

Краевое государственное бюджетное учреждение
«Дом работников просвещения»

**ОРГАНИЗАЦИЯ И РЕАЛИЗАЦИЯ
РЕГИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА
«КУЛЬТУРА ЗДОРОВЬЯ ПЕДАГОГА»**

Сборник методических материалов

Красноярск – 2023

УДК 159.99
ББК 88.8-69
О-64

Авторы:

С. А. Федорова, А. Н. Фролова, Т. А. Попланова

Под общей редакцией к.п.н., научного руководителя проекта
С. А. Федоровой

Рецензент-кандидат медицинских наук, доцент, заведующая кафедрой,
член–корреспондент МАНЭБ, руководитель краевых курсов по
здоровьесберегающим технологиям Т. В. Горячева

**О-64 Организация и реализация регионального проекта «Культура
здоровья педагога»:** сборник / С. А. Федорова, А. Н. Фролова,
Т. А. Попланова – Красноярск : КГБУ «Дом работников просвещения»,
2023. – 76 с.

Сборник включает материалы, связанные с практикой разработки
и реализации проекта «Культура здоровья педагога», инициированного КГБУ
«Дом работников просвещения» летом 2021 г.: оригинальную идею проекта
и нетрадиционные средства ее реализации.

Предназначено для работников образования, реализующих
инициативные практики по сохранению своего здоровья, здоровья детей
и педагогических коллективов.

УДК 159.99
ББК 88.8-69

© КГБУ «Дом работников просвещения», 2023

СОДЕРЖАНИЕ

I. Паспорт проекта	4
II. Дорожная карта разработки и реализации направления проекта <i>«Создание уклада организации как механизма формирования коллективной ценности здоровья»</i>	11
III. Дорожная карта разработки и реализации направления проекта <i>«Разработка и сопровождение индивидуальных маршрутов здоровья»</i> ...	21
IV. Дорожная карта разработки и реализации направления проекта <i>«Образовательная экспедиция»</i>	31
V. Дорожная карта разработки и реализации направления проекта <i>«Наращивание массы педагогов, готовых к диссеминации практик здоровьесбережения»</i>	46
VI. Дорожная карта разработки и реализации направления проекта <i>«Исследование влияния организационной культуры учреждения на психологическое здоровье педагога»</i>	55
VII. Дорожная карта разработки и реализации направления проекта <i>«Методическое описание практик здоровья»</i>	63

І. ПАСПОРТ ПРОЕКТА

1. Сведения об организации-заявителе	
<i>1.1. Полное наименование организации-заявителя</i>	Краевое государственное бюджетное учреждение «Дом работников просвещения»
<i>1.2. Юридический и фактический адреса организации-заявителя</i>	г. Красноярск, ул. Кирова, 24. Тел: 211-97-99, 212-05-20. Факс 211-97-99. e-mail: home-teach@mail.ru
<i>1.3. Должность, Ф.И.О. руководителя организации-заявителя</i>	Директор: Фролова Алла Николаевна
<i>1.4. Телефон, организации-заявителя</i>	тел: 211-97-99, 212-05-20, факс 211-97-99
<i>1.5. Адреса электронной почты и официального сайта</i>	e-mail: home-teach@mail.ru
2. Сведения о проекте организации-заявителя	
<i>2.1. Название</i>	Культура здоровья педагога
<i>2.2. Сроки</i>	2022–2024 гг.
<i>2.3. Актуальность</i>	<p>В период становления новых экономических отношений образование нередко рассматривалось в качестве рыночной услуги при неизменно высоких требованиях общества к личностным и профессиональным качествам педагога. Государство, требуя от педагогов гуманного отношения к детям, не проявляло должного внимания к их собственным нуждам.</p> <p>Педагоги, в свою очередь, и сами игнорируют правила здоровой жизнедеятельности, у них не развито чувство ответственности за собственное здоровье, не сформированы ценностно-смысловые установки на сохранение здоровья в качестве неотъемлемой части общекультурного развития, основы профессионального и жизненного долголетия. А эти параметры определяют культуру здоровья человека.</p> <p>Реализация приоритетного национального проекта «Образование», направленного на улучшение ресурсно-финансового обеспечения образовательной системы, не сопровождается повышением качества</p>

	<p>жизни педагогических кадров, профессиональный труд которых интенсифицируется, в том числе, и за счет новых профессиональных обязанностей. Недостаточная осознанность учителями ценности собственного здоровья и здоровья учащихся, неудовлетворительный уровень владения здоровьесберегающими технологиями в индивидуальной жизнедеятельности и в образовательном процессе свидетельствуют о дефиците культуры здоровья педагогов.</p>
<p>2.4. Проблема, на решение которой направлен проект</p>	<p>В профессиональной деятельности педагог находится в атмосфере социокультурных процессов, связанных с «человекосозиданием» и, в том числе, с важнейшим его компонентом – формированием здоровья своих воспитанников. Эта деятельность не является обязательной и потому рассматривается педагогами как сверхнормативная, требующая увеличения затрат сил, ресурсного обеспечения. Такое отношение к здоровью воспитанников можно назвать «объектное» или «исполнительское»: «будут спрашивать – буду делать, не будут – не буду». То же самое происходит и по отношению к собственному здоровью: «пока ничего не беспокоит – ничего не предпринимаю». Это что касается физического здоровья, которое контролируется через боль или недомогание. Про <i>психологический</i> и <i>социальный</i> компоненты здоровья вопросы не ставятся совсем. А ведь именно эти компоненты здоровья лежат в зоне педагогической ответственности. Поэтому в рамках нашего проекта нам важно было определиться с понятием «здоровье» вообще и «профессиональное здоровье» в частности с учетом данных компонентов.</p>
<p>2.5. Идея проекта</p>	<p>Сущность, предназначение проекта – введение новой нормы. Такой нормой мы полагаем <i>субъектную позицию педагога</i>, которая проявляется через <i>инициативы педагога</i> или групп людей по изменению ситуаций, влияющих на здоровье, к лучшему. Именно эта позиция позволяет человеку вести здоровый образ жизни, формировать собственную культуру здоровья: проект → субъектная позиция → персональная модель культуры здоровья</p>
<p>2.6. Цель проекта:</p>	<p>Создание системы здоровьесбережения в зоне нашей ответственности, результатом которой является человек или группа людей, реализующих формы ответственности как за свое здоровье, так и за здоровье других</p>

<p>2.7. Методологические основания проекта. Ключевые понятия.</p>	<p><i>Антропологический подход</i> Организационная культура: понятие и типология (К.М.Ушаков) Принципы: – <i>интеграции</i> существующих практик с целью усиления ресурсов друг друга как условие порождения новых здоровьесберегающих инструментов; – <i>инициативность</i> – желание менять ситуацию к лучшему; осознание педагогом значимости своего здоровья для той среды, на которую он имеет влияние; – <i>индивидуализация</i>: индивидуальный маршрут здоровья – условие обеспечения субъектности; – <i>сетевость</i> как вычленение необходимого для решения задач системы. Узлами сети являются организованные группы людей и продукты их деятельности. Сеть – коллективным образом организованная мысль (мысль – в широком смысле слова: проект, программа и тому подобное как продукт коллективного мышления). Ключевые понятия <i>Здоровье</i> – способность человека нести ответственность за свое здоровье. <i>Профессиональное здоровье</i> – ответственность человека за своевременное и качественное выполнение трудовых функций. <i>Следовательно, здоровье</i> – условие успешной профессиональной практики, качественного жизнеобеспечения. Такое отношение к своему здоровью можно назвать «субъектным». Проблему перехода от «объектного» отношения к «субъектному» мы решаем данным проектом. <i>Субъектность</i> – это способность жить в рамках договоренности, осознанный выбор и следование ему. <i>Индивидуальный маршрут здоровья (ИМЗ)</i> – средство становления субъектной позиции педагога в отношении своего здоровья. <i>Ресурсная карта</i> – актуальный набор институтов, людей, технологий, информационных источников. <i>Социокультурная компетенция в аспекте здоровья</i> – это способность человека эффективно взаимодействовать с разными социокультурными</p>
---	---

	<p>объектами.</p> <p><i>Социокультурные объекты:</i> человек в статусе личности; социальные нормы; ритуалы и традиции; информация; технические устройства, обеспечивающие нормальное функционирование человека в социуме, и др.</p> <p><i>Социальные компоненты здоровья:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – мотивация к социально одобряемому поведению; – стрессоустойчивость; – опыт самоуправления ресурсом здоровья (актуализация возможностей и дефицитов, пополнение, нормирование, самоконтроль).
2.8. <i>Целевая группа:</i>	<p>работники образования, строящие инициативные практики;</p> <p>команды образовательных организаций, включенные в направления проекта;</p>
2.9. Организации – социальные партнеры	<p>Красноярская краевая организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации</p> <p>Красноярский краевой институт повышения квалификации</p> <p>«Средняя школа № 17» г. Красноярска</p>
2.10. <i>Этапы, направления, задачи проекта.</i>	Подготовительный этап
	Обсуждение проектного замысла: 1–3 июля 2021 г.
	Планирование работ по направлениям
	Реализационный этап
	<i>Направление 1. Исследование «Влияние организационной культуры учреждения на профессиональный климат и эмоциональное (психологическое) здоровье педагога».</i>
	<i>Ключевая задача: установить влияние типа социально-эмоциональных отношений (один из компонентов организационной культуры) на психологическое здоровье педагога.</i>
	<i>Направление 2. Методическое описание практик здоровья.</i>
	<i>Ключевая задача: обеспечение пилотных площадок методическим ресурсом по реализации здоровьесберегающих практик.</i>
	<i>Направление 3. Разработка и сопровождение индивидуальных маршрутов здоровья (ИМЗ)</i>
<p><i>Ключевые задачи:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • обеспечение педагога инструментами построения ИМЗ как средства становления субъектной позиции; • создание ресурсной карты (актуальный набор 	

