарочная корзинка, красиво украшенная; конфеты «Счастливая пятница» с пожеланиями (Приложение №1); «райское» дерево на флипчарте; стикеры в форме яблок; разноцветные маркеры.

Ход события:

Утром в пятницу в холле учреждения стоит флипчарт с нарисованным «райским деревом». Играет приятная музыка. Директор и заместителями встречают педагогический персонал, поздравляя всех с пятницей, и угощают конфетами «Счастливая пятница». Конфета завёрнута в эксклюзивную обёртку и содержит пожелание каждому сотруднику на

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

грядущий пятничный день и выходные. (В понедельник на оперативном совещании желающие могут поделиться, сбылось ли пожелание).

В ответ сотрудники пишут на стикерах свои яркие и весёлые пожелания всему коллективу и приклеивают их на «райское дерево», которое будет стоять до конца рабочего дня с тем, чтобы каждый мог прочитать, зарядиться положительными эмоциями на весь рабочий день и на предстоящие выходные.

3.2/2022 (май-июнь)

Румянцева Е.А.,
воспитатель
МАДОУ - детский сад № 555
Ярчихина С.А.,
инструктор физической культуры
МАДОУ - детский сад № 555

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ СЮРПРИЗНОГО ДНЯ В МАДОУ – ДЕТСКОМ САДУ № 555

Аннотация. В статье дается описание проведения сюрпризных дней для педагогических работников детского сада.

Ключевые слова: сюрприз, счастье, детский сад.

Rumyantseva E.A.,
educator MADOU - kindergarten № 555
Yarchikhina S.A.,
physical education instructor MADOU - kindergarten № 555

METHODOLOGICAL RECOMMENDATIONS FOR HOLDING A SURPRISE DAY IN MADOU KINDERGARTEN № 555

Annotation. The article describes the organization of surprise days for kindergarten teachers.

Keywords: surprise, happiness, kindergarten.

Трудно представить себе жизнь МАДОУ без сюрпризных моментов. Именно они вносят в обычные будни праздничный сюжет, элемент неожиданности и загадочности.

«Сюрприз» как известно, слово французское. Дословно оно означает «Неожиданность, «Новость».

Сюрпризные дни - нежданные веселые моменты, которые всегда вызывают у педагогов бурные эмоции, оживляют и активизируют их деятельность. Это те эмоции, которые просто необходимы педагогам, для того чтобы, разбавить рабочие будни. Маленькая радость, которая с самого утра задаст настроение дню. Сюрпризные дни создадут ситуацию новизны, в которой нуждаются педагоги. Сюрпризные дни - это яркие и

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

красочные моменты, которые стимулируют творческую активность педагогов, а значит повышают качество работы.

Сюрпризный день может быть посвящен знаковой дате или подчиняться какой-то теме. Самое главное периодичность проведения таких дней должна быть не частой. Проводить сюрпризный день необходимо не более одного раза в месяц.

Сюрпризный день «День солнца»

Как известно, международный день солнца празднуют 3 мая. Эта дата и тема очень подходит для проведения сюрпризного дня для педагогов.

Цель мероприятия: доставить педагогам радость.

Ход мероприятия.

Для проведения необходимо провести подготовительную работу. Попросить всех педагогов в назначенный день прийти в одежде с элементами цвета солнца или символическими изображениями солнца. Мы понимаем, что это достаточно сложно, ведь не у всех людей есть одежда конкретного цвета, сообщив это заранее у педагогов будет возможность подготовиться. Мотивацией может служить весть о том, что за выполненное задание их ждет сюрприз, но не уточнять какой, сохранив элемент неожиданности. Если же педагогам не удалось найти подходящие цвета, не страшно, для них будут дополнительные испытания, в ходе которых они смогут получить свой сюрприз.

В назначенный день, с самого утра, у главного входа, педагогов будет ждать ведущий. Яркий и харизматичный ведущий, будет поднимать настроение и встречать педагогов яркими солнечными комплиментами. Для тех, кто будет в одежде солнечных цветов или солнечных рисунков, будет витаминный подарок - морковный сок, источник кератина и красивого загара. Для тех, кто не смог подобрать одежду солнечных цветов, будет дополнительное испытание. Каверзные, но не сложные вопросы от ведущего. Например он попросит вспомнить песню со словом «Солнце», стих о солнышке, ответить на легкие теоретические вопросы о солнце. Взамен и они получают стаканчик солнечного морковного настроения.

Важно проводить такие сюрпризные дни, ведь они дарят те эмоции, которые необходимы человеку в повседневной жизни. А ведь именно радость оказывает могущественное и наиболее благотворное влияние на человека, лучше всего влияет на его жизнь. «В атмосфере радости, душа человека легче всего открывается навстречу прекрасному!»

3.2/2022 (май-июнь)

Азанова Н.П.,
заместитель заведующего
МАДОУ №564 детский сад «Филипок»
Самарина А.В.,
учитель-логопед
МАДОУ №564 детский сад «Филипок»

СЦЕНАРИЙ ТЕМАТИЧЕСКОГО ДНЯ «СЛАДКИЙ СЮРПРИЗНЫЙ ДЕНЬ»

Аннотация. В статье дается описание проведения сюрпризных дней для педагогических работников детского сада.

Ключевые слова: сюрприз, счастье, детский сад.

Azanova N.P.,
Deputy Head MADOU № 564 kindergarten "Filipok"
Samarina A.V.,
speech therapist teacher MADOU No. 564 kindergarten "Filipok"

SCENARIO OF THE THEME DAY "SWEET SURPRISE DAY"

Annotation. The article describes the organization of surprise days for kindergarten teachers.

Keywords: surprise, happiness, kindergarten.

Жизнь современного человека порой напоминает бесконечный "день сурка" - дом, работа, встреча с близкими по выходным. В такой обстановке мы начинаем испытывать апатию, раздражительность, с легкостью переходим в депрессивное состояние.

Цель мероприятия: разбавить серые рутинные будни неожиданным приятным сюрпризом и поднять настроение коллегам.

Задачи мероприятия:

- Обеспечить стабилизацию и гармонизацию эмоционального состояния коллег.
- повысить мотивацию к работе;
- повысить качество положительных решений;
- воодушевлять коллег реализовать новые идеи;

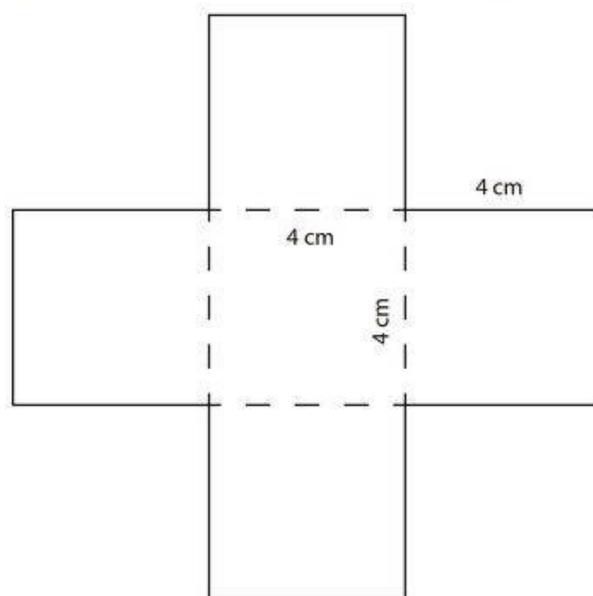
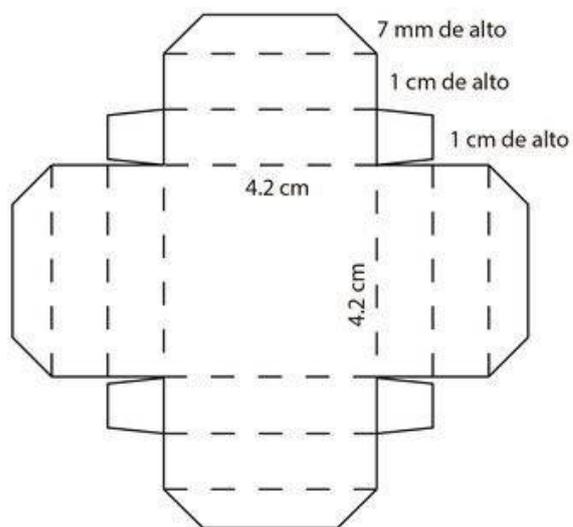
Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

- усилить удовлетворенность коллег к работе.

Необходимое оборудование: сладкий сюрприз (конфеты), ножницы, бумага, декор (бусинки, ленточки, стразы, наклейки и т.д.) музыкальный центр, мультимедийный экран, компьютер, модерационные карточки, модерационная клеевая стена, стикеры, фломастеры, ватман.

Приемы и методы работы	Ход работы модератора	Действия участников и модератора
«Сюрпризное утро»	Утренняя встреча сотрудников руководителем. Доброе напутствие и настрой на предстоящий рабочий день. Приглашение на мастер-класс в 14.00 ч.	Пожелания хорошего настроения и плодотворного рабочего дня с вручением сладкого подарка (коробка конфет «Рафаело»).
«Эмоциональный якорь»	Добрый день, уважаемые коллеги! Очень рады вас видеть в нашем зале. И начнем мы нашу встречу с выбора для себя картинки кондитерского изделия, которая отражает Ваше состояние в данный момент. Хочется отметить, что многие из вас сегодня пребывают в хорошем настроении это как раз то, что нам нужно сегодня!	Педагоги выбирают для себя картинку кондитерского изделия. Модератор опрашивает 3-4 человека, какую картинку он выбрал и почему.
Якорь «ШОКОЛАД»	Мы видим, что у всех сегодня хорошее настроение и это связано, наверное, с утренним сюрпризом. Какое чувство у вас возникает, когда вы слышите слово «ШОКОЛАД».	Модератор просит педагогов назвать чувство, с которым ассоциируется слово «ШОКОЛАД».
«Я, мы, вместе»	Подумайте и напишите на модерационных карточках, каким образом можно поднять настроение коллективу и что сладкое подарить. - я (пишет каждый человек) - мы (объединиться в пары)	Работаем на модерационных карточках, пишем на них свои идеи, мнения и наклеиваем на модерационную клеевую стену.

	- вместе (обсуждение со всеми коллегами)	
Мастер-класс «Подарочная коробочка»	Сегодня мы хотели предложить вам творческий мастер-класс по изготовлению подарочной коробочки. В которую в дальнейшем вы можете положить маленький сладкий подарок для своей коллеги и подарить в конце рабочего дня. В течении мастер-класса для педагогов угощение с чаепитием.	Модератор предлагает выбрать бумагу и декор для изготовления подарочной коробочки. Приложение 1.
«Хорошие слова»	В этот замечательный плодотворный сладкий сюрпризный день хочется попросить вас, что бы каждый написал по одному пожеланию на стикере своим коллегам и приклеил на плакат пожеланий, который у нас будет висеть до вечера на первом этаже и всех радовать.	Модератор раздаёт стикеры и фломастеры педагогам. Пидумать пожелание в словосочетании которого будет вкусное слово. Например: «СЛАДКОЙ ЖИЗНИ»
Упражнение «Аплодисменты».	Мы с вами хорошо поработали. И в завершение мы предлагаем представить вам на одной ладони улыбку, на другой — радость. А чтобы они не ушли от нас, их надо крепко-накрепко соединить в аплодисменты.	Модератор аплодирует присутствующим.



Гирфанов Н. В.,
директор
МАОУ – СОШ № 7
Гервиц С. Э.
педагог-психолог
МАОУ – СОШ № 7

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ПРОЕКТИВНОЙ СЕССИИ «КАК СДЕЛАТЬ СЧАСТЛИВЫЙ УРОК»

Аннотация. В статье описывается опыт проведения проективной сессии для педагогических работников.

Ключевые слова: счастливый урок, проективная сессия, обучающиеся.

