

МБОУ «Гимназия №52» Приволжского района г.Казани

Проект «Формирование здорового образа жизни через организацию психологического комфорта в педагогическом коллективе»

Авторы проекта:

Зарипова Эльвира Ильсуровна, председатель профкома МБОУ «Гимназия №52»

Прошина Альбина Юнусовна, зам.председателя профкома МБОУ «Гимназия №52»

«Жил мудрец, который знал все.

Один человек захотел доказать, что мудрец знает не все.

Зажав в ладонях бабочку, он спросил:

«Скажи, мудрец, какая бабочка у меня в руках: мертвая или живая?»

А сам думает: «Скажет живая – я ее умертвляю, скажет мертвая – выпущу».

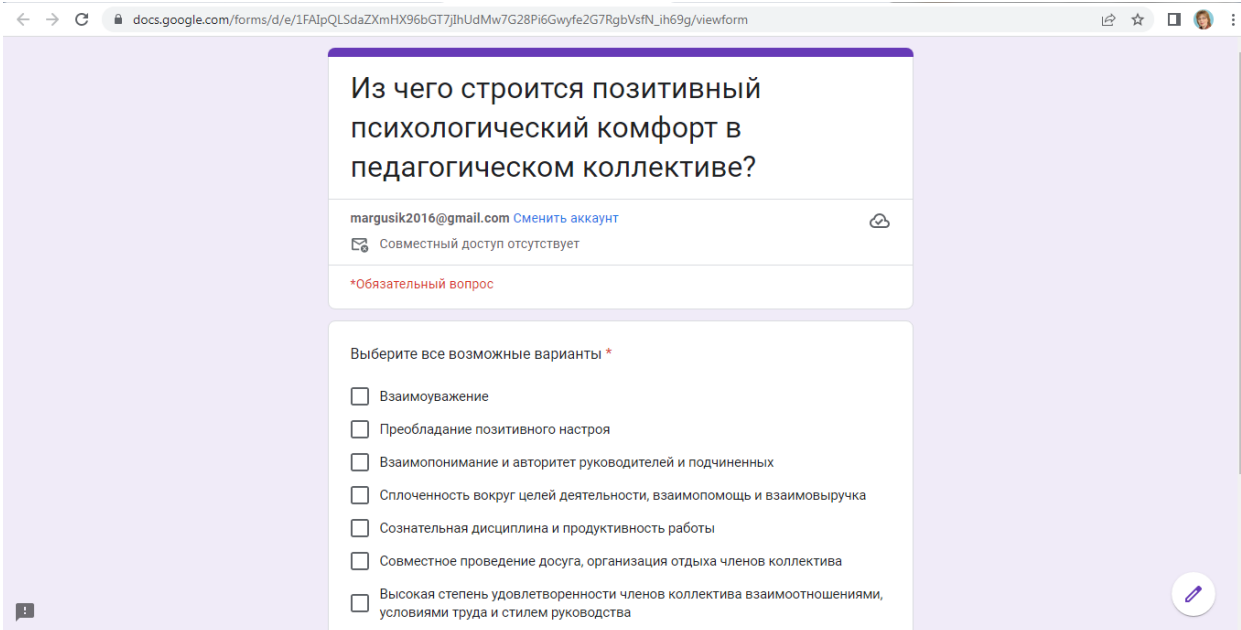
Мудрец, подумав, ответил: «Все в твоих руках».

В профессиональной жизни каждого человека периодически возникают критические моменты, так называемые кризисы развития. После нескольких лет одной и той же деятельности специалист начинает «не совпадать» со своей профессией, т.е. перерастает нормативно одобряемые способы выполнения профессиональных функций, вследствие чего теряет интерес к профессии. Такое состояние называется синдромом профессионального эмоционального выгорания. Под этим понятием понимается состояние физического, эмоционального и умственного истощения. Подвержены этому состоянию люди, которые работают в системе «человек-человек»: врачи, педагоги, психологи, социальные работники, юристы, психиатры и др. Как отмечают зарубежные и отечественные исследователи, люди этих профессий, постоянно сталкиваются с негативными эмоциями своих пациентов, клиентов, воспитанников, и поневоле сопереживают их проблемам, из-за чего и переживают повышенное эмоциональное напряжение. К тому же, нервная система человека имеет некоторый лимит общения, то есть за день человек может уделить полноценное внимание лишь ограниченному количеству людей. Если их число больше, неизбежно наступает истощение, а со временем и выгорание. Нужно отметить, что выгорание очень «инфекционно» и может быстро распространяться среди сотрудников. Те, кто подвержен выгоранию, становятся циниками, «негативистами» и пессимистами. Они, взаимодействуя на работе с другими людьми, могут влиять на настроение остальных сотрудников.