	институтов, людей, технологий, информационных источников) для составления ИМЗ.
	Направление 4. Создание уклада организации как механизма формирования коллективной ценности здоровья.
	<i>Ключевая задача:</i> обеспечение ОО технологией становления здоровьесберегающего уклада.
	Направление 5. <i>Наращивание массы подготовленных педагогов по разным практикам здоровьесбережения.</i>
	<i>Ключевая задача:</i> диссеминации практик здоровья на местах за счет организованных сообществ педагогов-носителей практики.
	Направление 6. <i>Образовательный туризм (пешеходные и велосипедные маршруты, геокэшинг – поиск клада по навигации), образовательные экспедиции (изучение уникальных объектов Красноярского края), образовательные экскурсии (наследники).</i>
	<i>Ключевая задача:</i> обеспечение пилотных групп технологией разработки образовательного маршрута как средством развития социокультурной компетенции ¹ .
	Обобщающий этап
Ожидаемые результаты проекта:	Направление 1. <i>Составлена аналитическая справка по результатам проведенного исследования «Влияние организационной культуры учреждения на профессиональный климат и эмоциональное (психологическое) здоровье педагога».</i>
	Направление 2. <i>Подготовлены, апробированы методические рекомендации к здоровьесберегающим практикам. Предложен к использованию Банк здоровьесберегающих практик.</i>
	Направление 3. <i>Составлена аналитическая справка по результатам проведенного исследования «Влияние ИМЗ на становление субъектной позиции педагога в отношении своего здоровья»</i>
	Направление 4. <i>На пилотной площадке создан здоровьесберегающий уклад</i>
	Направление 5. <i>Позитивная динамика появления организованных сообществ педагогов-носителей практики, способствующих распространению</i>

¹ Социокультурная компетенция в аспекте здоровья – это способности человека эффективно взаимодействовать с разными социокультурными объектами. К социокультурным объектам можно отнести информацию, ритуалы, традиции, человека в статусе личности, современные технические устройства для обеспечения жизнедеятельности человека, архитектурные и исторические объекты и т. д. Социокультурная компетенция является условием социального здоровья человека.

здоровьесберегающих практик

Направление 6. Разработаны и реализуются здоровьесберегающие образовательные экскурсии, маршруты экспедиций, туристические маршруты. Составлена аналитическая справка по результатам проведенного исследования «Влияние образовательного туризма на развитие социокультурной компетенции»

Ключевые концепты проекта отражены в модели «Культура здоровья педагога» (рис. 1). Проект управляет нерегулируемыми потоками (низкая мотивация педагога к использованию превентивных практик здоровьесбережения, недостаточная методическая оснащенность педагога здоровьесберегающими средствами), влияющими на формирование отношения педагога к своему здоровью. Формами управления являются здоровьесберегающий уклад организации, индивидуальный маршрут здоровья педагога и образовательные экспедиции, расширяющие социокультурные практики. Именно эти формы, согласно гипотезе проекта, способствуют становлению субъектной позиции человека в отношении своего здоровья.

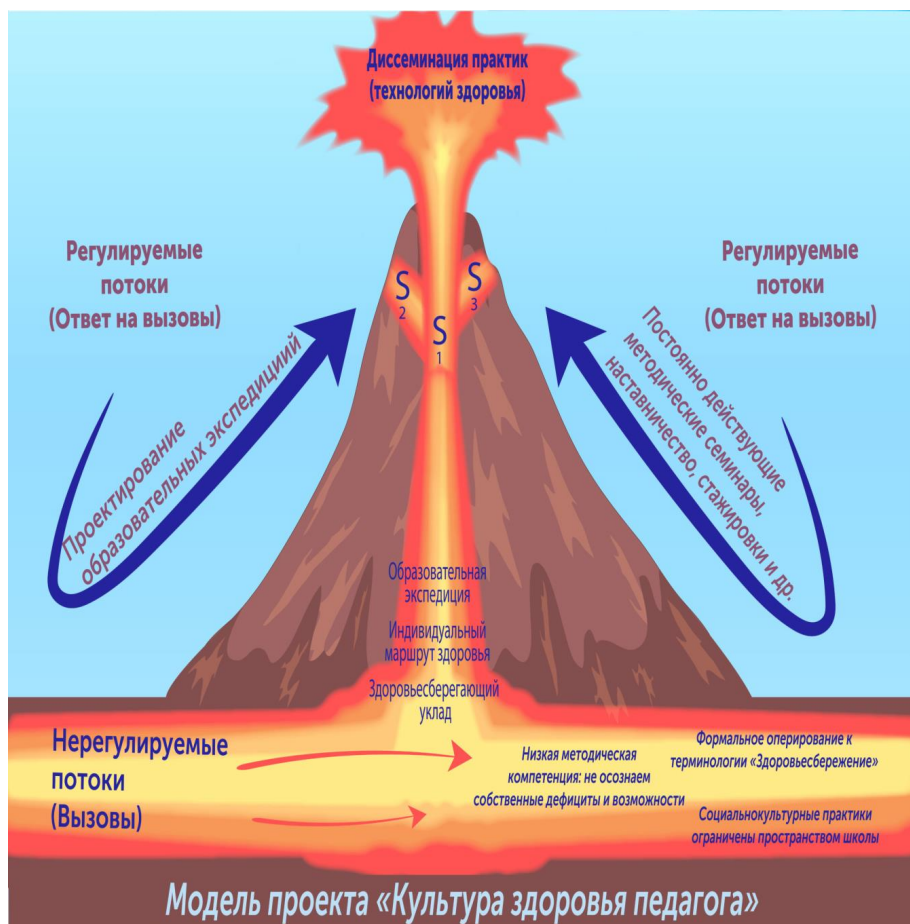


Рисунок 1 – Модель «Культура здоровья педагога»

II. Дорожная карта разработки и реализации направления проекта «Создание уклада организации как механизма формирования коллективной ценности здоровья»

Куратор: А.В. Нефедьева, методист, редактор КГБУ «ДРП».

Научный руководитель: С.А. Федорова, к.п.н., методист КГБУ «ДРП»

Пилотная площадка: МАОУ «Средняя школа № 17» г. Красноярска (далее – СШ № 17). Директор Е.В. Челазнова

Куратор рабочей группы школы: Е.А. Малашкина, заместитель директора по УВР.

Проблема: отсутствие совместно принятых норм по организации здоровьесберегающей среды.

Целевая аудитория: коллектив учителей начальных классов СШ № 17.

Цель: способствовать поддержанию и улучшению здоровья учителей и учащихся посредством построения здоровьесберегающего уклада.

Анализ ситуации

При формировании здоровьесберегающего уклада школы необходимо учитывать роль и потенциальные ресурсы самих педагогов, ресурсы образовательной организации, возможности работы по совершенствованию профессионального здоровья учителя и повышению его компетентности в этом вопросе. Для определения актуального состояния дел в вопросах профессионального здоровья педагогов учителями начальной школы было проведено самообследование по опроснику сформированности духовно-нравственной культуры «Социо-этико-метрия» С.А. Федоровой, выделены области для развития, которые затем ложатся в основу индивидуального маршрута здоровья педагога. В самообследовании приняли участие 12 педагогов. Анализируя полученные результаты, можно отметить, что актуальными темами для повышения показателей профессионального здоровья педагогов начальной школы можно считать «Социальный опыт», «Эмоциональный интеллект», «Отношение к культурному наследию в своей области деятельности», «Отношение к вредным привычкам», «Объективность», «Отношение к воспитанию», «Отношение к делу».

Также были проанализированы результаты психолого-педагогической экспертизы образовательной среды в МАОУ СШ № 17 по В. Ясвину и выделены характеристики образовательной среды (далее – ОС) над повышением показателей, по которым также необходимо организовать работу в рамках деятельности по формированию здоровьесберегающего уклада в школе: «Широта ОС» (*выход за рамки школы*), «Интенсивность ОС» (*разнообразие программ, активностей*), «Осознаваемость ОС» (*история, символика, связи с выпускниками, активность учителей и учеников по развитию школы*), «Обобщенность ОС» (*команда, концепция, включенность учащихся и родителей*), «Эмоциональность ОС» (*взаимоотношения между всеми участниками образовательного процесса, пространственно-предметная*

среда), «Доминантность ОС» (значимость для участников образовательного процесса).