Girfanov N. V.,
Director MAOU – SOSH № 7
Gervits S. E.,
teacher-psychologist MAOU – SOSH № 7

GUIDELINES FOR CONDUCTING A PROJECTIVE SESSION "HOW TO MAKE A HAPPY LESSON"

Annotation. The article describes the experience of conducting a projective session for teaching staff.

Keywords: happy lesson, projective session, students.

Школьный урок – это дорога к вершинам знаний, процесс интеллектуального роста, воспитания, социализации ученика. От стараний учителя зависит то, насколько ценным, интересным и счастливым будет время, проведенное ребенком за школьной партой.

Необходимо понимать, что школа не только готовит ребенка к будущей жизни, ребенок живет свою настоящую жизнь «здесь и сейчас». Каждому учителю необходимо уважать право ребенка быть субъектом своего собственного развития, его право на притязание, право на признание, право на счастье.

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

Современные учителя все чаще задаются вопросом о том, в чем же заключается педагогическая ценность детского счастья? Счастливый ребенок – это ребенок с положительной самооценкой, мотивированный на достижение успеха, стремящийся к самореализации, способный заражать своими успехами и позитивными чувствами остальных. Счастье, как психическое состояние ребенка, является важным условием обеспечения успешности педагогической деятельности.

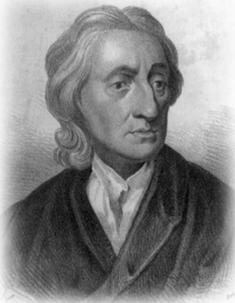
Каждый школьный урок является ступенью к успехам на протяжении всей жизни ребенка, поэтому он должен быть не только проблемным, развивающим и творческим, но и счастливым. Много трудов современных методистов посвящено вопросам организации проблемных и поисковых ситуаций на уроках, активизации деятельности обучающихся, применению актуальных приемов и технологий, организации проектной деятельности. Но так мало сказано про то, как сделать урок счастливым, как спроектировать урок так, чтобы дети бежали на него с удовольствием, а учитель заканчивал его с улыбкой.

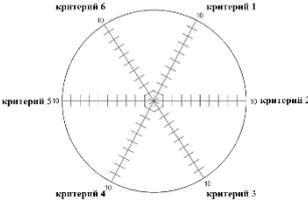
Цель проективной сессии – формирование профессиональных компетенций педагогов, необходимых для проектирования счастливых уроков.

Задачи проективной сессии:

1. сформулировать критерии счастливого урока;
2. провести анализ своих уроков и выявить возможные дефициты;
3. обобщить методы создания ситуации успеха на уроках.

Рабочая карта проективной сессии

Этап	Содержание
Мотивационный этап	 <p>Притча «Воздушные шары и счастье»</p> <p>Приём «Посмотри, подумай, удивись»:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Что Вы увидели? _____2. Чему Вы удивились? _____3. О чем Вы подумали? _____
Этап определения основного понятия	 <p>«Наивысшее наслаждение человека есть счастье, и только оно может заставить человека целенаправленно действовать, чтобы добиться желаемого»</p> <p>Джон Локк</p> <p>Прием «Перфокарта» С_А_Т_ _В_Ы_ У_ОК</p>

Этап целеполагания	<p>Прием «Клоуз-тест»</p> <p>Цель проективной сессии – _____ профессиональных _____, необходимых для _____ счастливых уроков</p>																		
Содержательный этап (целенаправленно и деятельности)	<p>Прием «MeWeUs»</p> <p>Основные критерии счастливого урока</p>  <p>Прием «Колесо баланса»</p> <p>Выберете три критерия счастливого урока, по которым Вы поставили себе минимальные баллы</p> <p>Лотерея «Счастливый билетик» (выбор капитанов команд)</p>  <p>Прием «Дерево»</p> <p>Капитан выбирает по одному человеку в свою команду. Те, кого выбрали, в свою очередь, выбирают следующих. Так, по цепочке, продолжается до тех пор, пока не выберут всех участников.</p>  <p>Успех меняет человека. Он делает человека уверенным в себе, придает ему достоинство, и человек обнаруживает в себе качества, о которых не подозревал раньше.</p> <p>Джойс Бразерс</p> <p>Критерий счастливого урока «Ситуация успеха»</p> <p>Ситуация успеха – это целенаправленный, специально организованный комплекс условий, позволяющий достичь значительных результатов в деятельности ребенка, которые сопровождаются позитивными эмоциональными, психологическими переживаниями.</p> <p>Практико-ориентированное задание по созданию ситуации успеха на уроке</p> <p>Соотнесите способы создания ситуации успеха на уроке и их содержание:</p> <table border="1" data-bbox="399 1489 893 1814"> <thead> <tr> <th>Способы</th> <th>Содержание</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>1</td><td>1</td></tr> <tr><td>2</td><td>2</td></tr> <tr><td>3</td><td>3</td></tr> <tr><td>4</td><td>4</td></tr> <tr><td>5</td><td>5</td></tr> <tr><td>6</td><td>6</td></tr> <tr><td>7</td><td>7</td></tr> <tr><td>8</td><td>8</td></tr> </tbody> </table> <p><u>Способы создания ситуации успеха на уроке:</u> Установление психологического контакта. Снижение страха. Четкая инструкция. Подчеркивание индивидуальных достоинств. Мотивация. Педагогическое внушение. Педагогическая оценка результата. Вселение веры ученику.</p>	Способы	Содержание	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5	6	6	7	7	8	8
Способы	Содержание																		
1	1																		
2	2																		
3	3																		
4	4																		
5	5																		
6	6																		
7	7																		
8	8																		

Содержание ситуаций успеха: Совет, как лучше выполнить планируемое, скрытая помощь. Положительное подкрепление за счет обозначения практической значимости действий обучающегося. Переключение внимания обучающегося с себя на дело путем усиления его социальной значимости. Оценивание не личности, а отношения к процессу выполнения задания и результата деятельности. Позитивное оценивание. Использование приема детальной оценки, т.е. похвалить за то, что получилось хорошо. Правило «зеленой ручки». Создание атмосферы доверия и доброжелательности, улыбка, обращение по имени, поглаживание (для начальной школы), доброжелательный визуальный контакт, проявление интереса и внимания к ученикам. Передача веры в успех. Импульс к действию. Скрытое инструктирование обучающегося о способах деятельности. Снятие психологического зажима за счет создания эмоционального комфорта. Повышение уверенности в себе, личностное развитие, мобилизация активности учеников. Вселение веры ученику в его будущие успехи.

Работа в группах

Придумайте к каждому способу создания ситуации успеха на уроке подходящие приемы (с учетом содержания). Представьте результат групповой работы в удобном для Вас виде. Подберите приемы работы, способствующие созданию ситуаций успеха на определенном этапе урока. Заполните таблицу:

Этап урока	Приемы работы
Мотивационный этап	
Этап активного целеполагания	
Этап целенаправленной деятельности	
Этап критериального оценивания	
Этап рефлексии	

Банк приемов работы, способствующих ситуации успеха:

- минутки психологической разгрузки или эмоциональной зарядки (шутки, загадки, скороговорки);
- вопросы, которые задают сами дети «Задай вопрос учителю»;
- прием-подсказка (план-ответ, рисунок-подсказка, таблица, опорные сигналы и пр.);
- частично-поисковые и эвристические ситуации (проблемные задания);
- ролевые ситуации («наблюдатель», «мудрец», «хранитель знаний»);
- игры-системы на уроках;
- какую отметку хочешь получить в конце четверти?
- конкурс эрудитов;
- предложение всего перечня работ;
- обмен ролями «Проведи урок»;
- эмоциональное «поглаживание»;
- репетиция самостоятельной или контрольной работы (анонсирование);
- заполни пропуск в информации;
- найди ошибку;
- подбор заданий нарастающей сложности;
- дифференцированная помощь ученикам в выполнении заданий одной и той же сложности.

Этап рефлексии	Приём «Фризертег»
	3 мысли

	2 вывода

	1 вопрос экспертам

Методические рекомендации по проведению проективной сессии

Проективная сессия должна проходить в комфортной доброжелательной атмосфере.

Участниками сессии являются все педагогические работники образовательной организации.

Коллектив должен быть разделен на рабочие группы. На первую часть сессии необходимо 6 групп. Вход в зал осуществляется по счастливым билетам 6 цветов.

Все участники сессии должны понимать, зачем их собрали и что будет результатом встречи на выходе. Педагоги должны одинаково понимать вопросы, которые будут обсуждаться на встрече и знать программу встречи. Это необходимо, чтобы люди почувствовали себя комфортно, в безопасности и у них появилась мотивация достижения результата сессии.

Обязательно нужно проговорить тайминг встречи (начало, окончание и перерывы).

Мотивационный этап можно провести с использованием притчи «Воздушные шарик и счастье» (Режим доступа: Притча Воздушные шарик и счастье) и приема «Посмотри, подумай, удивись».

Далее через наводящие вопросы педагогов необходимо вывести на профессиональную деятельность и провести этап определения основного понятия с использованием приема «Перфокарта».

Этап целеполагания заключается в коллективном определении цели проективной сессии. Для этого можно использовать прием «Клоуз-тест».

Содержательный этап начинается с формулирования основных критериев счастливого урока. Для этого можно использовать прием

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

«MeWeUs». Должно получиться по одному критерию от каждой группы участников сессии (6 критериев).

С использованием приема «Колесо баланса» каждый педагог проводит самоанализ своих уроков по сформулированным критериям.

Далее педагогам необходимо определить три критерия счастливого урока, по которым они поставили себе минимальные баллы.

С помощью любой удобной формы организации опроса необходимо определить один критерий, западающий у большинства педагогов и продолжить работу с ним. На последующих проективных сессиях можно организовать работу по формированию профессиональных компетенций педагогов с учетом остальных западающих критериев счастливого урока.

В данных методических рекомендациях мы приведем пример работы с критерием счастливого урока «Ситуация успеха».

Для выполнения дальнейших заданий необходимо провести перераспределение по рабочим группам и разделить коллектив на 8 групп. Для этого из барабана вытягиваются 8 номеров счастливых билетов. Эти люди становятся капитанами команд. Каждый из них выбирает по одному человеку в свою команду. Те, кого выбрали, в свою очередь, выбирают следующих. Так, по цепочке, продолжается до тех пор, пока не выберут всех участников.

Педагогам предлагается выполнить практико-ориентированное задание по созданию ситуации успеха на уроке.

Каждой рабочей группе выдается ватман, на котором написаны следующие способы создания ситуации успеха на уроке:

1. Установление психологического контакта.
2. Снижение страха.
3. Четкая инструкция.
4. Подчеркивание индивидуальных достоинств.
5. Мотивация.
6. Педагогическое внушение.
7. Педагогическая оценка результата.

Вселение веры ученику.

Для начала каждой группе необходимо подобрать к способу, написанному на из ватмане, подходящее по смыслу содержание из следующего перечня:

1. Создание атмосферы доверия и доброжелательности, улыбка, обращение по имени, поглаживание (для начальной школы), доброжелательный визуальный контакт, проявление интереса и внимания к ученикам.

2. Снятие психологического зажима за счет создания эмоционального комфорта.
3. Совет, как лучше выполнить планируемое, скрытая помощь.
4. Повышение уверенности в себе, личностное развитие, мобилизация активности учеников.
5. Положительное подкрепление за счет обозначения практической значимости действий обучающегося. Переключение внимания обучающегося с себя на дело путем усиления его социальной значимости.
6. Передача веры в успех. Импульс к действию. Скрытое инструктирование обучающегося о способах деятельности.
7. Оценивание не личности, а отношения к процессу выполнения задания и результата деятельности. Позитивное оценивание. Использование приема детальной оценки, т.е. похвалить за то, что получилось хорошо. Правило «зеленой ручки».
8. Вселение веры ученику в его будущие успехи.

После обсуждения группам дается следующее задание. Необходимо придумать к каждому способу создания ситуации успеха на уроке подходящие приемы (с учетом содержания). Работу можно организовать по принципу «вертушки», когда капитан команды с ватманом остается за столом, а группы переходят к следующему столу по часовой стрелке. Для примера можно предложить к каждому способу 1-2 приема.