Для школьного образовательного учреждения – педагог, находящийся на стадии профессионализации или профессионального мастерства представляет особую ценность. Такой педагог за 15-20 лет работы

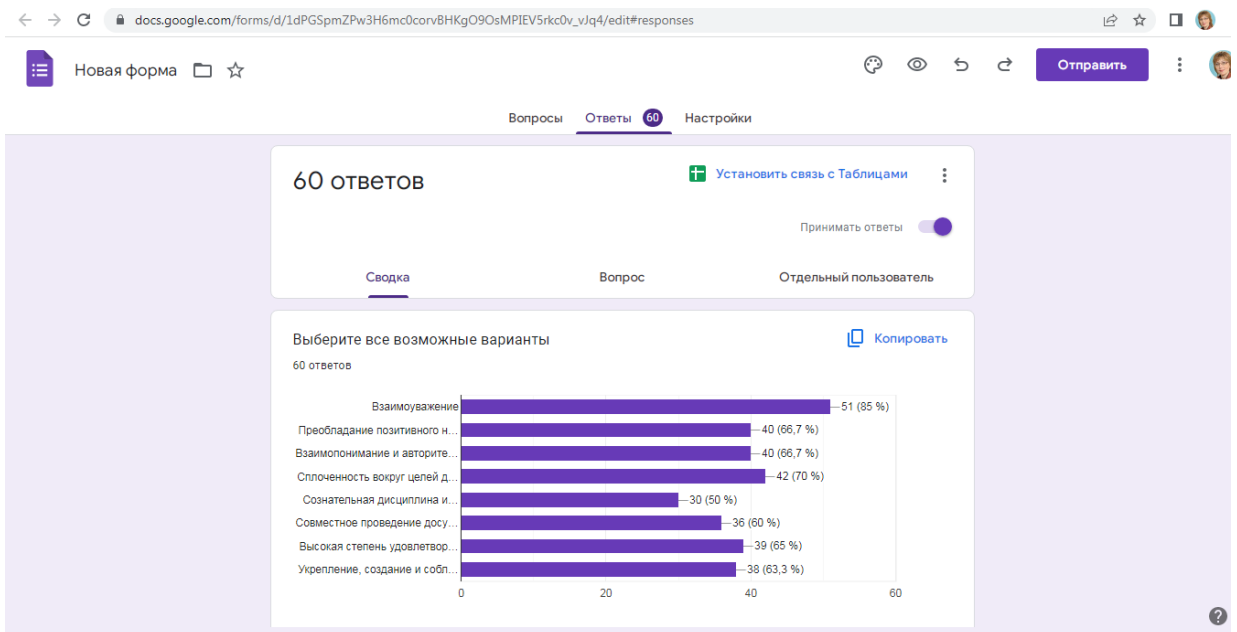
научился решать и простые, и самые трудные задачи, выделяется сформированными компетенциями, умениями, широкой ориентировкой в своей области. Педагог обретает индивидуальный, неповторимый стиль деятельности и имеет основание считать себя в чем-то незаменимым. В тоже время, современные тенденции несут новизну в образование. Новые воспитательные, и образовательные задачи заставляют педагогов меняться, совершенствоваться и повышать свой уровень квалификации. Ко всему прочему меняется мнение родителей, современные родители хотят видеть в школьном учреждении активный, живущий в ногу с современными тенденциями педагогический коллектив, который даст их детям более широкие возможности для успешной адаптации ребенка на следующей ступени детства. Все эти факторы накладывают дополнительную нагрузку на профессиональное саморазвитие педагога, что ведет к повышению эмоциональному напряжению а, следовательно, к профессиональному эмоциональному выгоранию педагога.

Нами был проведен опрос среди педагогов гимназии. Основной вопрос звучал так:



The image shows a screenshot of a Google Forms survey. The title of the form is "Из чего строится позитивный психологический комфорт в педагогическом коллективе?". The form is displayed in a browser window with the URL "docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQL5daZXmHX96bGT7jhUdMw7G28P6Gwyfe2G7RgVsfN_ih69g/viewform". The form is currently empty, showing the title, the user's email "margusik2016@gmail.com", and a list of seven possible options for the survey question. The options are:

- Взаимоуважение
- Преобладание позитивного настроения
- Взаимопонимание и авторитет руководителей и подчиненных
- Сплоченность вокруг целей деятельности, взаимопомощь и взаимовыручка
- Сознательная дисциплина и продуктивность работы
- Совместное проведение досуга, организация отдыха членов коллектива
- Высокая степень удовлетворенности членов коллектива взаимоотношениями, условиями труда и стилем руководства



Проанализировав результаты опроса, мы пришли к выводу, в наших руках возможность создать в школе такую атмосферу, в которой и учителя будут чувствовать себя «как дома». Таким образом, **актуальность проекта** заключается в том, что в одном климате растение может расцвести, в другом — зачахнуть. То же самое можно сказать и о психологическом комфорте: в одних условиях люди чувствуют себя некомфортно, стремятся покинуть коллектив, проводят в нем меньше времени, их личностный рост замедляется, в других — коллектив функционирует оптимально и его члены получают возможность максимально полно реализовать свой потенциал.