Задачи:

- 1) ввести элементы здоровьесберегающего уклада в школьную жизнь:
 - ввести форму «Переговорная площадка» для согласования и принятия норм и правил здоровьесберегающего уклада;
 - определить локации публичного представления здоровьесберегающего уклада (стенд, доска почета...);
 - разработать ритуал присвоения титула «Я здоровый» среди учителей начальных классов;
 - ввести норму «Индивидуальный маршрут здоровья учителя» (далее – ИМЗ учителя), как средство становления субъектной позиции педагога к своему здоровью и форму мониторинга профессионального здоровья;
 - разработать регламенты (рекомендации) по организации профилактических процедур на уроках и во внеурочное время;
- 2) составить программу сопровождения пилотной площадки в ходе реализации проекта.

№ п/п	Мероприятия / деятельность	Ответственные исполнители	Сроки исполнения	Планируемый результат
1	Подготовительный этап			
1.1	Утверждение дорожной карты по внедрению и функционированию здоровьесберегающего уклада в СШ № 17»	Челазнова Е.В. Фролова А.Н.	декабрь 2021 г.	Локальный акт о реализации дорожной карты в СШ № 17
1.2	Подписание соглашения между СШ № 17 и КГБУ «ДРП» о сопровождении учителей начальных классов в ходе реализации мероприятий, направленных на формирование здоровьесберегающего уклада	Челазнова Е.В. Фролова А.Н.	до 31.01.2022 г.	Соглашение между СШ № 17 и КГБУ «ДРП»
2	Этап разработки и апробации			

2.1	Образовательный семинар «Формирование представлений о здоровьесберегающем укладе» с руководством, учителями начальных классов и представителями родительского сообщества	Нефедьева А.В. Федорова С.А.	28.01.2022 г.	Разработана модель здоровьесберегающего уклада
2.2	Разработка и организация локаций публичного представления здоровьесберегающего уклада	Челазнова Е.В.	февраль 2022 – декабрь 2023 г.	Организованы локации
2.3	Первичная диагностика показателей: – профессионального здоровья учителей начальных классов	Нефедьева А.В. Попланова Т.А.	февраль 2022 г.	Первичные результаты диагностики
2.4	Первичная диагностика показателей: – уровень организационной культуры	Нефедьева А.В. Клим Н.В.	февраль 2022 г.	Первичные результаты диагностики
2.5	Образовательный семинар «Технология проведения «переговорной площадки» с руководством, учителями начальных классов и представителями родительского сообщества	Нефедьева А.В.	март 2022 г.	Методические рекомендации по технологии ведения переговоров

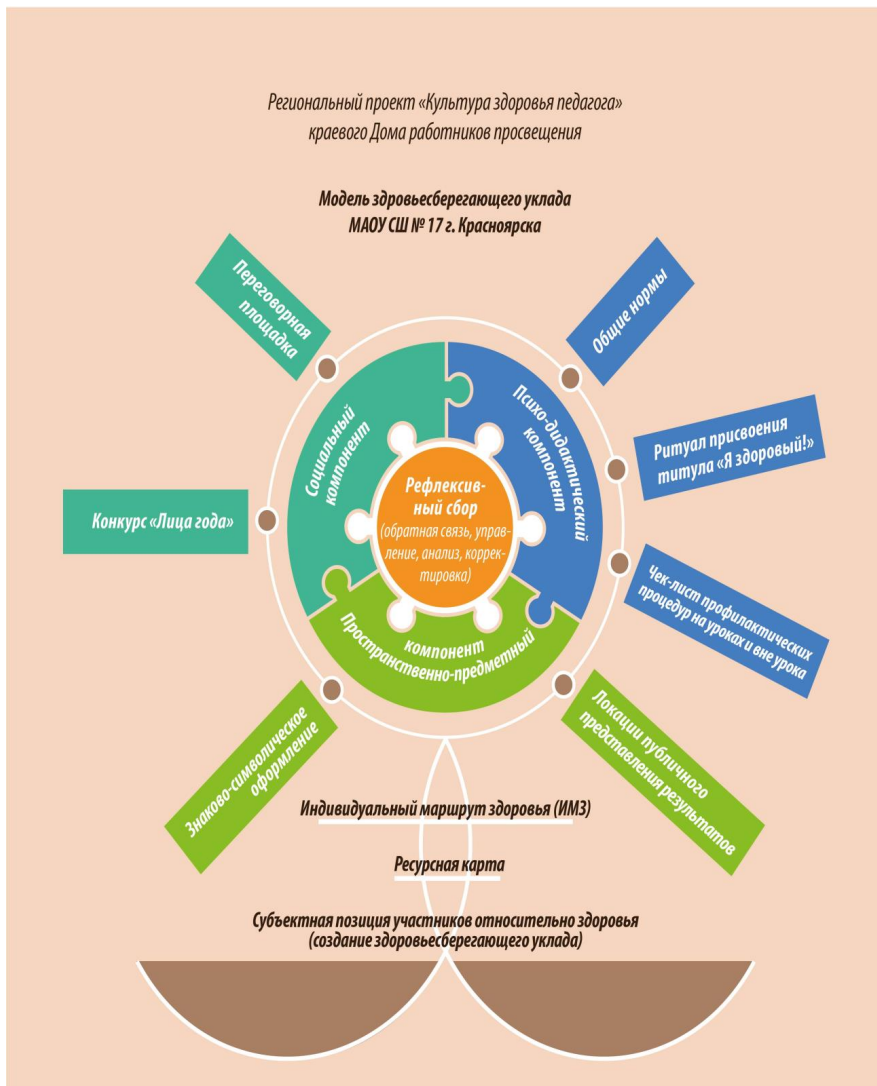
2.6	Образовательный семинар «Разработка ИМЗ учителя» с руководством и учителями начальных классов	Нефедьева А.В. Попланова Т.А.	март 2022 г.	Разработаны ИМЗ учителей
2.7	Апробация ИМЗ учителя	Челазнова Е.В.	апрель 2022 – декабрь 2023 г.	Составлены ИМЗ учителей
2.8	Разработческий семинар «Разработка ритуала присвоения титула «Я здоровой» среди учителей начальных классов» (конкурс, марафон, игра, рейтинг) с руководством, учителями начальных классов	Челазнова Е.В. Нефедьева А.В. Федорова С.А.	апрель 2022 г.	Разработана процедура проведения ритуала, Положение о конкурсе «Я здоровый» среди учителей начальных классов
2.9	Разработческий семинар «Составление рекомендаций по организации профилактических процедур на уроках и во внеурочное время» с руководством, учителями начальных классов и представителями родительского сообщества	Челазнова Е.В. Нефедьева А.В. Федорова С.А.	май 2022 г.	Составлены рекомендации по организации профилактических процедур
3	Промежуточный мониторинг создания здоровьесберегающего уклада	Челазнова Е.В. Нефедьева А.В.	май 2022 г.	Экспертный лист Аналитическая справка
4	Этап реализации			

4.1	2 семинара: «Подготовка тезисов к переговорам», «Проведение «переговорной площадки» по принятию и согласованию норм и правил здоровьесберегающего уклада» с руководством, учителями начальных классов и представителями родительского сообщества	Челазнова Е.В. Нефедьева А.В. Федорова С.А.	сентябрь– октябрь 2022 г.	Приняты нормы и правила здоровьесберегающего уклада
4.2	Внедрение рекомендаций по организации профилактических процедур на уроках и во внеурочное время образовательный процесс	Челазнова Е.В.	сентябрь 2022 г. – декабрь 2023 г.	Организованы профилактические процедуры на уроках и во внеурочное время
4.3	Проведение ежегодного ритуала присвоения титула «Я здоровый» среди учителей начальных классов (конкурс, марафон, игра, рейтинг)	Челазнова Е.В.	І этап – ноябрь– декабрь 2022 года	Присвоение титула «Я здоровый» среди учителей начальных классов
			ІІ этап – февраль– апрель 2023 г.	
4.4	Промежуточный мониторинг создания здоровьесберегающего уклада	Челазнова Е.В. Нефедьева А.В.	Апрель– май 2023 г.	Экспертный лист Аналитическая справка
4.5	Рефлексивный семинар по итогам создания здоровьесберегающего уклада с руководством, учителями начальных классов и представителями родительского сообщества	Челазнова Е.В. Нефедьева А.В. Федорова С.А.	май 2023 г.	Корректировка планов, задач

5	Контрольно-обобщающий этап			
5.1	Контрольная диагностика показателей: профессионального здоровья учителей начальных классов	Нефедьева А.В. Попланова Т.А.	сентябрь 2023 г.	Контрольные результаты диагностики
5.2	Контрольная диагностика показателей: уровень организационной культуры	Клим Н.В.	октябрь 2023 года	Контрольные результаты диагностики
5.3	Подготовка и оформление заявки для размещение практики построенной здоровьесберегающего уклада в «Региональном атласе образовательных практик Красноярского края», в конкурсе «Культурный эталон здоровья учителя»	Челазнова Е.В.	ноябрь 2023 г.	Оформлены и поданы заявки
5.4	Итоговый мониторинг создания здоровьесберегающего уклада	Челазнова Е.В. Нефедьева А.В. Федорова С.А.	Ноябрь–декабрь 2023 г.	Экспертный лист Аналитическая справка
5.5	Рефлексивный семинар по итогам создания здоровьесберегающего уклада с руководством, учителями начальных классов и представителями родительского сообщества	Челазнова Е.В. Нефедьева А.В. Федорова С.А.	декабрь 2023 г.	Корректировка планов, задач

Результаты реализации направления

1. Разработана модель здоровьесберегающего уклада МАОУ СШ № 17.