После того, как педагоги вернуться к своему столу, они готовятся к презентации результата своей работы любым удобным для них способом.

По итогам проективной сессии на основе сформулированных приемов создания ситуации успеха можно сформировать памятку для педагогов.

Примерный вариант памятки:

Способы	Содержание	Приемы
Установление психологического контакта	Создание атмосферы доверия и доброжелательности, улыбка, обращение по имени, поглаживание (для начальной школы), доброжелательный визуальный контакт, проявление интереса и внимания к ученикам	Я очень рада вас видеть Мне приятно общаться с вами Как хорошо, что мы встретились
Снижение страха	Снятие психологического зажима за счет создания эмоционального комфорта	Ничего страшного, если не получится с первого раза, поищем другой способ У тебя непременно получится

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

		Мы все пробуем и ищем, только так может что-то получиться Люди учатся на своих ошибках, и находят способы решений
Четкая инструкция	Совет, как лучше выполнить планируемое, скрытая помощь	Я бы начала с... Я полагаю, что удобнее было бы сделать... Достаточно вспомнить вот эту часть и... Может быть, попробуешь...
Подчеркивание индивидуальных достоинств	Повышение уверенности в себе, личностное развитие, мобилизация активности учеников	У тебя обязательно получится Конечно ты это сделаешь, потому что ты... Ведь у тебя хорошая зрительная память Твой сильный характер не боится неудач Я даже не сомневаюсь в успешном результате Ни к кому, кроме тебя, я не могу обратиться с этой просьбой, потому что...
Мотивация	Положительное подкрепление за счет обозначения практической значимости действий обучающегося. Переключение внимания обучающегося с себя на дело путем усиления его социальной значимости	Без твоей помощи твоим товарищам не справиться Это нам необходимо для... Это очень важно для нашей работы... Наше общее дело зависит от твоей работы...
Педагогическое внушение	Передача веры в успех. Импульс к действию. Скрытое инструктирование обучающегося о способах деятельности	Начинай же! Смелее, смелее... У тебя получится! Ты хорошо это делаешь Возможно, лучше всего начать с... Выполняя работу, не забудьте о... Так хочется поскорее увидеть...
Педагогическая оценка результата	Оценивание не личности, а отношения к процессу выполнения задания и результата деятельности. Позитивное оценивание. Использование приема детальной оценки, т.е. похвалить за то, что получилось хорошо. Правило «зеленой ручки»	Вот эта деталь получилась прекрасно... В этой работе хорошо прослеживается логика... Ты творчески поработал над данным заданием Тебе особенно удалось то объяснение...

		Больше всего мне в твоей работе понравилось...
Вселение веры ученику	Вселение веры ученику в его будущие успехи	В следующий раз получится ещё лучше! В следующий раз ты сможешь выполнить ещё более сложное задание

Следующее задание заключается в подборе приемов работы, способствующих созданию ситуаций успеха на определенном этапе урока.

Банк приемов работы, способствующих ситуации успеха:

- минутки психологической разгрузки или эмоциональной зарядки (шутки, загадки, скороговорки);
- вопросы, которые задают сами дети «Задай вопрос учителю»;
- прием-подсказка (план-ответ, рисунок-подсказка, таблица, опорные сигналы и пр.);
- частично-поисковые и эвристические ситуации (проблемные задания);
- ролевые ситуации («наблюдатель», «мудрец», «хранитель знаний»);
- игры-системы на уроках;
- какую отметку хочешь получить в конце четверти?
- конкурс эрудитов;
- предложение всего перечня работ;
- обмен ролями «Проведи урок»;
- эмоциональное «поглаживание»;
- репетиция самостоятельной или контрольной работы (анонсирование);
- заполни пропуск в информации;
- найди ошибку;
- подбор заданий нарастающей сложности;
- дифференцированная помощь ученикам в выполнении заданий одной и той же сложности.

Работу можно продолжить в тех же группах или снова разделить коллектив любым удобным способом.

Для выполнения задания педагогам необходимо заполнить таблицу по проектированию ситуаций успеха на каждом этапе урока.

Этап урока	Приемы работы
Мотивационный этап	
Этап активного целеполагания	

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

Этап целенаправленной деятельности	
Этап критериального оценивания	
Этап рефлексии	

Этап рефлексии можно провести с использованием приема «Фризертэг»

Мантурова Т.И.,
заведующий
МАДОУ детский сад № 107

**ФОРУМ-ТЕАТР - КАК СРЕДСТВО РЕШЕНИЯ АКТУАЛЬНЫХ ПРОБЛЕМ
ВОСПИТАНИЯ СЧАСТЛИВОГО ЧЕЛОВЕКА**

Аннотация. В статье рассматривается использование форум-театра, как средство воспитания счастливого человека.

Ключевые слова: форум-театр, воспитание, счастье.

Manturova T.I.,
head MADOU kindergarten № 107

**FORUM-THEATER - AS A MEANS OF SOLVING URGENT PROBLEMS OF
RAISING A HAPPY PERSON**

Annotation. The article discusses the use of forum theater as a means of educating a happy person.

Keywords: forum-theater, education, happiness.

Стремление человека к счастью – великая сила деятельности человека в поиске истины, добра и красоты. Формирование у ребенка способности быть счастливым актуально и востребовано временем и социальной атмосферой современного общества, проживающего непростой период своей истории.

Ребенок, не обученный к восприятию и взаимодействию с окружающим миром, не способный самостоятельно выбирать свой вариант поведения боится окружающей жизни или выбирает асоциальный вариант поведения.

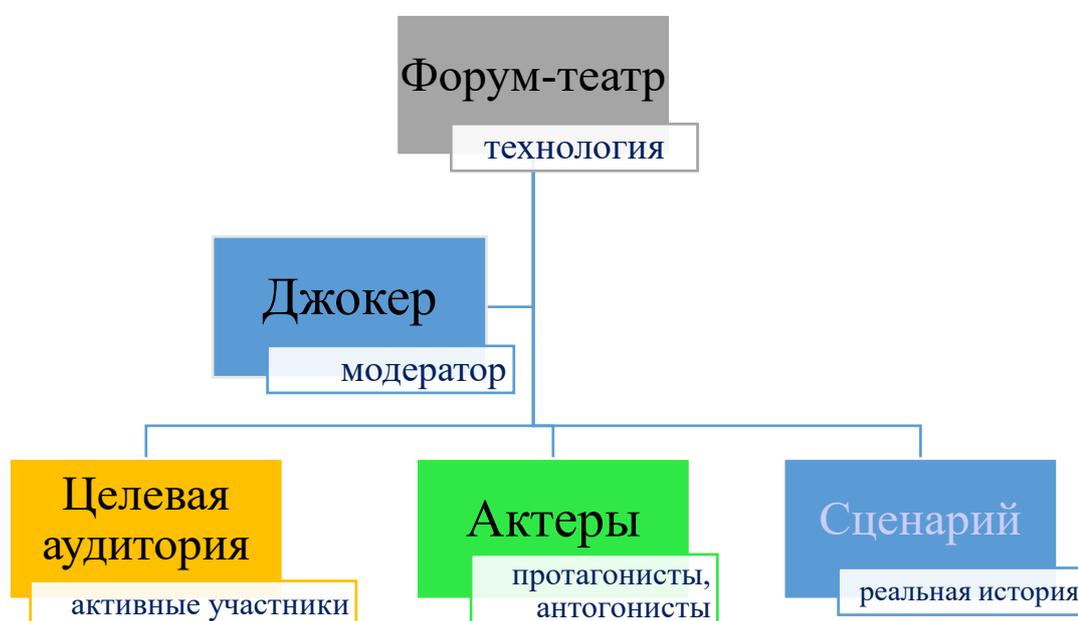
Форум-театр, еще мало распространенная технология среди педагогического сообщества дошкольных образовательных организаций. Хотя она давно и эффективно используется в половине стран мира, как популярный метод совместного поиска путей решения проблем воспитания, конфликтных ситуаций, выбора оптимального варианта поведения для формирования ситуации успеха.

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

Технология «Форум-театр» является формой группового консультирования в решении социально значимых задач воспитания детей, через обсуждение и проигрывание реальных ситуаций из жизни.

Проведение «Форум-театра» стимулирует к поиску новых способов поведения; помогает понять, как действовать в той или иной ситуации; принять более объективное решение, не свернуть с верного пути, и не допустить, чтобы маленькие конфликтные ситуации в воспитании детей переросли в «поле боя».

Основная идея «форум - театра» заключается в том, чтобы совместно найти ответы на важные и сложные вопросы воспитания, при этом содействовать развитию способности ребенка и взрослого быть счастливыми.



Впервые увидев словосочетание форум театр, мы задались вопросом, что это? Театр? Форум?

Да это форум, так как в процессе мы решаем социально значимые, воспитательные и образовательные задачи.

Это действительно театр! Причем социальный, но, как и любое искусство, основной задачей имеет все возрастное развитие личности и решение большого перечня проблем, связанных с взаимоотношениями («педагог - родители» «ребенок-педагог», ребенок-ребенок, ребенок-родители»).

Опыт внедрения в работу с родителями, педагогами и детьми технологии форум-театр показал, что данная форма работы позволяет решать острые педагогические проблемы, конфликтные ситуации, связанные с воспитанием детей, помогает понять причины

возникновения существующих трудностей и сделать правильный выбор действий для их преодоления, без назидательности и нравоучений.

Структура Форум-театра.

Блок 1. Разогрев



Блок 2. Театр



Блок 3. Обсуждение



Блок 4. Форум-бланки. Правила форум-театра

1. Не использовать нецензурную лексику
2. Не применять физическую силу.
3. Нельзя менять антагониста
4. Можно заменить или добавить одного героя
5. Можно включиться в любую из сцен или предложить и добавить развитие ситуации.
6. Джокер и зрители при проигрывании сцен используют слово «СТОП».

Блок 5. Завершение.

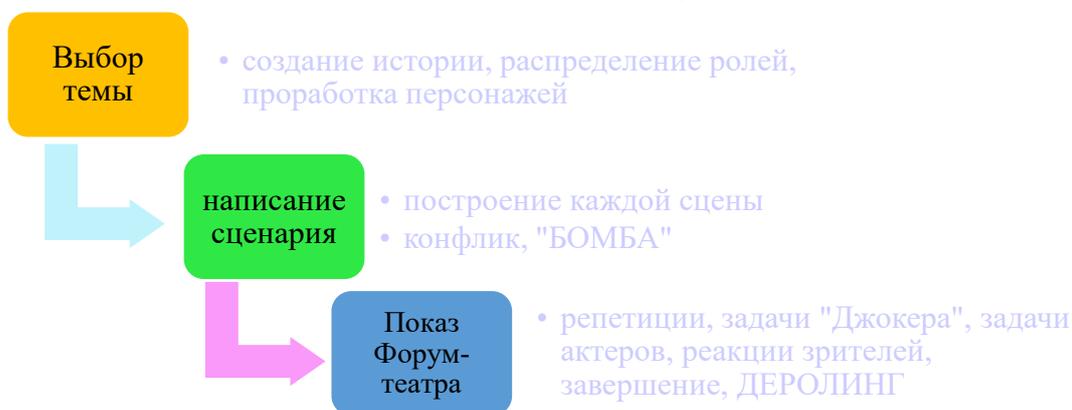


Как устроен Форум – театр?

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя



Подготовка Форум-театра.



В наши дни технология «Форум-театр» широко используется практическими психологами и социальными педагогами как эффективное средство работы с подростками.

Что планировали с января 2022 года по май 2022 года:

- 1 обучающий тренинг для педагогов по ознакомлению с технологией «форум-театр»;
- 2 сценария «форум-театра», 2 спектакля (зрителей не менее 30 человек);
- 1 обучающий семинар для педагогов и родителей.

Что уже сделано:

- проведено 2 обучающих тренинга для педагогов по ознакомлению с технологией «форум-театр» (присутствовало 28 человек);
- в рамках подготовки к спектаклям проведено 6 репетиций постановки спектакля «Трудный ребенок» и 8 репетиций «Не бей меня!»;
- разработано 2 сценария спектаклей форум-театра «Трудный ребенок!» и «Не бей меня!».