Сегодня как никогда стала очевидной решающая роль личностного фактора в коллективе гимназии. Человеческий фактор в школе включает в себя психологические и социально-психологические особенности членов коллектива. Это интересы, желания и стремления людей, их ожидания друг от друга, черты характера и способности, накопленный запас знаний, умений, навыков, привычек. Это психические свойства и состояние педагогического коллектива, его настроение, творческий и нравственный микроклимат, сплоченность, трудовая и управленческая активность, психологическая совместимость, авторитетность и др. Практически от того, насколько дружелюбна сложившаяся атмосфера, каков психологический климат в коллективе, зависит время успешной жизни коллектива, его достижение поставленных целей. Климат в учебном заведении оказывает мощное влияние на успехи и неудачи каждого педагога, и, безусловно, влияет на психологическое здоровье, на сегодняшнюю жизнь и завтрашние взгляды и деятельность ученика. А это значит, уровень комфортности в педагогическом коллективе напрямую взаимосвязан с эффективностью образовательного процесса.

Тип проекта: долгосрочный

Сроки реализации проекта: 2019-2024г.

Цель проекта: формирование в коллективе благоприятного психологического микроклимата, способствующего сохранению и укреплению психического здоровья сотрудников.

Задачи:

- Проанализировать состояние психологического климата в коллективе гимназии;
- Сформировать мотивацию членов коллектива на создание комфортной среды в коллективе;
- Выявить условия и факторы, стимулирующие создание комфортного психологического климата в коллективе;
- Определить пути формирования благоприятного психологического климата в коллективе гимназии, содействовать сплочению коллектива;
- **Разработка модели формирования комфортного психологического климата в коллективе гимназии.**

Этапы:

- **I этап – подготовительный (сентябрь 2019г. – сентябрь 2020г.)**

На первом этапе проводится диагностическое исследование состояния психологического климата в коллективе гимназии. Выявляется цель проекта и его основные задачи, содержание. Определяются участники проекта, разрабатывается перспективное планирование мероприятий по работе с членами коллектива.

- **II этап — организационно-практический (сентябрь 2020г. – сентябрь 2023г.)**

Проведение мероприятий, направленных на достижение цели, анализ, обработка материалов по проекту.

- **III этап — заключительный (сентябрь 2023г. – май 2024г.)**

Подведение итогов, выводы.

Участники проекта: педагоги гимназии (87 человек).

Как же можно со стороны профкома содействовать созданию благоприятного психологического климата в коллективе? Любой коллектив, в том числе и педагогический, базируется на традициях. И такие в нашей гимназии существуют. Таким образом, сформировались мероприятия, направленные на достижение цели проекта:

- Психологическая диагностика, тренинги по командообразованию, снижению конфликтности в коллективе;
- Проведение дней психологической разгрузки;
- Совместное посещение театров;
- Экскурсии коллективом на каникулах;
- Поздравление, чествование юбиляров, ветеранов;

- Привлечение всех членов коллектива к участию в коллективных мероприятиях;
- Проведение нетрадиционных форм работы с педагогами: праздников, фестивалей и т. д.
- Развитие системы морального и материального стимулирования педагогов.

На данный момент мы подходим к заключительному этапу. Появилась новая традиция: заканчивать педагогические советы, на которых решаются сложные вопросы образования, рефлексией на эмоциональную разгрузку (см. Приложение).

Разработаны первые правила **модели формирования комфортного психологического климата в коллективе гимназии.**

Организационное и ресурсное обеспечение Проекта:

1. Обеспечение организационных условий: создание творческой группы по реализации проекта, разработка содержания, методов, подходов и приемов.
2. Обеспечение информационных условий: сбор, обработка, анализ информации, нужной для реализации проекта.
3. Обеспечение кадровых условий – члены профсоюза гимназии, владеющие креативными технологиями.
4. Обеспечение мотивационных условий: действия, призванные сформировать заинтересованность в решении задач в реализации проекта.
5. Обеспечение нормативно – правовых условий: подготовка документов регламентирующего характера.
6. Обеспечение материально – технических условий (разработка листовок, памяток, флаеров).

Прогнозируемые результаты: Разработка «Модели формирования комфортного психологического климата в коллективе»:

- ✓ Сплоченность коллектива, уважение, признание ценностей и традиций коллектива
- ✓ Снижение уровня конфликтности в коллективе
- ✓ Формирование адекватного отношения к критике
- ✓ Организация условий труда и отдыха
- ✓ Единство администрации и членов коллектива
- ✓ Создание атмосферы для творчества и самоутверждения членов коллектива