2. Разработан чек-лист профилактической процедуры «Регулятор взаимодействия классных руководителей и родителей, в мессенджерах»

<p><i>1. Правила регистрации</i></p>
<p>1.1. Администратором чата является классный руководитель, который приглашает в чат участников из числа родителей класса.</p>
<p>1.2. Каждый новый участник в мессенджерах должен представиться и сказать, чей он родитель, указав настоящие имя и фамилию вместо никнеймов, чтобы не пришлось угадывать, кто есть кто.</p>
<p><i>2. Предмет общения</i></p>
<p>2.1. Администратор чата создает чат, предметом общения которого являются вопросы обучения и воспитания обучающихся класса.</p>
<p>2.2. В чате не обсуждаются личности учеников, учителей, родителей.</p>
<p>2.3. Вопросы, просьбы, касающиеся отдельного ребенка, не публикуются в общем родительском чате, а могут быть адресованы только в личные сообщения учителю.</p>
<p>2.4. Родители обсуждают с классным руководителем проблемы только своего ребенка. Они не интересуются успеваемостью, поведением, состоянием здоровья других детей. Классным руководителям и родителям строго запрещено разглашать персональные данные.</p>
<p>2.5. Классный руководитель с родителем, а родитель с классным руководителем не обсуждают собственные личные вопросы, если они не касаются обучения и воспитания ребенка.</p>
<p>2.6. Соблюдается правило «чистоты». Нет места спаму (поздравительным открыткам, рекламе).</p>
<p>2.7. Чат необходимо читать внимательно. Прежде чем задать вопрос, прочитайте сообщения по данной теме, возможно, ответ уже есть в чате.</p>
<p>2.8. Для обсуждений некоторых вопросов (мероприятия, хозяйственные нужды и т.п.) класса использовать чат, в котором состоят только родители (без учителя) и администратором которого является родитель.</p>
<p>2.9. При обсуждении вопросов класса, проведении голосования в общем чате писать сообщения только по теме. Не комментировать сообщения других участников чата.</p>
<p><i>3. Лексика и стиль общения</i></p>
<p>3.1. Сохранять взаимоуважение в любой ситуации: корректное и вежливое общение, без оскорблений (в том числе третьих лиц), обращение по имени и отчеству, на «Вы».</p>
<p>3.2. Не нужно отвечать на каждое сообщение, если этого не требуется по тексту сообщения. Родитель/классный руководитель дает обратную связь о том, что сообщение прочитано поставив реакцию.</p>
<p>3.4. Сообщения из родительского чата не пересылаются третьим лицам.</p>
<p>3.5. Не отправлять собеседнику голосовые сообщения.</p>
<p>3.6. При возникновении вопросов (проблемы) сначала родитель обращается к классному руководителю, а классный руководитель – к родителю. Если после этого проблема не решается, то за помощью нужно обратиться к администрации школы.</p>

<i>4. Время общения</i>
4.1. Устанавливаем время общения (<i>каждый педагог определяет самостоятельно</i>). Соблюдение этого времени должно быть взаимно. Исключением могут быть только ситуации, угрожающие жизни и здоровью учащихся.
4.2. Если не удалось связаться с классным руководителем, то родители отправляют сообщение с просьбой перезвонить.
4.3. Если не удалось связаться с родителем в срочной ситуации, то классный руководитель отправляет сообщение с просьбой перезвонить.
4.4. Индивидуальные встречи с классным руководителем для личных бесед, консультаций проводятся только на территории школы в рабочее время. О времени встречи с классным руководителем нужно договориться заранее.
<i>5. Следствия нарушения регламента</i>
5.1. Звонок в неоговоренное и урочное время, остается без ответа, если не отправлено сообщение с просьбой перезвонить.
5.2. При нарушении правил общения в чате, администратор чата (классный руководитель) указывает нарушителю на факт нарушения.
5.3. При неоднократном нарушении правил общения (любых) администратор чата (классный руководитель) удаляет нарушителя из чата на 1 неделю и не берет на себя обязанность лично информировать нарушителя по вопросам, обсуждаемым в чате.

3. Введена форма «переговорная площадка» для согласования и принятия норм и правил здоровьесберегающего уклада.

Положение о переговорной площадке между участниками образовательных отношений МАОУ СШ № 17

1. Общие положения

1.1. Переговорная площадка – форма взаимодействия субъектов образовательного пространства, способствующая объединению усилий родителей (законных представителей), педагогических работников и обучающихся для актуализации проблем школьной жизни, принятия согласованных решений по их устранению и способствующая введению новых норм.

1.2. Настоящее Положение разработано с целью построения системы взаимодействия педагогических работников, родителей (законных представителей) и обучающихся муниципального автономного образовательного учреждения «Средняя школа № 17» (далее – Положение, Школа).

1.3. Настоящее Положение устанавливает порядок организации и проведения переговорной площадки для обсуждения и принятия решений по созданию благоприятной среды для сотрудничества педагогических работников, родителей (законных представителей) и обучающихся Школы.

1.4. Положение о Переговорной площадке разработано в соответствии со ст.26 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом ОУ.

2. Условия организации и проведения переговорной площадки

2.1. В зависимости от решаемых задач обязательное присутствие представителей участников образовательных отношений: педагог-психолог – модератор переговорной площадки; учитель – секретарь; представитель администрации Школы – эксперт; от каждой стороны (педагоги/родители/обучающиеся) – по 3 представителя.

2.2. Этапы подготовки и проведения переговорной площадки:

- Оповещение участников о предстоящем проведении переговорной площадки, формирование списка предложений по теме обсуждения от всех участников переговорной площадки и обмен ими осуществляется не позднее, чем за две недели до организации переговоров.

- Каждая сторона переговоров: педагоги/родители/обучающиеся самостоятельно организуют обсуждение сформированной информации, выявление проблем и рисков в течение двух недель до переговоров.

- Проведение переговорной площадки с фиксацией принятых решений в назначенное время.

- Ознакомление с принятыми на переговорной площадке решениями участников образовательных отношений: педагогического коллектива Школы, обучающихся и родителей (законных представителей) через сайт Школы, электронный журнал и чаты в мессенджерах, планерки, родительские собрания, классные часы в течение трех дней со дня проведения переговоров.

3. Правила организации переговорной площадки:

- Любой из участников образовательных отношений (педагоги /родители / обучающиеся) может инициировать тему переговорной площадки.

- Порядок проведения переговоров (время ознакомления с документами, время на выступления сторон, на обсуждение и т.д.) задается модератором переговорной площадки пред началом ее работы.

- Все участники имеют равные права и обязанности, которые должны соблюдаться для успешного результата.

- Стороны имеют возможность осуществлять обстоятельное обсуждение, подготовку и самостоятельное согласование проектов соглашений для их последующего взаимного принятия.

- В случае, если стороны не нашли возможности договориться, составляется протокол разногласий и планируются новые переговоры.

4. Процедура проведения переговоров:

Стадии	Этапы переговоров
1. Подготовка переговоров	1.1. Определение предмета (темы) переговоров 1.2. Определения ключевых участников переговоров 1.3. Определение ключевых тезисов по теме переговоров, возможных вопросов и ответов на них (предвидение того, как может развернуться содержание) 1.4. Разработка плана переговоров
2. Процесс переговоров	2.1. Эмоциональный настрой 2.2. Актуализация (определение значимости) темы 2.3. Приветствие сторон и представление участников 2.4. Озвучивание тезиса одной стороной 2.5. Высказывание отношения к тезису другой стороной (п. 3 и 4 могут повторяться) То же самое повторяется с другой стороны.
3. Достижение согласия	3.1. Выявление вариантов для соглашения Фиксируются варианты решения с указанием ответственности обеих сторон 3.2. Окончательное обсуждение вариантов решений 3.3. Достижение формального согласия
4. Анализ итогов переговоров	

5. Обустройство переговорной площадки

Переговоры проходят на территории Школы. Ответственность за организацию переговоров, место проведения переговорной площадки лежит на стороне Школы.

6. Сроки организации и проведения переговорной площадки:

Переговорная площадка проводится по необходимости при наличии запроса одной из сторон переговоров по вопросам, требующим обсуждения.

7. Кураторы переговорной площадки

Куратором переговорной площадки является заместитель директора по УВР Школы.