Практика проведения форум – театра «Трудный ребенок» и «Не бей меня» показала, что данная форма работы эффективна и в дошкольных образовательных организациях.



Мы часто говорим о проблемах с детьми в терминах «войны»: Как с ним справиться? Как с ним бороться? и т.д. Как будто ребенок- это противник в битве и вопрос стоит в том, «кто кого». Мы жалеем «себя», «друга», «колег», «родителей», но зачастую даже не пытаемся понять причины поведения ребенка. Быть может нам не хватает «житейской мудрости», опыта, знаний.

Форум – театр – это средство, которое помогает найти пути решений жизненных ситуаций и воспитать ребенка счастливым человеком.

***Стратегические (проективные) сессии
для педагогов образовательных организаций***

**Банных М.М.,
учитель-логопед
МАДОУ – детского сада № 555
Турышева А.П.
музыкальный руководитель
МАДОУ – детского сада № 555**

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ СЕССИИ
СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ НА ПРИМЕРЕ ОПЫТА МАДОУ –
ДЕТСКОГО САДА № 555**

Аннотация. В статье описан опыт проведения стратегической сессии, посвященной планированию деятельности образовательной организации.

Ключевые слова: стратегическая сессия, стратегическое планирование, образовательная организация.

**Bannykh M.M.,
speech therapist teacher MADOU – kindergarten № 555
Turyшева A.P.
music director MADOU – kindergarten № 555**

**METHODOLOGICAL RECOMMENDATIONS FOR CONDUCTING A
STRATEGIC PLANNING SESSION ON THE EXAMPLE OF THE EXPERIENCE OF
MADOU – KINDERGARTEN № 555**

Annotation. The article describes the experience of holding a strategic session dedicated to planning the activities of an educational organization.

Keywords: strategic session, strategic planning, educational organization.

Можно легко потратить слишком много времени, думая о сегодняшнем дне, упуская из виду завтрашний день, к которому мы оказываемся не готовы.»

Бил Гейтс, Майкрософт

Стратегическое планирование является процессом определения того, каким образом организация сможет успешно конкурировать и преуспевать, путем прояснения миссии, видения, целей и бизнес модели организации. Стратегическое планирование не ограничивается лишь выработкой эффективной стратегии учреждения. Оно, предполагает трансляцию стратеги таким образом, чтобы она затрагивала и влияла на людей и их поведение.

Стратегия всегда настолько эффективна, насколько она имеет влияние на действия конкретных людей и их решения. Когда у вас есть ясная организационная стратегия, миссия, видение, тогда и цели четко проговариваются и фиксируются в письменном виде.

Каждый работает над конкретными целями в соответствии с согласованной стратегией, и все члены организации работают как единая команда. Эффект согласованных действий резко повышает эффективность и успех организации.

Цель: вовлечь сотрудников ДОУ в разработку стратегии развития организации.

Задачи:

неформальное прогнозирование проблем и возможностей, который обеспечивает создание долгосрочного плана;

повышение качество образовательных услуг ДОУ, и, как следствие, их востребованность и в целом имидж ДОУ.

Стратегическая цель: Для чего мы существуем?

Ключевыми составляющими любой стратеги являются миссия, видение, ценности и культура организации. Они определяют основную причину и цель существования организации. Чем более ясно выражены данные составляющие, тем более важной становится цель. Основная цель организации почти всегда остается неизменной.

Ход ССП:

Когда у вас есть ясная организационная стратегия, миссия, видение, тогда и цели четко проговариваются и фиксируются в письменном виде.

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

Ясная и сфокусированная стратегия разрабатывается путем прохождения четырех шагов.

Эти четыре шага помогут нам в определении Плана Действий. Он, несомненно, будет полезен нам в процессе последовательного развития вашей стратегии достижения успеха и непрерывного роста организации.

Первый шаг - это постановка Стратегической цели - Для чего мы существуем?

Напишите Стратегическую цель (миссию, видение) нашей организации. На это отводим Вам 2 минуты.

Сейчас проведите 3 встречи с коллегами. Представляйтесь и обменяйтесь вашими стратегическими целями.

Второй шаг - это Стратегическая оценка: Где мы находимся сейчас?

Этот шаг помогает проанализировать текущее состояние организации, включая ее эффективность, место на рынке, ресурсы, кадры, слабые и сильные стороны. Стратегическая оценка — это процесс оценки успеха текущей ситуации, планов и результатов.

К ней Вы сможете подойти разными способами. В рабочей тетради представлено 3 способа. В этом году мы работали с колесом баланса определяя - Круг потребностей детей.

Есть шесть базовых потребностей:

1) Безопасность 2) Привязанность 3) Автономия 4) Самоценность
5) Свободное выражение чувств и потребностей 6) Реалистичные границы и самоконтроль.

Для этого:

1. Рисуем круг – желательно использовать для этого большой лист, чтобы изображение было четким и читабельным впоследствии.
2. Делим круг потребностей на значимые сферы. На каждом луче сделайте градацию от 0 – центре до 10 – на краю окружности.
3. Оцениваем каждую сферу по 10-бальной системе – минимальный балл ставится ближе к центру круга, максимальный – к границе. Можно закрасить каждый жизненный параметр отдельным цветом.
4. Анализируем готовый результат.

Сегодня мы предлагаем Вам поработать с потребностями детей по классификации Гришаевой Натальи Петровны, старшего научного сотрудника Института социологии РАН РФ

- быть значимым - понятым и принятым сверстниками
- реализовать чувство взрослости

- осваивать незнакомые пространства
- исследование своих границ и возможностей
- участвовать в разнообразных деятельности, ситуациях и ощущать себя в различных ролях
- иметь возможность общаться с природой и животными

Шаг третий - Стратегическое развитие - Куда мы хотим идти?

Цели могут быть определены и достигнуты только тогда, когда вы точно знаете куда вы хотите прийти.

Этот шаг предполагает креативность каждого члена команды в организации.

Давайте построим образовательный процесс, так что бы на мотивацию работал не только педагог, а в первую очередь природное любопытство, присущее каждому ребенку. Если отталкиваться от потребности ребенка, то естественная любознательность будет работать сама на мотивацию.

На флипчарте (в круге баланса) обозначены потребности современного ребенка по Гришаевой.

Посмотрите на них. Выберете, какая потребность вашему мнению самая важная. Наклейте стикер на нее.

Запомните потребность которую Вы выбрали.

Пришло время креатива.

Нестандартные решения невозможно выдать усилием воли или «дожатием» сверху. Чтобы сотрудники начали придумывать, предлагать, нужно создать условия.

Создание атмосферы конструктивного сотворчества. Мы предлагаем Вам игру, которая у нас проходит.

Сейчас мы с вами поиграем.

Давайте отправимся в путешествие, но куда мы поедем? Каждой команде необходимо построить необычный замок.

Помните, что туристы любят не только архитектуру, но и загадочные истории. У вас есть три минуты, чтобы создать и замок и историю в которой не более 10 слов. Время пошло. На это Вам отводится 10 минут.

Презентация замка и истории.

Туристы, отправляемся в путешествие. Подойдите к тому замку который Вам понравился больше всего. Хлопаем победителю.

✓ «Ярмарка стратегий»

На данном этапе мы проводим различные организационно-деятельностные игры направлены на разработку концепций, стратегий перспективного развития образовательного учреждения.

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

Сегодня мы проведем «Интеллектуальную дуэль» — форма коммуникативно-диалоговой технологии позволяет активизировать компетентность специалистов по конкретной теме; устроить взаимопроверку.

Чек лист «Дуэли» вы найдете в рабочей тетради и на столах.

Процесс творчества запущен. Переходим интеллектуальным дуэлям. Правило дуэли не критикуй, а доказывай почему у тебя лучше.

Какие проекты, можно запустить в детском саду, удовлетворяя выбранную Вами потребность?

Придумайте каждый по проекту. Для этого мы раздали Вам листы с подсказкой. На это Вам даем 5 минут

Разделитесь на пары. Презентуйте друг другу проекты.

У вас есть минута чтобы выбрать лучший проект из вашей пары 3 минуты. Объединитесь в четверку.

Презентуйте друг другу выбранные проекты. Выберите лучший проект, разнообразив его деталями и презентуйте всему коллективу

Название проекта

Зачем он?

Как он взаимодействует с потребностью?

Что получаем в итоге?

Озвучиваем. Возьмите новые чек листы и вчетвером создайте проект закрывающий эту потребность. Презентации

Мы получили 6 проектов.

Шаг четвертый - Стратегическая реализация.

Воплощение стратегии в жизнь. Это практический план по реализации стратегии в повседневной деятельности, который продвигает людей и организацию к достижению желаемых целей.

Мы понимаем, что в ходе подготовки и реализации проекта произойдут изменения.

В дальнейшем мы предлагаем коллективу сделать свой выбор какой проект им интересен. Так формируется творческая группа. В ней уже выбирается куратор проекта.

Педагогам, взявшим ответственность за проекты, дается возможность совершить «педагогические прогулки» для обучения по теме проекта.

Эти четыре этапа стратегического развития являются частью непрерывного процесса.

Чтобы стратегия достигла цели, необходимо:

3.2/2022 (май-июнь)

- донести до сотрудников цели, стратегии и планы, чтобы достичь с их стороны понимания, к чему стремится организация, и вовлечь в процесс реализации стратегии.
- руководство своевременно обеспечивает поступление всех необходимых для реализации стратегии ресурсов, формирует план осуществления стратегии в виде целевых установок.
- в процессе реализации стратегии каждый уровень руководства решает свои задачи и осуществляет закрепленные за ним функции

Рефлексия

Коллеги, пришло время повести итоги.

что нового удалось узнать _____

что было полезным _____

что возьмете в работу _____

какой шаг сделает прямо сегодня _____

Давыдова Е.А.,
заместитель заведующего
МБДОУ детского сада № 441
Дехтярь Н.А.,
воспитатель
МБДОУ детского сада № 441

**СЦЕНАРНЫЙ ХОД ПРОВЕДЕНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ (ПРОЕКТИВНОЙ)
СЕССИИ ДЛЯ ПЕДАГОГОВ ДОО**

Аннотация. В статье описан опыт проведения стратегической (проективной) сессии для педагогических работников образовательной организации.

Ключевые слова: стратегическая (проективная) сессия, педагогические работники, образовательная организация.

Davydova E.A.,
Deputy Head MBDOU kindergarten № 441
Dekhtyar N.A.,
educator MBDOU kindergarten № 441

**SCENARIO COURSE OF THE STRATEGIC (PROJECTIVE) SESSIONS FOR
PRE-SCHOOL TEACHERS**

Annotation. The article describes the experience of conducting a strategic (projective) session for teaching staff of an educational organization.

Keywords: strategic (projective) session, teaching staff, educational organization.

Стратегическая сессия, целью которой являлось - совместное составление и утверждение плана деятельности ДОО на новый учебный год проводилась в конце августа.

Задачи:

1. Обучение педагогов новым приемам и технологиям работы в команде.

2. Развитие сплоченности, умения работать в команде, аргументировано отстаивать свою точку зрения.