4. Разработан чек-лист для ритуала присвоения титула «Я здоровый» в рамках проведения рейтингового конкурса «Лица года» МАОУ СШ №17 среди учителей начальных классов:

№	Параметр	Критерий (уровень проявления)	Показатель (регулярность)
1	Спортивные занятия	Укажите название клуба и секции, которые посещаете; семейной традиции (фото). <i>Периодичность:</i> • эпизодически • регулярно	3 5
2	Устранение вредных привычек	Работа над вредными привычками: • определяет привычку как вредную • применяет техники устранения • демонстрирует результаты	3 5 7
3	Методическая разработка урока или занятия, направленного на формирование культуры здоровья	Сдан печатный вариант	10
4	Проведение уроков, направленных на формирование культуры здоровья	Дата, технологическая карта урока, анализ урока • Проведен одноразово • Уроки встроены в программу воспитания • Дети демонстрируют результаты уроков	3 5 7
5	Волонтерская деятельность	Укажите акции личного волонтерства • Проводятся эпизодически (1 – 2 раза/год) • Проводятся систематически	3 5
6	Привычки питания	Опишите полезные привычки вашего питания Наличие системы питания	5 7
7	Хобби	Опишите ваше хобби с точки зрения пользы для здоровья, приложите фотографии	5
8	Соблюдение водно-питьевого режима	Наличие чек-листа питьевого режима	5
9	Выход с классом на природу или на спортивные мероприятия	Опишите ваш выход (приложите фотографии или ссылку на электронный ресурс): • эпизодически • систематически	3 7

Положение о рейтинговом конкурсе «Лица года» МАОУ СШ № 17

І. Общие положения

1.1. Основанием для проведения рейтингового конкурса «Лица года» (далее – Конкурс) является рабочая программа воспитания.

1.2. Конкурс является важной составляющей системы поощрения по итогам результатов урочной и внеурочной деятельности; участия в региональном проекте краевого Дома работников просвещения «Культура здоровья педагога».

1.3. Цели и задачи конкурса

Целью конкурса является развитие стремления к успешности у обучающихся школы через систему рейтинговой оценки.

Задачи конкурса:

- Использование в урочной и внеурочной деятельности таких форм, методов и средств обучения, которые обеспечивают реализацию образовательных программ образования;

- систематический контроль результатов образования обучающихся, соответствующих требованиям государственных образовательных стандартов;

- стимулирование самостоятельной работы обучающихся с учетом индивидуальных способностей и интересов.

В рамках регионального проекта «Культура здоровья педагога» и на основании положения вводится номинация для педагога «Я здоровый». Здоровье является важнейшим условием успешной профессиональной деятельности педагогов. Культура здоровья педагога характеризуется ценностным отношением человека к своему здоровью, практическим воплощением потребности вести здоровый образ жизни, заботиться о собственном здоровье и здоровье окружающих.

Целью введения данной номинации является развитие стремления к осознанной реализации способов сохранения и укрепления здоровья у педагогов школы через систему рейтинговой оценки – инструмента, ориентированного на разные виды активности в области здоровьесбережения.

Во время конкурсной процедуры педагог получает баллы за каждый вид активности в области здоровьесбережения, подтверждая документально: сертификат, справка, письмо, грамота, методическая разработка, протокол мероприятия и т. д.

1.4. Принципы.

Принцип оценки успешности – получение баллов за каждое мероприятие разного уровня, участие непременно должно быть доказано предоставлением документа: сертификата, справки, письма, грамоты, удостоверения и т.п.

Принцип нейтральности, запрещающий членам счетной комиссии принимать сторону одного из участников конкурса.

1.5. Номинации: «Я здоровый», «Наука», «Спорт», «Художественное творчество», «Народный артист», «Социальная активность», «Внешкольная деятельность», «Учеба».

1.6. Участники Конкурса в номинация «Наука», «Спорт», «Художественное творчество», «Народный артист», «Социальная активность», «Внешкольная деятельность», «Учеба» – учащиеся МАОУ СШ № 17; в номинации «Я здоровый» – педагоги МАОУ СШ № 17.

1.7. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения.

II. Порядок проведения конкурса

2.1. Сроки заполнения и сдачи: крайний день I четверти, крайний день II четверти, крайний день III четверти, до 30 апреля IV четверти.

2.2. Процедура фиксации результатов производится в соответствии с чек-листами.

III. Порядок подведения итогов

3.1. Порядок определения счетной комиссии.

Члены счетной комиссии выбираются на первом Педсовете в новом учебном году.

3.2. Состав счетной комиссии.

В состав счетной комиссии входят педагогические работники школы в количестве 5 человек.

3.3. Классный руководитель один раз в четверть заполняет бланк участия, указывая баллы за всех обучающихся класса в разных мероприятиях, и передает его в счетную комиссию.

Педагог во время конкурсной процедуры получает баллы за каждый вид активности в области здоровьесбережения, подтверждая документально: сертификат, справка, письмо, грамота, методическая разработка, протокол мероприятия и т. д. Педагог один раз в четверть заполняет чек-лист, указывая баллы за разные виды активности. Передает чек-лист в счетную комиссию.

3.4. Счетная комиссия проверяет поданные документы.

3.5. Итоги конкурса представляются на сайте школы.

3.6. Подведение итогов проводится в мае по группам 1–4, 5–7 и 8–11 классы. Проводится торжественное награждение победителей и призеров.

III. Дорожная карта разработки и реализации направления проекта «Разработка и сопровождение индивидуальных маршрутов здоровья»

Куратор: Попланова Т.А., заместитель директора КГБУ «ДРП».

Рабочая группа:

1. Кармалькова О.М., учитель-дефектолог КГКУ «Лесосибирский детский дом им. Ф.Э. Дзержинского»
2. Синельникова Т.А., педагог-психолог МКУ «ММЦ» Ирбейского района
3. Подобина М.В., учитель истории и обществознания СШ № 95 г. Красноярск

Проблема: отсутствие субъектной позиции педагога в отношении своего здоровья.

Гипотеза: индивидуальные маршруты здоровья (далее – ИМЗ) – средство становления субъектной позиции педагога в отношении своего здоровья.

Цель: разработка и сопровождение индивидуальных маршрутов здоровья педагога.

Задачи:

- 1) определить пилотные группы педагогов;
- 2) провести мероприятия по актуализации запросов педагогов пилотных групп по сохранению собственного здоровья;
- 3) создать ресурсную карту для построения ИМЗ для педагогов пилотных групп;
- 4) разработка педагогами пилотных групп своих ИМЗ;
- 5) провести стартовую, промежуточную и итоговую диагностику показателей здоровья педагогов пилотных групп, на которые ориентирован ИМЗ;
- 6) обеспечить отслеживание и консультационное сопровождение процесса разработки и реализации педагогами пилотных групп ИМЗ;
- 7) провести анализ выдвинутой гипотезы / доказать выдвинутую гипотезу;
- 8) оформить методические рекомендации по построению и использованию ИМЗ в здоровьесберегающих практиках образовательных организаций.

№ п/п	Мероприятия / деятельность	Ответственные исполнители	Сроки исполнения	Планируемый результат
1.	Подготовка проекта соглашения о сотрудничестве между ДРП и Пилотными площадками и подписание его сторонами	Бондаренко О.А., Фролова А.Н., Руководители ОУ	до 28.02.22	Локальный акт с организациями-пилотными площадками. Сформирована пилотная группа педагогов
2.	Определение показателей здоровья, на которые ориентированы ИМЗ (Семинар)	Попланова Т.А., Федорова С.А.	до 04.03.22	Определены показатели здоровья. Инструмент диагностики показателей здоровья
3.	Разработка ресурсной карты для построения ИМЗ	Попланова Т.А.	до 18.02.22	Ресурсная карта (дополняется по ходу проекта)
4.	Первичная диагностика показателей здоровья педагогов пилотных групп, на которые ориентированы ИМЗ (в трех территориях)	Попланова Т.А., Федорова С.А., Рабочая группа	до 11.03.22	Выявленные дефициты здоровья
5.	Онлайн семинар по технологии составления ИМЗ для пилотных групп педагогов	Попланова Т.А., Федорова С.А.	15.03.22	Технология составления ИМЗ
6.	Разработка педагогами пилотных групп своих ИМЗ	Бондаренко О.А., Рабочая группа	до 31.03.22	Разработаны ИМЗ. Оформлен механизм сопровождения. Составлен план консультаций.
7.	Сопровождение реализации педагогами пилотных групп своих ИМЗ	Попланова Т.А., Рабочая группа	апрель 2022 – март 2024	Реализованы и сопровождаются ИМЗ

8.	Промежуточная диагностика показателей здоровья педагогов пилотных групп	Попланова Т.А., Федорова С.А.	май 2023 г.	Результаты диагностики, на которые ориентированы ИМЗ
9.	Итоговая диагностика показателей здоровья педагогов пилотных групп	Попланова Т.А., Федорова С.А.	апрель 2024 г.	Аналитическая справка о влиянии ИМЗ на здоровье педагогов пилотных групп
10.	Оформление методических рекомендаций по построению и реализации ИМЗ (формат, принципы, инструменты, риски, ограничения и т.д.)	Попланова Т.А., Губич Л.И., Рабочая группа	09.2024 – 10.2024 г.	Методические рекомендации
11.	Презентация работы направления педагогическому сообществу в рамках публичного мероприятия (форум, круглый стол, августовский педсовет 2022, 2023, 2024)	Попланова Т.А., Рабочая группа	август 2022 – 2024 г.	Подготовлена презентация. Работа представлена педагогическом у сообществу

Результаты реализации направления

1) разработан формат индивидуального маршрута здоровья;

Индивидуальный маршрут здоровья

<u>Ценность здоровья</u> (через действие)	<u>Я – настоящее</u>	<u>Мои ожидания</u> (Я – желаемое)	Автор: Начало истории: Завершение периода:
--	----------------------	---------------------------------------	--

Важная на текущий момент (период) задача:

В чем сложность решения	Мои усилия (шаги)	Дата реализации	Необходимость участия Другого (в чем)	Результаты усилий	Где представлены или зафиксированы результаты	Отношение Другого(их) к моим усилиям (шкалам)	Мой настрой/настроение
-------------------------	-------------------	-----------------	---------------------------------------	-------------------	---	---	------------------------

Примеры ИМЗ педагогов:

<p><u>Ценность здоровья</u> Признание детских достижений/ личностного роста детей</p>	<p><u>Я – настоящее</u> Не признана сама</p>	<p><u>Мои ожидания (Я – желаемое)</u> Уметь признавать других. Ощутить собственное признание</p>	<p>Автор: Вера Е. Начало истории: сентябрь 2022 Завершение периода: ноябрь 2022</p>
--	---	---	---

Важная на текущий момент (период) задача: разработать критерии успешности детей							
В чем сложность решения	Мои усилия (шаги)	Дата реализации	Необходимость участия Другого (в чем)	Результаты усилий	Где представлены результаты	Отношение Другого(их) к моим усилиям	Мой настрой / настроенные
Отсутствие единомышленников/общность	Делаю партнером коллегу (скрытый наставник)	сентябрь 2022	Классные руководители	Критерии успешности детей. Рейтинг успешности			Желание получить экспертную оценку коллектива
	Разрабатываем критерии успешности	октябрь 2022			Педагогический совет		
		ноябрь 2022				Апробируют инструмент	

<p><u>Ценность здоровья</u> (через действие)</p> <p>Приносить пользу педагогам в плане поиска личностных либо профессиональных смыслов и ориентиров в жизни (в профессии) средствами передачи информации и других инструментов психолога</p>	<p><u>Я – настоящее</u></p> <p>Недостаточный уровень психологической и методологической готовности для передачи информации: формат общения и способов взаимодействия с нуждающейся категорией; неготовность к работе со взрослыми</p>	<p><u>Мои ожидания</u> (Я – желаемое)</p> <p>Владею средствами образования взрослых:</p> <ul style="list-style-type: none"> • техника «снятия» образовательного запроса (+ техника ведения диалога) • техника конкретизация образовательного результата; • техники проведения эмоциональной и содержательной рефлексии 	<p>Автор: Татьяна С. Начало истории: август 2022 Завершение периода: ноябрь 2022</p>
---	--	--	--

Важная на текущий момент (период) задача: разработка образовательной программы							
В чем сложность решения	Мои усилия (шаги)	Дата реализации	Необходимости участия Другого (в чем)	Результаты усилий	Где представлены или зафиксированы результаты	Отношение Другого (их) к моим усилиям	Мой настрой/настроение
Незнание особенностей образовани я взрослых	Самообразова ние по андрагогике	20.08. 2022	Научный руководитель проекта	Черновик программы		Внешняя экспертиза программы	Реализация программы на основании образовательн ого запроса
		Конец ноября			Экспертное заключение на программу		

<p><u>Ценность здоровья (через действие)</u> Собственное развитие Самоопределение в профессиональной позиции</p>	<p><u>Я – настоящее</u> Беспокойство, сомнение, ущемление прав</p>	<p><u>Мои ожидания (Я – желаемое)</u> Компетенция/ умение самоопределяться</p>	<p><i>Автор: Оксана К. Начало истории: июль 2022 Завершение периода:</i></p>
---	---	---	--

<i>Важная на текущий момент (период) задача: уточнение функционала</i>							
В чем сложность решения	Мои усилия (шаги)	Дата реализации	Необходимость участия Другого (в чем)	Результаты усилий	Где представлены или зафиксированы результаты	Отношение Другого (их) к моим усилиям	Мой настрой/настроение
Не обговорен функционал, отпуск	Собеседование с руководителем	июль 2022 – август 2023	Коллега, с кем делится функционал	Состоявшийся разговор	Запись в трудовой книжке.	Представление перед коллективом в новом статусе	Обустроить свой кабинет

2) разработана анкета диагностики социально-психологического здоровья педагога;

Вашему вниманию предлагается анкета по определению уровня социокультурной компетенции. *Социокультурная компетенция* – способность качественно взаимодействовать или относиться к разным социокультурным объектам.

К *социокультурным объектам* относятся: человек в статусе личности, традиции, ритуалы, информация, современные технические устройства, социальные нормы, архитектурные объекты, исторические, социальные группы.

Выбирая показатель, мы должны задавать себе два вопроса:

*Если бы Вас экспертировал другой, отметил бы он те же позиции? (Коллега, ученик)
Чем я могу подтвердить свой выбор?*

Если не могу, то этот показатель – мой скрытый образовательный запрос. И тогда ИМЗ – путь к его реализации.

АНКЕТА

Пол: **Ж М**

Возраст: _____ Должность: _____

Выберите по каждому параметру тот критерий, который Вам больше подходит. Обозначьте его любым символом в квадратике.

1. Социальная группа:

- иницирую действие в отношении социальной группы или внутри группы
- выполняю одноразовые поручения по заданию
- принадлежность к группе для меня не является ценностью

2. Информация:

- использую достоверный источник информации (с обработкой текста)
- использую достоверный источник информации (без переработки)
- использую доступную информацию (с обработкой)
- использую доступную информацию (без переработки)

3. Личность:

- присоединяюсь к реализации идей (проектов, решению задач) безусловно
- присоединяюсь к совместной деятельности с учетом собственных интересов
- отношусь к человеку по ситуации (настроение, статус, обстоятельства и т. д.)

4. Объект культурного значения:

- изучаю и популяризирую объекты культурного значения
- использую как значимое содержания своей деятельности
- обращаюсь в связи с производственной необходимостью
- не попадают в зону моего интереса

5. Ритуал:

- создаю ритуал
- участвую в ритуалах
- не считаю ритуалы обязательными

Благодарим за участие!

3) проведена стартовая диагностика социально-психологического здоровья педагогов²;

Техника диагностики

Каждый параметр представлен шестью уровнями (показателями) проявленности: высокий (О, С), средний (П, Т), низкий (Д, Р). Педагог выбирает в каждом параметре соответствующий для себя критерий, фиксирует его на графике.

Образец заполнения

	т.1	т.2	т.3	т.4	т.5...	т.7...	т.10...	т.13...
О	о					о		
С								
П		о		о			о	о
Т			о					
Д					о			
Р								

Интерпретация результатов и выводы (по итогам диагностики)

1. Более частый выбор высокого уровня проявленности того или иного параметра социально-эмоционального здоровья приходится на темы «Сформированность ценностей» и «Социальный опыт» (75,6 и 62,2% соответственно). Более частый выбор низкого уровня проявленности приходится на тему «Отношение к искусству», что для педагога не должно являться типичным.

2. Закономерно, что испытуемый выбирает для себя более привлекательный критерий относительно того или иного параметра, что и проявилось в первой пробе диагностики.

Рекомендация:

1) выбирая тот или иной критерий, подкреплять его фактами, на основании которых делается выбор. Наличие или отсутствие такого факта позволяет делать выбор более объективным;

2) предложить продиагностировать себя другому человеку, которому доверяет испытуемый.

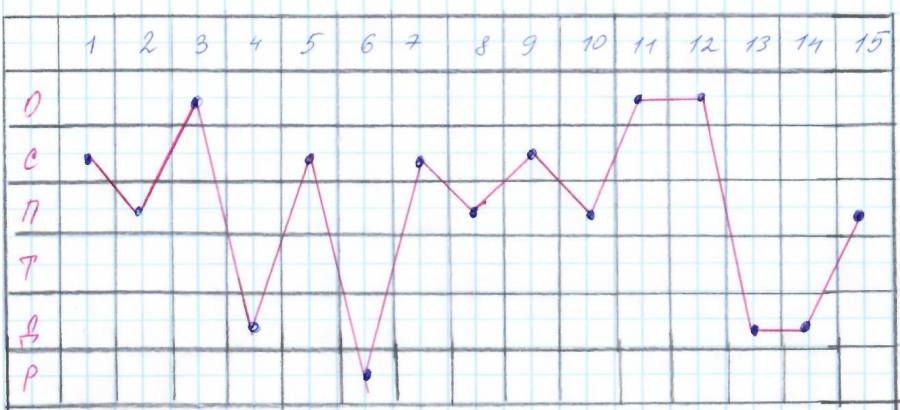
3. Зачастую испытуемый придает неточный смысл понятиям, встречающимся в определении критериев, что также способствует искаженному выбору. *Например*, ценность, рефлексия, вклад.

² Методика «Социо-этико-метрия» в сборнике «Организация внеурочной деятельности младших школьников в рамках федерального государственного образовательного стандарта: метод. пособие / С.А. Федорова. Красноярск, 2011. 48 с.