Прием	Действия
1 Начнем с приятного	<p>Добрый день, коллеги, начнем мы с приятного! (объявление позитивных новостей, связанных с профессиональной деятельностью педагогов).</p> <p>Сегодня у нас проективная (стратегическая) сессия, на которой мы определим основные направления развития детского сада.</p>
2 Прием «Познавательный якорь»	<p>На стене вы видите зашифрованные слова, которые будут сегодня в центре нашего обсуждения.</p> <p>МОТИВАЦИЯ ВОВЛЕЧЕННОСТЬ ЭФФЕКТИВНОСТЬ РЕЗУЛЬТАТ</p>
3 Прием «Парадигма позитивных перемен»	<p>1 Дорогие коллеги, я предлагаю сейчас каждому участнику на белой модерационной карте написать ответ на следующий вопрос: - Что хорошее есть у нас в ДОУ? (минута на ответ)</p> <p>Теперь в ваших группах поделиться с коллегами, что вы написали и выбрать из всех предложенных вариантов 2 варианта (минута на обсуждение)</p> <p>Прошу выйти одного участника от каждой группы с 2мя картами и наклеить их на стену.</p> <p>Дорогие коллеги встречаем аплодисментами яркие личности проективной сессии.</p> <p>Прошу зачитайте ваши варианты. Второй вопрос, на который необходимо ответить: - Что могло бы быть еще лучше?</p> <p>Также каждый пишет свой вариант, затеем обсуждение группой и выбор 2-х вариантов.</p> <p>Прошу выйти одного участника от каждой группы с 2мя модерационными картами.</p>

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

	<p>Задание для представителей групп.</p> <p>Вам необходимо выстроить лестницу улучшения в ДОУ представленные вами на картах в порядке алгоритма, от первого улучшения к последнему. По вашему мнению.</p>
4	<p>Мы обозначили первое улучшение.</p> <p>Следующий шаг прописать при каких условиях возможно улучшение?</p> <p>Группа работает вместе в течение 5 минут и представляет результат на стену, на одной модерационной карте пишем одно условие.</p> <p>Следующий вопрос: Какие действия необходимо совершить для достижения улучшений.</p> <p>Группа работает вместе в течение 5 минут и представляет результат на стену, на одной модерационной карте пишем одно действие.</p> <p>Ответственный человек заполняет лист А3 (Тема (улучшение, 1 ступень), условия и действия).</p>
5 Рефлексия Прием «Треугольник, круг, квадрат»	<p>На треугольнике напишите какие выводы, сделали сегодня из проектной сессии?</p> <p>В кругу – Какие из приемов, представленных сегодня, вы планируете использовать в своей работе (с детьми, родителями)?</p> <p>Квадрат – о чем задумались после проектной сессии?</p>
6 Обратная связь в парах	<p>Сейчас прошу вас встать и поделиться тем, что вы написали с 2-3 людьми.</p> <p>В течение 1 минуты.</p> <p>Прошу вернуться всех на места.</p>
7 Прием трех комментарий	<p>Сейчас с помощью приема трех комментариев, мы узнаем, что слышали люди.</p>

3.2/2022 (май-июнь)

	<p>1 Что вы слышали от других коллег, какие выводы они сделали сегодня из проектной сессии?</p> <p>2 Что вы слышали от других коллег, какие приемы планируют использовать в своей деятельности коллеги.</p> <p>3 О чем задумались коллеги после проектной сессии?</p> <p>Пока мы с вами рефлексировали, все наши сегодняшние идеи и предложения были зафиксированы на документе, который я прошу всех присутствующих подписать.</p> <p>Совместными силами мы разработали годовое планирование. Благодарю всех за продуктивную работу.</p>
	<p>Звучит фоном музыка</p>

***Развивающие беседы
с педагогами образовательных организаций***

Кузнецова С.И.,
заведующий
МБДОУ детского сада № 441
Давыдова Е.А.,
заместитель заведующего
МБДОУ детского сада № 441

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ К ПРОВЕДЕНИЮ РАЗВИВАЮЩИХ БЕСЕД
С ПЕДАГОГАМИ**

Аннотация. В статье рассматривается опыт проведения развивающих бесед с педагогическими работниками образовательной организации.

Ключевые слова: развивающие беседы, педагогические работники, образовательная организация.

Kuznetsova S.I.,
Head MBDOU kindergarten № 441
Davydova E.A.,
Deputy Head MBDOU kindergarten № 441

**METHODOLOGICAL RECOMMENDATIONS FOR CONDUCTING
EDUCATIONAL CONVERSATIONS WITH TEACHERS**

Annotation. The article discusses the experience of conducting developing conversations with teaching staff of an educational organization.

Keywords: developing conversations, teaching staff, educational organization.

Развивающая беседа (РБ) - это систематическое, детально продуманное, заранее запланированное общение между руководителем и подчиненным, призванное выявить «точки роста» и сильные стороны в деятельности педагога, определить траекторию его профессионального развития, развить навык самооценки и рефлексии у педагогов.

Цель этих мероприятий - повысить уровень заинтересованности работников в росте профессионализма, который будет основой развития самой организации.

Развивающие беседы отличаются более тщательной подготовкой, чем другие виды общения на рабочем месте. Их следует организовывать так, чтобы они проходили в спокойной и непринужденной обстановке.

На начальном этапе внедрения развивающих бесед в нашем детском саду была составлена анкета, выстроен график бесед. Каждый педагог заранее готовится к беседе, заполняя анкету, опросный лист или прием «Вертикаль» (Приложение 1,2,3).

Алгоритм проведения развивающей беседы:

1. Создание атмосферы доверия.

- Установка эмоционального контакта: «Как идут дела?», «Как прошел день?», можно предложить чай - кофе и пр.

- Договоренность о регламенте встречи (время встречи, о чем будем говорить, формат общения).

- Применение в разговоре прием «Активное слушание». Не перебивайте, кивайте в знак согласия, улыбайтесь и смотрите на собеседника. Покажите, что все, что он говорит, представляет для вас интерес. Задавайте вопросы. Используйте технику «перефразирование», чтобы проверить, правильно ли вы поняли собеседника.

2. Анализ мотивации к продуктивной деятельности сотрудника.

- Что, по мнению сотрудника, у него получается легко и успешно?

- Что вызывает сложности? С чем связаны эти сложности? Что уже пробовал, чтобы их преодолеть?

- Есть ли у сотрудника понимание, зачем ему развивать свои компетенции?

- Выявите, чего не хватает сотруднику, что его мотивирует. Подумайте, как удержать работника в организации надолго. Отметьте критичные точки.

3. Обратная связь по качеству развивающей беседы с сотрудником.

- Важно подчеркнуть позитивные направления деятельности, интересные фразы и успешные ходы в общении с сотрудником. Важно создать атмосферу, в которой сотрудник осознает важность его для организации. Необходимо спросить про риски, возникающие в процессе деятельности. Уточнить, видит ли он другие варианты действий. Очень важно сконцентрироваться на существенном.

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

- Важно, чтобы руководитель давал почувствовать сотрудникам свою значимость. Сделать это можно двумя способами: выразить восхищение и одобрение.

4. Выработка плана дальнейших действий. Важно понять, что сотрудник планирует делать после завершения беседы, для этого ведется протокол (Приложение 4). В нем же фиксируется предварительная дата следующей встречи, ставятся подписи присутствующих.

5. Завершение. Руководитель делает краткое резюме встречи: о чём говорили, что успели обсудить из запланированного. Для повышения эффективности развивающей беседы, необходимо проводить рефлексию после каждой беседы, фиксировать результаты беседы, выводы. Это необходимо для мониторинга собственной деятельности руководителя по проведению развивающих бесед, избегания ошибок. Проводя рефлексию, можно использовать анкету «Анализ развивающей беседы» (Приложение 5).

В нашем детском саду развивающие беседы с педагогами проводятся в течение всего учебного года 3-4 раза, для фиксации промежуточных достижений, своевременной коррекции плана деятельности, рекомендаций на будущий период, выявления вопросов в которых необходима помощь педагогам. В ходе беседы заполняется протокол (Приложение 6).

В конце года мы используем прием «Денотатный Граф» (Приложение 7), а также прием «Вертикаль», который заполняется 2 раза в год, он помогает выявить зоны роста и составить профессиональный план развития, и обучения педагога. Данные анкеты заполняются педагогами за неделю до назначенной даты развивающей беседы.

Анкета для педагога

_____ (учебный год, дата заполнения)

ФИО педагога	
1. Как вы планируете образовательный процесс в соответствии с Программой Развития?	
2. Обозначьте Темы по профессиональному развитию	
3. В каких общих мероприятиях детского сада принимаете участие	
4. Насколько вы полезны коллегам?	
5. Можете ли вы организовать совместную работу с коллегами в образовательной деятельности?	
6. Какие современные технологии используете в воспитательно-образовательном процессе?	
7. В какой мере вы используете активные методы обучения?	
8. Учитываете ли нужды и потребности конкретного ребёнка?	
9. Как вы даёте обратную связь воспитанникам?	
10. Как вовлекаете родителей и коллег в образовательный процесс?	
11. Как информируете родителей о содержании образовательной	

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

деятельности?	
12. Получаете ли от родителей обратную связь о том, как работаете?	
13. Как даете обратную связь родителям о развитии ребенка?	

Приложение 2

Опросный лист для педагога

(фамилия имя отчество, дата)

№ п/п	Вопросы	Ответы
1	Какие задачи (направления педагогической деятельности) Вы перед собой поставили в 2022-2023 учебном году?	
3	В каких событиях, мероприятиях, конкурсах по своей профессиональной деятельности в этом году Вы планируете принять участие?	
4	Оцените по 5-бальной шкале качество организации своей воспитательно-образовательной деятельности. Аргументируйте свой ответ: что лучше всего удастся? Какие сложности?	
5	Оцените по 5-бальной шкале свою удовлетворенность Ваших взаимоотношений с воспитанниками. Что лучше в этом плане удастся? Какие сложности?	

6	Оцените по 5-бальной шкале свою удовлетворенность Ваших партнерских взаимоотношений с родителями воспитанников группы. Что лучше в этом плане удастся? Какие сложности?	
---	---	--

Приложение 3

Прием «Вертикаль»

1. Заполняем таблицу, оценивая себя по 10-бальной системе на основе сформулированных критериев.
2. Строим медиану (вертикальная черта, разделяющая пополам полученные результаты).
3. Анализируем полученные результаты: справа от медианы сильные стороны, слева – «зоны роста».

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Умею проектировать деятельность									
Использую в образовательно-воспитательной деятельности новые технологии									
Поддерживаю индивидуальность и инициативу детей в группе									
Умею применять прием активного слушания									
Умею презентовать опыт своей деятельности									
Умею вовлекать родителей в воспитательно-образовательную деятельность									
Умею проводить родительские собрания в нетрадиционных формах									

Протокол развивающей беседы с педагогом

ФИО _____

дата _____

Профессиональное развитие (повышение квалификации) Тема-направление	
Представление опыта в ДОУ, на район, город	
Участие в профессиональных конкурсах	
Направление в работе с детьми	
Участие детей в конкурсах район, город (направления)	

Работа с родителями	
---------------------	--

Заведующий _____

Педагог _____

Приложение 5

**Анкета для руководителя
«Анализ проведения развивающей беседы»**

1. Какова моя удовлетворенность встречей?
отметить по шкале 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10

2. Цель беседы достигнута?
отметить по шкале 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10

3. Какова оценка результата встречи?
отметить по шкале 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10

4. Что я сделал для достижения цели встречи?

5. Как отреагировал собеседник на мои действия?

6. Что я сделал, удаляющее от цели?

7. Как отреагировал человек на мои действия?

8. С какой эмоцией ушел собеседник?

9. Мотивирован ли сотрудник на профессиональный рост?