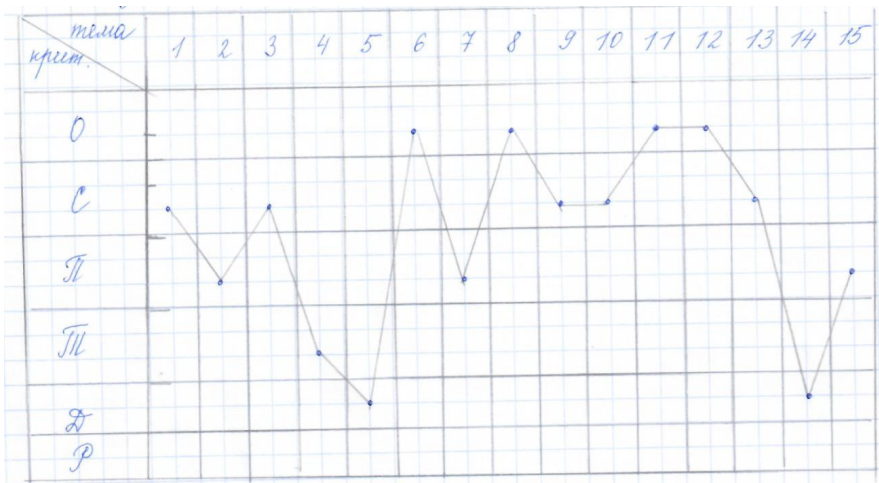
Рекомендация: конкретизировать смыслы понятий, используемых в трактовках критериев проявленности того или иного параметра социально-эмоционального здоровья.

Примеры диагностик

Вариант 1



Вариант 2



IV. Дорожная карта разработки и реализации направления проекта «Образовательная экспедиция»

Куратор: М.А. Истомина, специалист по жанрам творчества КГБУ «ДРП».

Научный руководитель: С.А. Федорова, к.п.н., методист КГБУ «ДРП»

Рабочая группа:

1. Воропаева Елена Сергеевна, методист КГБУ «ДРП» в восточном территориальном округе.
2. Ковтун Юлия Анатольевна, методист КГБУ «ДРП» в западном территориальном округе, учитель ИЗО МБОУ «Средняя школа № 6».
3. Корсакова Анна Вячеславовна, педагог дополнительного образования МБУ ДО «Дом детского творчества».

Проблема: образовательная экспедиция, как форма образовательной деятельности, не является традиционной, но обладает высоким социокультурным потенциалом. Такая форма получения новых знаний дает возможность для взаимодействия с разными социальными объектами территории, эффективность взаимодействия с которыми и определяет уровень *социокультурной компетенции*, влияет на уровень *социального здоровья*. Зачастую педагог не готов выходить за рамки привычного и не рассматривает территорию как ресурс для своего развития.

Под *территорией* мы понимаем социокультурное пространство, предоставляющее человеку ресурсы для пополнения его человеческого капитала (физическое, духовное здоровье, социальные связи и т. д.)³.

Идея направления: освоение культурного наследия Красноярского края как ресурса социального здоровья педагогов посредством образовательного туризма.

Цель: освоить форму активного образовательного отдыха, способствующую формированию социокультурной компетенции работников образования в аспекте здоровья.

Задачи:

- 1) разработка технологии построения образовательных туристических маршрутов;
- 2) определение уровня сформированности социокультурной компетенции в аспекте здоровья у педагогов пилотных групп;
- 3) разработка здоровьесберегающих образовательных маршрутов, экскурсий, прогулок, программ;
- 4) проведение здоровьесберегающих образовательных маршрутов, экскурсий, прогулок, программ.

³ Ильина Александра Вадимовна «Территория как ресурс преодоления цивилизационных кризисов».

Образовательная экспедиция – это путешествия, прогулки, туры для решения образовательных задач педагогов в аспекте своего здоровья в нестандартных условиях. Велосипедные маршруты могут сочетаться с искусством живописи на природе (пленэры); танцы, йога – с походами в малодоступные места. И масштабы могут быть различными: от учебной аудитории до поездок по краю. Например, образовательной задачей геокэшинга по архитектурным достопримечательностям Ачинска стала актуализация для учащихся ценности малой родины (руководитель экспедиции Ковтун Ю.А.). Образовательными задачами экспедиции в Хакассию (стр. 40) стали: «найти основания душевного спокойствия», «прочувствовать состояние “гармония с природой”», «сопоставить влияние древних обрядов на современную жизнь хакасов», «провести аналогию с русскими обрядами, найти их значение для современной культуры русского народа» и т. д.

В ходе экспедиции происходит сжатая периодизация жизни в ее понимании и рефлексии, резко ускоряется эволюция позиций участников образовательного процесса.

Образовательная экспедиция развивает умения:

- 1) определять зону актуального интереса;
- 2) самоопределяться в роли, позиции;
- 3) ставить образовательную задачу;
- 4) собирать группу;
- 5) разрабатывать маршрут;
- 6) подбирать «снаряжение»;
- 7) принимать решения;
- 8) оформлять результат продуктного типа.

№ п/п	Мероприятия/ деятельность	Ответственные исполнители	Сроки исполнения	Планируемый результат
1	Подготовка проекта соглашения о сотрудничестве между ДРП и Пилотными площадками и подписание его сторонами	Истомина М.А., Фролова А.Н., Руководители ОУ	до 28.02.2022	Локальный акт с организациями-пилотными площадками. Определена пилотная группа педагогов
2	Семинар по разработке технологии построения маршрута образовательной экспедиции	Истомина М.А. Рабочая группа	22.02.2022	Технология разработки образовательной экспедиции
3	Семинар по формированию показателей социокультурной компетенции в аспекте здоровья	Истомина М.А. Рабочая группа	16.03.2022	Показатели социокультурной компетенции в аспекте здоровья
4	Первичная диагностика уровня сформированности социокультурной компетенции в аспекте здоровья у педагогов пилотных групп	Федорова С.А.	29.03.2022 30.03.2022	Выявлен уровень социокультурной компетенции
5	Семинар по разработке маршрутов образовательных экспедиций	Рабочая группа	14.04.2022	Названия маршрутов. Маршруты экспедиций
6	Согласование маршрутов с ОУ (держателями пилотных площадок)	Истомина М.А. Рабочая группа	19.05. 2022	Маршруты согласованы
7	Заключение договоров о партнерском взаимодействии в рамках реализации образовательных экспедиций	Истомина М.А. Фролова А.Н.	01- 22.06.2022	Договора заключены
8	Методическое описание технологии построения маршрута	Губич Л.И. Истомина М.А.	июнь 2022 г.	Методическое описание технологии
9	Реализация образовательных экспедиций, экскурсий, прогулок	Истомина М.А. Рабочая группа	24.09-06.11.22 24.03-03.04.23	Проведены экспедиции, экскурсии, прогулки
10	Методические рекомендации по подготовке и реализации маршрутов образовательных экспедиций	Истомина М.А. Губич Л.И.	01.2023 г. 06.2023 г.	Методические рекомендации
11	Планирование деятельности по тиражированию опыта, продолжение проекта	Истомина М.А. Рабочая группа	22.09.2023	План работы
12	Печать брошюр и методических материалов для дальнейшего тиражирования опыта	Малецкая О.О. Истомина М.А.	ноябрь – декабрь, 2023	Брошюры, методический материал

Результаты реализации направления

1) проведен анализ сформированности социокультурной компетенции в аспекте здоровья у педагогов пилотных групп для формулирования образовательных задач экспедиции;

Анализ социокультурной компетенции педагога осуществлялся относительно 5 социальных объектов: социальная группа, информация, личность, объекты культурного значения, ритуал.

I. Социальная группа

66,6 % педагогов инициируют действия в отношении социальной группы или внутри нее. Данный показатель относится к высокому уровню проявления социокультурной компетенции в отношении социального объекта «социальные группы». Для объективации ответов по этому показателю в ходе анкетирования необходимо делать уточнения:

- 1) какие группы имеются в виду?
- 2) какие действия были инициированы?

Остальные результаты поровну распределились между ответами «принадлежность к группе для меня не является ценностью» и «выполняю одноразовые поручения по заданию». Таким образом, минимум треть опрошиваемых педагогов могут иметь дискомфорт от необходимости создавать детские общности или входить в профессионально-общественные группы.

II. Информация

50 % педагогов выбрали показатель низкого уровня проявления компетенции по работе с информацией «использую доступную информацию (с обработкой текста)» и 50 % – показатель высокого уровня «использую достоверный источник информации (с обработкой текста)». Для объективации ответов по этому показателю в ходе анкетирования необходимо делать уточнение какими способами обработки информации педагог владеет. Но даже первичные данные говорят о том, что человек может подвергаться манипуляции и не обеспечить инструментами защиты от манипуляции своих учеников.

III. Личность

58 % педагогов выбрали показатель высокого уровня компетенции личностного общения «присоединяюсь к реализации идей». Для объективации ответов по этому показателю в ходе анкетирования необходимо указать те идеи (проекты), к реализации которых подключился исследуемый. 33 % педагогов «присоединяются к совместной деятельности с учетом собственных интересов»: позиция, склонная к эгоцентризму – нарушение развития личности, при котором человек не может представить себе, что другие люди имеют собственную точку зрения. Эгоцентризм, как правило, возникает впоследствии низкой самооценки и несоответствия настоящего и «идеального «я»».

IV. Объект культурного значения

Распределение по уровням отношения к данному социальному объекту произошло относительно равномерно: 33 % – низкий («обращаюсь в связи с производственной необходимостью»), 40 % – средний, 27 % – высокий. Для объективации ответов по этому показателю в ходе анкетирования необходимо указать конкретный культурный объект, на который опирается исследуемый в своих ответах.