10. Что в следующий раз я сделаю по-другому

Протокол промежуточной развивающей беседы

дата, ФИО педагога

Выполнение прошлых рекомендаций:

Рекомендации на будущий период:

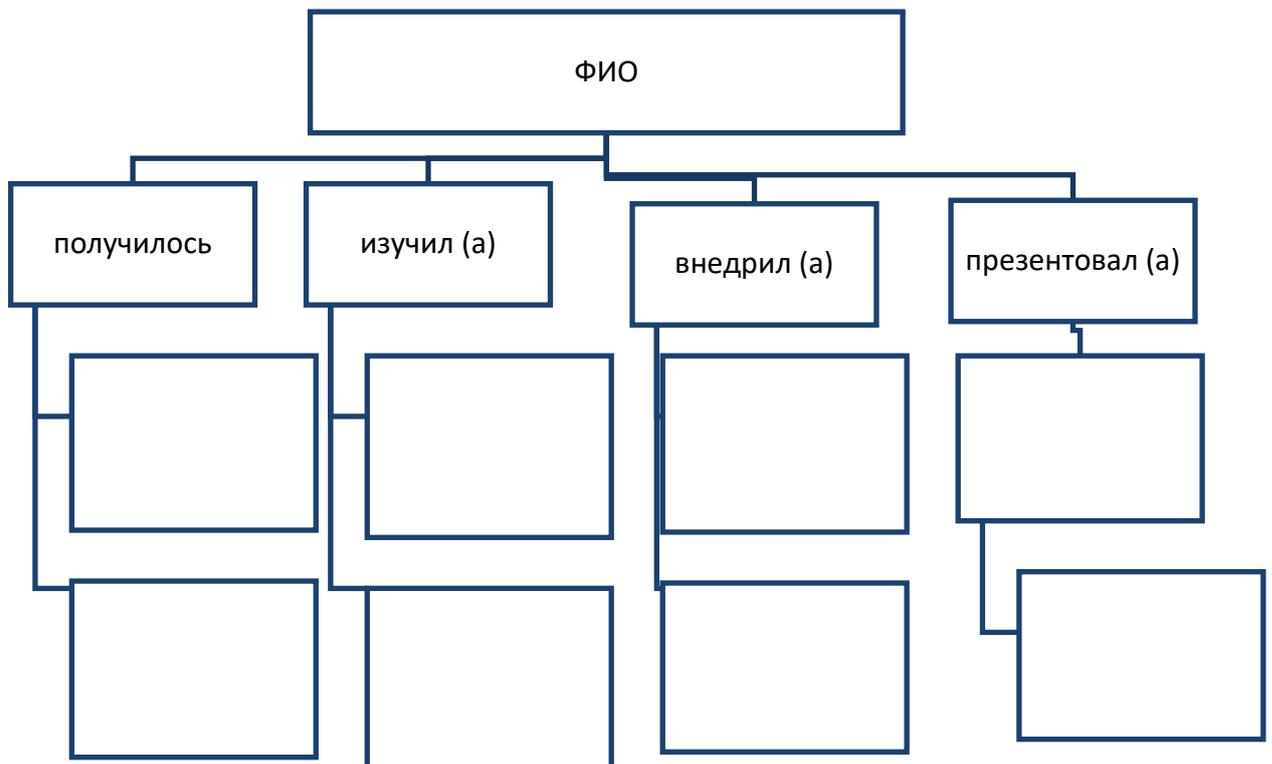
Вопросы педагога

Заведующий

Заместитель заведующего
Педагог

Приложение 7

Прием «Денотатный граф»
Встреча назначена на _____



Пихтулова О.В.,
директор
МАОУ лицей № 135

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ
«РАЗВИВАЮЩИХ БЕСЕД» С ПЕДАГОГАМИ**

Аннотация. В статье рассматривается опыт проведения развивающих бесед с педагогическими работниками образовательной организации.

Ключевые слова: развивающие беседы, педагогические работники, образовательная организация.

Pihtulova O.V.,
Director MAOU lyceum № 135

**METHODOLOGICAL RECOMMENDATIONS FOR CONDUCTING
"DEVELOPING CONVERSATIONS" WITH TEACHERS**

Annotation. The article discusses the experience of conducting developing conversations with teaching staff of an educational organization.

Keywords: developing conversations, teaching staff, educational organization.

Понятие «развивающая беседа» существует в менеджменте давно. Это разговор между руководителем и подчиненным, при котором рассматривается результативность проделанной работы и устанавливается договоренность о дальнейшей деятельности, а также о плане индивидуального развития.

- Развивающая беседа для сотрудника — это чувство уверенности, признание достижений, мотивация, поиск зон роста, возможность выступить с инициативой.
- Развивающая беседа для руководителя — это возможность обсудить с подчиненным, как лучше всего совместить цели и потребности работника и предприятия.

- Развивающая беседа для обеих сторон — это анализ результативности проделанной работы, договоренность о дальнейшей деятельности, а также формирование плана индивидуального развития.

Для большинства директоров школ развивающая беседа – это переворот привычной «пирамиды», при которой на встречах с педагогами больше говорит директор. В отличие от таких традиционных встреч, на развивающей беседе 80% времени говорит учитель.

Технология развивающих бесед позволяет спланировать индивидуальную траекторию профессионального роста работника в целях развития организации в целом.

Цель развивающих бесед - развитие педагогического работника, повышения уровня компетентности. Когда руководитель беседует с работником, он показывает, что тот ему важен. Разговор с сотрудником один на один позволит узнать, что мотивирует человека, чего он боится, как он относится к организации. Такая технология помогает найти подход к каждому работнику.

Как готовиться к встрече с педагогом

1. Заблаговременно предупредите коллектив о периоде проведения «развивающих встреч»
2. Создайте таблицу в Яндекс-форме с указанием даты и времени собеседований, разместите в общем чате для того, что педагоги записались в удобное для них время;
3. Вышлите чек-лист для заполнения (приложение 1,2)
4. Проанализируйте результаты предыдущих бесед.
5. Продумайте возможные сложные вопросы и возражения от сотрудника (повышение дохода, рост в должности, смена обязанностей, отказ принимать корректирующую обратную связь).

Развивающие беседы отличаются более тщательной подготовкой, чем другие виды общения на рабочем месте. Их следует организовывать так, чтобы они проходили в спокойной и непринужденной обстановке.

Для проведения развивающей беседы необходима определенная подготовка.

Этапы подготовки к беседе.

1. Сформулировать цель встречи для себя и результат, с которым вы хотите, чтобы вышел со встречи педагогический работник.
2. Продумать, что будет включать «программа максимум» (то есть, максимально возможный результат) и «программа минимум» (минимально необходимый результат, чтобы считать встречу

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

продуктивной). Необходимо определить самые важные направления деятельности для сотрудника и сфокусировать на них особое внимание.

3. Необходимо подготовить информацию о сотруднике, о его достижениях, сильных и слабых сторонах его деятельности, зоны развития.

4. Продумать вопросы для обратной связи, чтобы можно было на них опираться входе встречи.

5. Проводить беседу в комфортном месте, спланировать достаточное количество времени.

Для подготовки к проведению развивающей беседы можно использовать контрольный лист.

Контрольный лист для развивающей беседы

1. Какие цели Вы преследуете?

- эффективная работа;
- рост компетентности;
- активность персонала;
- позитивный настрой;
- развитие и совершенствование деятельности компании.

2. Подготовка — залог успеха

- отведите достаточно времени;
- обдумайте свои аргументы и доводы;
- найдите нейтральную территорию для беседы.

3. Обратная связь - feedback

- начните с позитивной информации;
- избегайте намеков;
- выражайтесь четко и конкретно;
- говорите от первого лица;
- мотивируйте свои доводы;
- сообщите, что именно хотите изменить.

4. Будьте активным слушателем

- демонстрируйте открытость и дружелюбие при помощи мимики и жестов;
- задавайте вопросы, если что-то Вам непонятно;
- не занимайте оборонительную позицию;
- внимательно слушайте.

5. Контроль

- делайте заметки;
- добивайтесь четкой договоренности;
- распределяйте ответственность: кто? - что? - когда?

договоритесь о том, кому будут показаны сделанные вами в ходе беседы заметки.

Во время проведения «развивающих бесед»

1. Постарайтесь не назначать сложные встречи непосредственно до и сразу после «развивающих бесед».
2. Установите контакт с сотрудником и только затем переходите к чек-листу.
3. Завершите встречу на позитивной ноте вне зависимости от сложности беседы. Сотрудник должен чувствовать себя в безопасности.
4. Фиксируйте договорённости и в дальнейшем исполняйте свои обещания.

Алгоритм проведения развивающей беседы

<p>1. Создание атмосферы доверия</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Установка эмоционального контакта: - Договоренность о регламенте встречи (время встречи, о чем будем говорить, формат общения). - Обсуждение желаемого результата встречи. - Задавайте вопросы вразбивку, создайте впечатление легкой беседы. Запоминайте, что говорит собеседник, а не записывайте. Человек расслабляется, когда видит, что это разговор без записи. Иногда делайте короткие заметки, чтобы запомнить главное. - В разговоре применяйте активное слушание. Не перебивайте, кивайте в знак согласия, улыбайтесь и смотрите на собеседника. Покажите, что все, что он говорит, представляет для вас интерес. 	<p>-Здравствуйте</p> <hr/> <p>Как идут дела? можно предложить чай - кофе и пр. Сегодня мы с вами поговорим о результатах этого учебного года и наметим планы на следующий.</p>
<p>2. Анализ мотивации к продуктивной деятельности сотрудника.</p>	<p>Что, по мнению сотрудника, у него получается легко и успешно?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Что вызывает сложности? С чем связаны эти сложности? Что уже пробовал, чтобы их преодолеть? - Есть ли у сотрудника понимание, зачем ему развивать свои компетенции? 	<p>Работа с чек-листом (приложение 1,2)</p>

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

	<p>- Выявите, чего не хватает сотруднику, что его мотивирует. Подумайте, как удержать работника в организации надолго. Отметьте критичные точки.</p>	
<p>3. Обратная связь по качеству развивающей беседы с сотрудником.</p>	<p>Важно подчеркнуть позитивные направления деятельности, интересные фразы и успешные ходы в общении с сотрудником. Важно создать атмосферу, в которой сотрудник осознает важность его для организации. Необходимо спросить про риски, возникающие в процессе деятельности. Уточнить, видит ли он другие варианты действий. Очень важно сконцентрироваться на существенном.</p> <p>- Важно, чтобы руководитель давал почувствовать сотрудникам свою значимость. Сделать это можно двумя способами: выражать восхищение и одобрение.</p>	<p>Мне как руководителю очень важно, чтобы Вы профессионально развивались. У Вас значительные достижения в</p>
<p>4. Выработка плана дальнейших действий.</p>	<p>Важно понять, что сотрудник планирует делать после завершения беседы.</p>	<p>Какие ресурсы для достижения цели у вас есть, чего вам не хватает? Чем я как руководитель могу вам помочь?</p>
<p>5. Завершение.</p>	<p>Необходимо сделать краткое резюме встречи: о чём говорили, что успели обсудить из запланированного. Уточнить, с каким результатом заканчивает встречу ваш собеседник, какие для себя выводы сделал.</p> <p>Очень важно комфортное</p>	<p>Я благодарю Вас за.... Для меня очень важно, чтобы Вы работали в нашем коллективе.</p>

	эмоциональное завершение встречи.	
6.Рефлексия	Для повышения эффективности развивающей беседы, необходимо проводить рефлексии после каждой беседы, фиксировать результаты беседы, выводы. Это необходимо для мониторинга собственной деятельности по проведению развивающих бесед, избегания ошибок. Проводя рефлексию можно использовать анкету «Анализ развивающей беседы» (приложение 3)	

Для повышения эффективности встреч, важно проводить анализ после каждой подобной беседы. Если фиксировать результаты анализа, выводы, есть возможность отследить собственный прогресс в проведении развивающих бесед и заметить повторяющиеся ошибки.

Какова польза развивающих бесед.

1. Выявление наиболее потенциальных сотрудников, а значит возможность планировать преемственность кадров;
2. Профилактика неожиданных увольнений педагогов за счёт открытых взаимоотношений между руководителем и сотрудником;
3. Лучше узнать коллектив и вовремя отреагировать на изменения.
4. Рефлексия своей управленческой деятельности

***Командообразование
в образовательной организации***

Абдулмаева Д.К.
заведующий
МБДОУ – детский сад № 362
Фатулмаева О.В.
заведующий
МБДОУ – детский сад № 121
Исакова О.Е.
заведующий
МБДОУ детский сад № 385

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ
КОМАНДООБРАЗУЮЩЕГО МЕРОПРИЯТИЯ В КОЛЛЕКТИВЕ ДЕТСКОГО САДА
«ДАРИМ КНИГИ С ЛЮБОВЬЮ»**

Аннотация. В статье рассматривается опыт проведения командообразующего мероприятия.

Ключевые слова: команда, книги, коллектив.

Abdullayeva D.K.
Head MBDOU – kindergarten № 362
Fatullayeva O.V.
head MBDOU – kindergarten № 121
Isakova O.E.
Head MBDOU kindergarten № 385

**METHODOLOGICAL RECOMMENDATIONS FOR CONDUCTING A TEAM-
BUILDING EVENT IN A KINDERGARTEN TEAM "WE GIVE BOOKS WITH LOVE"**

Annotation. The article discusses the experience of conducting a team-building event.

Keywords: team, books, team.

В условиях современного рабочего темпа в системе образования создание и реализация сложных образовательных проектов в ДОУ на высоком уровне во многом зависит от правильно подобранной и

сплочённой команды. Для увеличения продуктивности, возможности полной реализации потенциала и слаженной работы коллектива детского сада нами реализуются командообразующие мероприятия (тимбилдинг), один из которых мы бы хотели представить в данных методических рекомендациях.

В честь Международного дня дарения книг (14 февраля) в детском саду было реализовано событие на командное взаимодействие – Дарим книги с любовью

Цель мероприятия:

Создание позитивной атмосферы в рабочее время для повышения уровня доверия в коллективе, построения коммуникации и усиления эмоциональной сплоченности

Задачи

- создать условия для сплочения коллектива посредством организации ситуаций, в которых сотрудники с радостью делятся своими интересами, в частности литературных предпочтений, с удовольствием узнают друг о друге
- создать лёгкую атмосферу непринуждённого неформального общения;
- организовать психологическую разгрузку, повысить собственную значимость каждого из членов коллектива как для самого себя, так и для других членов команды.

Условия мероприятия:

Для проведения события создается рабочая группа из сотрудников административного персонала. Готовится сценарий мероприятия, оформляет помещение, готовит атрибуты, прорабатываются сюрпризные моменты.

В рабочий чат детского сада рабочая группа направляет короткое видео - приглашение на встречу. Утром, при входе в детский сад, на видном месте размещается объявление – приглашение на встречу, рядом с которым висят именные сердечки с посланиями, за что данного человека ценят в коллективе и стоит коробка, в которую сотрудник кладет книгу, заранее принесенную из дома. В каждой книге есть сердечко с пожеланием к приятному прочтению.

Тем самым, каждый пришедший на работу с самого утра получает заряд положительного настроения и настрой на рабочий день.

При подготовке к мероприятию тимбилдинга «Дарим книги с любовью» рабочей группе необходимо учитывать требования к помещению, в котором будет проходить событие. Помещение для тимбилдинга должно отличаться от обычной аудитории для занятий. Это

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

связано со спецификой мероприятия работа в кругу т.д. В нашем случае это музыкальный зал детского сада.

Рабочая группа при подготовке обращает внимание на то чтобы:

-стулья были удобными. Количество стульев должно быть равно количеству участников (можно подготовить 2 резервных);

-размер помещения должен позволять поставить стулья и столы в круг

-звукоизоляция помещения должна быть хорошей, так как при организации командообразующих мероприятий у участников бывают проявления ярких эмоций (громкий смех, непринужденное общение), а также используется музыкальное сопровождение.

Для подготовки к мероприятию рабочая группа заранее планирует техническое оснащение и расходные материалы, а именно, в помещении к 13.30 ч. готовится проектор и экран для просмотра короткого фильма «Вот что с тобой произойдет если ты начнешь читать книги» (7 мин), книга Александра Ходуса «Книга перевоплощений. Кем Вы были в прошлой жизни?», книги с произведениями классиков русской литературы для создания игровых ситуации

Заранее в помещении готовится стол для чаепития с сервировкой (торт в виде книги, сладости, чай, кофе), чтобы члены коллектива могли с комфортом присесть за стол для подведения итогов за чашкой чая.

ХОД СОБЫТИЯ:

В музыкальном зале за 15 минут до начала встречи звучит приятная музыка. Музыкальный зал разделен на две зоны. Одна зона для чаепития, вторая для проведения встречи.

1. Информационный блок

1.1. Рассказ, о том, как появился праздник Международного дня дарения книг.

День 14 февраля, безусловно, известен, прежде всего, как День святого Валентина или День всех влюблённых. Однако, растёт число людей, которые знают ещё об одном празднике, отмечаемом в этот день. Ежегодно, начиная с 2012 года, 14 февраля отмечается Международный день дарения книг (International Book Giving Day) или Международный день книгодарения, который объединяет всех, кто дарит книги детям и прививает им любовь к чтению.

День дарения книг – праздник, который стал международным не только по причине своей глобальной сути, но и потому, что корнями своими он вышел из народа, то есть инициатива его появления принадлежит одному обычному человеку – американке Эмми Бродмур. Именно вопрос одного

из сыновей, который спросил однажды у мамы – почему нет такого дня в году, когда люди дарят друг другу книги просто так, и стал толчком к появлению на свет нового значимого праздника. Обращаясь первоначально по своим каналам связи к знакомым блогерам, пользователям социальных сетей, коллегам и партнёрам, Эмми инициировала в 2012 году ежегодное проведение 14 февраля Дня дарения книг.

Инициатива и активная позиция были подхвачены миллионами людей по всему миру, что и способствовало становлению этого праздника в качестве Международного дня.

Сегодня в этот день принято дарить книги, в первую очередь, детям. Однако, не только дети любят читать. К счастью, ещё очень много взрослых людей понимают и ценят книгу как предмет не только материальной, а в первую очередь, духовной ценности, ценят те чувства и эмоции, которые дарит читателю автор. Дети, в свою очередь, учатся добру, дружбе, взаимопомощи, любви к ближнему, чувству сопереживания и многому тому, что помогает ребёнку стать человеком.

В России к празднованию Международного дня дарения книги помимо рядовых граждан подключились многие библиотеки по всей стране. Так, начиная с 2017 года, при поддержке Российской государственной детской библиотеки проводится общероссийская акция «Дарите книги с любовью». За 5 лет к акции присоединились 85 российских регионов.

1.2. Просмотр фильма «Вот что с тобой произойдет если ты начнешь читать книги» <https://www.youtube.com/watch?v=NnE7UOHdMvl> о значимости чтения и невозможности заменить его гаджетами, к чему приводит отказ от чтения книг, чтение как форма саморазвития. Обсуждение фильма, подведение итогов.

2. Блок Проведение игровых ситуаций.

2.1. Игра «Перевоплощение». Один из членов рабочей группы рассказывает, что его заинтересовала книга Александра Ходуса «Книга перевоплощений. Кем Вы были в прошлой жизни?», и он делится впечатлениями после прочтения, а также предлагает каждому присутствующему узнать кем он был в прошлой жизни. Каждому сотруднику выдаются таблицы из книги и с помощью членов рабочей группы сотрудники «узнают свое прошлое». Делимся друг с другом полученной информацией. Каждый рассказывает кем он был в «прошлой жизни», где проживал, и даже кем мог трудиться.

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

2.2. Гадание по книге «Спроси у классика». Следующий участник рабочей группы рассказывает, о том, как в детстве они гадали по книгам. Участникам встречи предлагается мысленно сформулировать важный для них вопрос, на который они бы хотели получить ответ от классиков русской литературы. Гадание построено на выборе случайной цитаты из книг классиков. Это похоже на то, как если бы вы открыли книгу наугад на любой странице и ткнули пальцем в первое попавшееся место. Проговорите в мыслях или вслух номер страницы и номер строки. Долго думать над этим не стоит – просто нужно довериться интуиции и назвать цифры, которые первыми пришли в голову. Затем нужно открыть книгу на обозначенной странице, найти загаданную строчку, прочитать и расшифровать послание в соответствии с вопросом. Делимся впечатлениями.

2.3. Игра «Дарение книг». Членами рабочей группы проводится дарение книг в игровой форме. Один человек садится лицом к зрителям, а другой у него за спиной достает книги из коробки (их видят зрители) и рассказывает вкратце, о чем эта книга, читая аннотацию. Сотрудник, который не видит книгу, выбирает кому ее подарить, основываясь на реакции выбирающих книгу.

3. Блок Подведения итогов

Каждый сотрудник получил в подарок книгу. Рефлексия по итогам встречи за чаепитием.

Вывод:

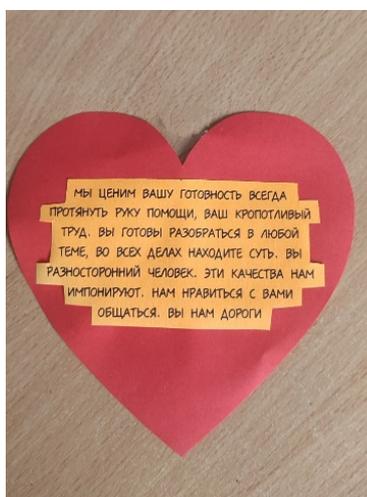
Данное мероприятие сотрудниками было воспринято с удовольствием и получило положительные отклики. Члены коллектива в приподнятом настроении после встречи делились впечатлениями, рассказывали о выборе книги для подарка. Благодаря данному мероприятию сотрудники больше узнали друг о друге, что способствовало сплочению коллектива

Также это мероприятия получило дальнейшее развитие и выход на всех участников образовательных отношений детского сада. Педагогами было принято решение реализовать краткосрочный проект «Дарим книги с любовью, начать который они решили с прочтения своей любимой книги сказок детям в группе. Воспитанникам в ходе проектной деятельности было рассказано про Международный день дарения книг, донесено значение и важность чтения, организованы экскурсии в библиотеку, а также привлечены родители к акции «Подари книгу». Был запущен онлайн флешмоб фотографий «Моя любимая книга» в социальной сети ДОУ. Было собрано много фотографий ребят с описанием и рассказами интересных

3.2/2022 (май-июнь)

историй из любимых книг. Данный онлайн флешмоб также был очень позитивно отмечен в комментариях как самими родителями воспитанников, так и коллегами из других образовательных учреждений, подписанных на социальную страницу ДОУ.

Тем самым, мероприятие «ДАРИМ КНИГИ С ЛЮБОВЬЮ» не только способствовало сплочению коллектива сотрудников, но и стало основой для реализации проектной деятельности, к активному участию в которой были привлечены все участники образовательных отношений, что повысило имидж учреждения, а также показало его уникальность.



Вестник Екатеринбургского Дома Учителя



*Педагогические советы
в образовательной организации*

Балакина М.В.
заместитель директора
МАОУ - СОШ № 7
Волокитина Е.А.
заместитель директора
МАОУ - СОШ № 7

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ АВГУСТОВСКОГО
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОВЕТА ПО ТЕМЕ: «ФОРМИРОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ
КУЛЬТУРЫ ШКОЛЫ»**

Аннотация. В статье описан опыт работы по формированию корпоративной культуры как условия сплочения педагогического коллектива и профилактики эмоционального выгорания.

Ключевые слова: корпоративная культура, сплочение коллектива, профилактика эмоционального выгорания.

Balakina M.V.
Deputy Director
MAOU - SOSH No. 7
Volokitina E.A.
Deputy Director
MAOU - SOSH No. 7

**METHODOLOGICAL RECOMMENDATIONS FOR THE AUGUST
PEDAGOGICAL COUNCIL ON THE TOPIC: "FORMATION OF THE CORPORATE
CULTURE OF THE SCHOOL"**

Annotation. The article describes the experience of working on the formation of corporate culture as a condition for the cohesion of the teaching staff and the prevention of emotional burnout.

Keywords: corporate culture, team building, prevention of emotional burnout.

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

В рамках участия в программе «Управленческий навигатор» административная команда нашей школы стала рассматривать понятие «корпоративная культура» как тонкий инструмент, с помощью которого школа может обеспечить себе стабильность и повышение эффективности образовательной деятельности. Совершенствование корпоративной культуры, превращение ее в мощное побуждающее и объединяющее начало – один из основных показателей ее управляемости и успешности в достижении стратегических целей.

Для нашей школы актуальны проблемы высокого среднего возраста педагогических кадров, частых проявлений эмоциональной нестабильности, профессионального выгорания учителей, сложности в организации групповой работы с включением всех педагогов. Безусловно, данные факты негативно сказываются на эффективности работы школы.

Поэтому совместно с педагогами было определено основное направление работы школы в следующем учебном году: «Формирование корпоративной культуры как условие сплочения педагогического коллектива и профилактики эмоционального выгорания».

Цель педагогического совета: планирование основных направлений деятельности коллектива по формированию корпоративной культуры школы.

Задачи:

- 1) определить понятие «корпоративная культура»
- 2) провести анализ показателей проявления корпоративной культуры в школе;
- 3) спланировать мероприятия по формированию корпоративной культуры школы, способствующих эффективной работе образовательной организации.

Рабочая карта педагогического совета

Этапы	Содержание	Примечания
Мотивационный (эмоциональный якорь)	Рассадка коллектива по 7 группам (по символам культуры, расположенных на рабочих листах педагогов - арфа, маска, книга, киноплёнка, кисть и палитра, скульптура, архитектурное сооружение)	Главная задача – позитивный эмоциональный настрой на работу.

	<p>Приветственное слово директора. Прием «Начнем с приятного» Прием «Счастливый понедельник» Какое понятие объединяет все картинки? (Чайковский, оратор, масленица, Эрмитаж)</p> 	
<p>Определение основного понятия темы (тематический якорь)</p>	<p>Какая бывает культура? Прием «Облако тегов»</p>	<p>Педагоги называют словосочетания со словом культура, в том числе «корпоративная»</p>
	<p>Введение понятия «Корпоративная культура» Прием «Ключевые слова». Составьте определение понятия, используя ключевые слова, данные ниже.</p> <p>Корпоративная культура – это ...</p> <p>внешние и внутренние признаки нормы поведения и ценности взаимодействие людей эффективность работы организации</p>	<p>«Корпоративная культура – это совокупность внешних и внутренних признаков, отличающих одну школу от другой; свод норм поведения и ценностей, общих для всех сотрудников школы; способ взаимодействия людей, в значительной мере, определяющей эффективность работы организации».</p>

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

<p>Целеполагание</p>	<p>Совместное формулирование цели педсовета Прием «Клоуз-тест» Цель педагогического совета – _____ основных _____ деятельности педагогического _____ по формированию _____ культуры _____.</p>	<p>Цель педагогического совета – планирование основных направлений деятельности педагогического коллектива по формированию корпоративной культуры школы.</p>
<p>Этап целенаправленной деятельности) Групповая работа</p>	<p>С использованием приема «MeWeUs» предлагаем ответить на вопрос, какие проявления корпоративной культуры в нашей школе есть?</p> <div style="display: flex; justify-content: space-around; align-items: center;">   </div>	<p>3-5 проявлений от группы, каждое на отдельной карточке вывешивается на клеевую доску вокруг надписи Корпоративная культура. Далее проводится кластеризация модерационных карт</p>

3.2/2022 (май-июнь)

	<p>Приём «World Café» Генерация идей по наполнению событиями каждого кластера.</p> <p>“Хозяин стола” обобщает все идеи и озвучивает их.</p> <p>Группа выделяет 3 самых важных мероприятия, записывает на модерационных картах, которые представляет и распределяет по ленте времени на весь учебный год.</p>  <p>Сентябрь Октябрь Ноябрь Декабрь Январь февраль Март Апрель Май</p>	<p>Обсуждение проходит в несколько раундов. После окончания каждого раунда группы переходят за другой стол, где “хозяин стола” знакомит вновь прибывших с итогами работы предыдущей группы и предлагает дополнить информацию. Так группы проходят все столы и возвращаются за свой стол.</p>
	<p>Прием «Дерево». Выбирается хозяин для каждой модерационной карты, он ищет себе напарника среди коллег. Затем второй ищет третьего члена рабочей группы. Таким образом, каждая рабочая группа будет состоять из 3-4 человек.</p>	<p>Важно найти того, кому интересна работа с кластером, обозначенным на модерационной карте.</p>

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

	<p>Прием «Три первых шага» Обсудите в рабочей группе и представьте в таблице шаги, необходимые для реализации данного мероприятия</p> <table border="1" style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th>Шаг</th> <th>Действие</th> <th>Срок</th> <th>Ответственный</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">1</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">2</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">3</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Шаг	Действие	Срок	Ответственный	1				2				3				<p>Рабочая группа придумывает три первых шага на пути к реализации данного мероприятия, заполняя предложенную таблицу.</p>
Шаг	Действие	Срок	Ответственный															
1																		
2																		
3																		
<p>Этап презентации</p>	<p>Представитель рабочей группы презентует результаты работы.</p>	<p>В течение 1 минуты.</p>																
<p>Принятие решения педсовета</p>	<p>Педагогический совет принимает план мероприятий на 2022-2023 учебный год, направленный на формирование корпоративной культуры в образовательной организации</p>	<p>Оформление решения педагогического совета, принятого всеми коллегами</p>																
<p>Рефлексия</p>	<p>Прием «Пять пальцев» Необходимо записать на ладонку ответ на каждый из вопросов.</p> <div style="display: flex; align-items: center; justify-content: center;"> <div style="flex: 1;"> <p>М (мизинец) – мышление. Какие знания, опыт я сегодня получил?</p> <p>Б (безымянный) – близость цели. Что я сегодня делал и чего достиг?</p> <p>С (средний) – состояние духа, настроения. Каким было мое эмоциональное состояние?</p> <p>У (указательный) – услуга, помощь. Чем я сегодня помог, чем порадовал? Что я сделал хорошего для других?</p> <p>Б (большой) – бодрость, здоровье. Каким было мое физическое состояние? Что я сделал для своего здоровья?</p> </div> <div style="flex: 0.2; text-align: center;">  </div> </div>	<p>После заполнения ладонку необходимо разместить на клеевой доске.</p>																

Проведение данного педагогического совета является первым шагом на пути реализации проекта по формированию корпоративной культуры организации. Итогом педагогического совета станет план

мероприятий, где каждый член коллектива сможет проявить активность, сделать собственный выбор.

Корпоративная культура будет способствовать:

- повышению конкурентоспособности образовательной организации в районе;
- установлению школьных традиций и внедрению инноваций в жизнедеятельность коллектива;
- высокому уровню сплоченности коллектива;
- положительному эмоционально-психологическому климату.

Сформированная корпоративная культура позволит повысить привлекательность школы, в первую очередь, для родителей, учеников и коллектива, будет способствовать профилактике эмоционального выгорания педагогов. Реализация проекта станет основой для совместной инновационной деятельности коллектива в процессе реализации обновленных ФГОС.

Обожина Н.С.
директор
МАОУ СОШ № 142
Данилова О.А.
методист
МАОУ СОШ № 142

**РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОВЕТА
В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Аннотация. В статье рассматривается опыт проведения педагогического совета в общеобразовательной организации.

Ключевые слова: педагогический совет, общеобразовательная организация, планирование.

Obozhina N.S.
Director
MAOU SOSH № 142
Danilova O.A.
methodist
MAOU SOSH № 142

**RECOMMENDATIONS FOR THE PEDAGOGICAL COUNCIL
IN A GENERAL EDUCATION ORGANIZATION**

Annotation. The article discusses the experience of conducting a pedagogical council in a general education organization.

Keywords: pedagogical council, educational organization, planning.

Традиционно считается, что педсовет - орган коллективного, коллегиального управления школой, предназначенный для выполнения возложенных на него государственных функций, цель которого - объединить усилия коллектива школы в работе над повышением качества образования, использованием достижений психолого-педагогической науки и передового педагогического опыта.

Его функции таковы:

1. Методическая (обучающая);
2. Создание коллектива единомышленников;
3. Создание общего мнения по актуальной проблеме, поиск путей решения.

Августовский педсовет одновременно является и итоговым, и стратегическим, и тактическим, потому что предполагает реализацию всех его функций.

Для организации и проведения августовского педсовета целесообразна следующая структура – формат 4Д:

- 1 этап – активного целеполагания;
- 2 этап – аналитико-прогностический;
- 3 этап – продуктивной деятельности;
- 4 этап – рефлексивной работы.

1 этап

На этом этапе реализуются важные задачи: создание доброжелательной атмосферы, подготовка к совместной деятельности, объединение в микрогруппы.

Используются эмоциональные якоря.

Нетворкинг «Есть контакт!». Позволит объединить педагогов в рабочие группы. Выбирается ключевое слово, например, ВЕРТИКАЛЬ, создаются модерационные карты. В них включаются блоки: фамилия, имя, отчество, основная идея, важная мысль, где отражается личностная позиция педагога накануне нового учебного года).

Модерационные карты должны быть разных цветов для того, чтобы по выбранному цвету педагоги объединились в группы для дальнейшей работы.

Якорь благодарности педагогам, достигшим особых успехов в прошедшем учебном году.

Якорь принятия для педагогов, которые начинают свой профессиональный путь в новом коллективе (прием для работы в группах «Лицом к лицу»: новые учителя рассказывают о себе группе, а представитель группы знакомит весь коллектив с этим педагогом).

На данном этапе уместно исполнение гимна школы.

Для погружения в тему педсовета предлагается рассмотреть семь цветных картинок, найти слово, которое их объединяет. Оно становится ключевым в работе педсовета. Как вариант, можно использовать слово ВЕРТИКАЛЬ. «Расшифровывается» каждая буква или подбирается ассоциация (групповая работа). Обсуждаются результаты, резюмируются.

Вестник Екатеринбургского Дома Учителя

Для определения темы и цели педсовета используется прием «Перфокарта». Предлагается следующий вариант темы: «Метапредметные результаты: смыслы и ценности», цель педсовета «Определить стратегические (деятельность образовательного учреждения на длительный период) и тактические шаги школы (деятельность образовательного учреждения на 2022 – 2023 учебный год)». Слова, выделенные курсивом в перфокарте, пропускаются. На текстильной доске размещаются тема и цель педсовета.

2 этап

На данном этапе групповая работа организуется для анализа достижений и дефицитов ОО, связанного с конкретными результатами деятельности.

Заместителями директора к педсовету готовится статистическая и аналитическая информация в виде таблиц, интеллект-карт или логических схем, диаграмм. Это могут быть результаты ВПР, ОГЭ, ЕГЭ, предметные и метапредметные, результаты работы с одаренными детьми, конкурсного движения, результаты реализации программы «Наставничество», информация о профессиональных статусах педагогов, их достижениях, КПК, ДОП, участии в образовательных форумах, междисциплинарных уроках.

Результаты работы каждой группы оформляются в виде денотатного графа, в верхнем блоке указывается, какой материал анализируется, в нижний лев – что выявлено, в среднем – чего достигли, в правом - над чем следует продолжить работу. Конкретизация по каждому блоку дается в блоках третьего уровня.

Каждой группой представляются результаты аналитической деятельности.

3 этап

Продуктивная деятельность, связанная с осмыслением ФГОС нового поколения.

В качестве раздаточного материала педагогам выдаются материалы ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС СОО, акцентируется внимание на изменившиеся требования к личностным, метапредметным результатам (познавательным, коммуникативным, регулятивным). Педагогами по результатам групповой работы оформляются интеллект-карты (возможны варианты: кластер, цветок лотоса, резюме-парафраз, фишбоун и другие). Основная задача - расставить акценты и определить направления деятельности ОО, методические и образовательные события,

3.2/2022 (май-июнь)

способствующие достижению требований государственных образовательных стандартов нового поколения.

Каждой группой представляются результаты своей работы, экспертной группой принимаются все предложения, формируется проект решения педсовета.

В решении отражаются стратегические и тактические шаги – ключевые направления деятельности на текущий учебный год.

4 этап

На этапе рефлексии каждым педагогом в модерационной карте отражаются результаты своей профессиональной траектории: достижения, дефициты, целевые ориентиры. Все модерационные карты оформляются на текстильной доске.

Педсовет завершается словами благодарности администрацией школы, пожеланием дальнейших профессиональных успехов.

В финале звучит красивая, добрая коллективная песня.