Значимость культуротворческой функции педагога⁴ в аспекте социокультурной деятельности определяется проблемами культурной самоидентификации подрастающего поколения в условиях культурной трансформации. Такая самоидентификация позволяет выбирать более активные стратегии преодоления трудностей, способствует формированию доверия к обществу.

V. Ритуал

33 % относятся к данному социальному объекту как не обязательному, тогда как ритуалы помогают поддерживать порядок в социуме, создавали четкую структуру в хаосе жизни.

Выводы для проектирования образовательных маршрутов. Помимо организационных задач (сформировать команду, спланировать очередность посещения объектов и т. д.) необходимо формулировать *образовательные задачи* для участников маршрута. Согласно результатам анкетирования, такими задачами могут быть:

а) по показателю *«социальная группа»*: каждый участник должен определить свой вклад в реализацию маршрута;

б) по показателю *«объект культурного назначения»*: в ходе рефлексии своего участия в маршруте определить способ «употребления» культурного объекта в актуальной практике педагога. Решение этой задачи возможно с использованием разных форм упаковки и отчуждения информации (показатель *«информация»*);

в) по показателю *«ритуал»* в ходе рефлексии или на этапе планирования маршрута найти место и содержание ритуала в структуре образовательной экспедиции.

2) *разработана технология построения маршрута образовательной экспедиции;*

Организация образовательных экспедиций предполагает следующие этапы:

I этап – подготовительный: предполагает постановку участниками экспедиции образовательной задачи, определение средств ее реализации

⁴ Сохранении и трансляции ценностей культуры индивидами и социальными группами.

(снаряжение экспедиции), разработку схемы маршрута, распределение ответственностей.

II этап – экспедиционный: путешествие во времени и пространстве (виртуальном или реальном), включающее в себя сбор необходимых для выполнения проекта материалов, впечатлений, наблюдений, переживаний. Каждый шаг экспедиции оформляется в материалах, соответствующих задаче. Здесь обсуждается ход экспедиции, пересматривается «снаряжение», программа работ.

III этап – исследовательский: предполагает обобщение, систематизацию и оформление материалов, собранных в образовательной экспедиции, и подготовку их к публичной презентации.

IV этап – рефлексивный: определение каждым участником личностной значимости экспедиции, уровня реализации своей образовательной задачи, постановку новой образовательной задачи.

3) разработаны и реализованы здоровьесберегающие образовательные экспедиции.



ХАКАСИЯ

Одним из очаровательнейших мест на Земле является Республика Хакасия.

В Хакасии можно найти на что посмотреть и чем заняться в любое время года.

Понаблюдать за птицами

Познакомиться с древними культурами

Искупаться в солёных озёрах

Побывать в пещерах



Разработчики: педагоги МАОУ СШ № 34 им. героя СССР А.Л. Кожевникова, МБОУ СШ № 62 г. Красноярска

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МАРШРУТ ПО КУЛЬТУРЕ И КУЛЬТУРНЫМ МЕСТАМ РЕСПУБЛИКИ ХАКАСИЯ.



ЦЕЛЬ

Пройти путь по священным местам республики Хакасия, приобрести душевное спокойствие, провести народные обряды и познакомиться с культурой хакасского народа.



СНАРЯЖЕНИЕ

Для путешествия Вам понадобится машина и хорошая компания. Если у Вас нет машины – это не значит, что Вы не можете пройти путь до сердца Хакасии.



ДЕНЬ 1


Горная гряда
«Сундуки»

Наш путь к сердцу Хакасии начнется с прекрасного и загадочного места.

Одно из самых загадочных мест Хакасии.

Существует легенда, что хакасские духи пускают в это место далеко не всех, запутывают дорогу или посылают грозы с сильными ветрами. Если вам все-таки удастся добраться до Сундуков, не забудьте привязать полоску ткани к жертвенному дереву (его вы увидите сразу), это будет вашим знаком поклонения вездесущим духам.



С Сундуков открывается панорама на степь с сетью рек и оросительных каналов. Древнейшие из этих каналов строились еще в раннее средневековье. После монгольского завоевания они оказались заброшенными. Но в XX веке на их месте стали сооружать новые ирригационные системы, которые действуют до сих пор.

ДЕНЬ 1


Горная гряда
«Сундуки»

После длительной прогулки, мы с вами познакомимся с обрядом благодарения Огню.



* чтобы увидеть обряд, нажмите на экран.

Это магическое место обладает еще одной уникальной особенностью — великолепной акустикой. Если человек негромко говорит, стоя на вершине склона, слушатели внизу хребта его прекрасно слышат, хотя расстояние между ними 200-300 метров. Форма горы, напоминающая подкову, создает коридор, по которому идет звук, не теряя своей громкости и разборчивости. Это возможно благодаря потокам воздуха, идущим сверху вниз.

Это начало нашего пути, как начало пути жизни у новорожденного ребенка. Хакасы проводили обряд благодарения Огню сразу после рождения малыша.

У хакасов огонь считался защитником юрты.



ДЕНЬ 2



Салбыкский курган

Курган был сооружен в 3 веке до н.э. Первые упоминания о Салбыкском Кургане сделаны в 1739 году известным ученым Миллером, который утверждал что Салбыкский курган - это доказательство могущества и богатства тагарского царства.

До сих пор на территории кургана проходят религиозные обряды. Курган считают местом с особой энергетикой, а хакасские шаманы рекомендуют входить на территорию кургана именно через «Большие ворота» и говорят, что духи долины злятся, если кто-то заходит сюда с иной стороны. «Салбыкские ворота» — это культовое место на котором проводятся шаманских обрядов исцеления от различных недугов, а в знак уважения духов этих мест путешественники соприкасаются с камнями-«сторожами» руками и повязывают на них ленточки ярких раскрасок, загадывая при этом заветное желание.



ДЕНЬ 2



Салбыкский курган

Среди хакасов бытует легенда, что Салбыкский курган - дело рук великанов. Светловолосые люди огромного роста обладали сверхъестественными способностями. Шаманы говорят, что камни двигались сами. Нечто подобное утверждают и жители острова Пасхи. Их исполины тоже передвигались самостоятельно.

л е г е н д а

Проводить обряды здесь запрещено, их может проводить только верховный шаман во время церемоний с туристами. Однако для практиков, и тех кто хочет получить силу всегда можно найти способ. Во время обряда надо встать в круг в центре кургана, вначале нужно призвать духов места с помощью звука, а после камлать на варганах и бубне.



* чтобы увидеть обряд, нажмите на экран.



ДЕНЬ 3


«Уйтаг»



Гора уникальна во всех отношениях: является памятником, а также считается культовым местом для хакасского народа.



Название горы состоит из 2 слов, «Уу»(«уй») в переводе означает собранная, «таг» - гора. По легендам местных жителей, гору собрали люди, переходящие из Сырско - Уйбатской степи в Сагайскую степь.

Ведь если присмотреться, горные выступы напоминают развернутую книгу, на камнях которой невооруженным глазом наблюдаются останки древней растительности — окаменелые листья, стебельки и ветки, спрессованные под действием песка и воды.

ДЕНЬ 3


«Уйтаг»



На этом священном месте мы проведем обряд «Хай Пазын»

«Хай Пазын» — повязывание цветных лент «чалама» на священную березу либо на «сарчын» — специальную священную коновязь. Сначала место проведения обряда три раза обходят по часовой стрелке, чтобы пригласить духов, а после этого повязывают ленты.



* чтобы увидеть обряд, нажмите на экран.

ДЕНЬ 4



Озеро
«Ханкуль»

Одно из интересных озёр Хакасии — Ханкуль. Оно славится лечебными свойствами.

Почему озеро в Хакасии называется именно Ханкуль доподлинно неизвестно. По одной из легенд, в этом районе столетия назад произошла крупная битва между татаро-монголами и киргизами. Людей погибло немало. Случилось это на том месте, где сейчас располагается водоём. Название «Ханкуль» переводится с хакасского как «кровавое озеро»: «Хан» — кровь, «Коль» — озеро. Другой вариант проще и не такой жестокий: это просто озеро хана. На его берегах в древности располагалась резиденция хакасских царей. В XIX в. это было местом ссылки каторжников, здесь добывали соль.



Раньше это озеро считалось наравне с Мёртвым морем, а уже сейчас оно стало пресным.

ДЕНЬ 4



Озеро
«Ханкуль»

Мы с вами приехали сюда, чтобы очистить свой разум, расслабиться и посмотреть на прекрасных птиц.

Есть слух, что в самом центре озера Ханкуль находится плазменный кристалл с мощным излучением. Он делает воду целебной: находясь в центре водоёма можно расслабиться, и, как говорят сами поклонники этой теории, «перезагрузиться», очистить разум.



ДЕНЬ 5

Музей-заповедник
"Казановка"

л е г е н д а

Старуха (Иней) и старик (Апсах) привели в счастливую долину свой народ – остановились, огляделись: место им понравилось. Решили жить здесь, но старуха сказала, что аал нужно ставить направо от горы Аар таг, а старику больше приглянулась левая сторона. Долго они спорили – подрались. В гневе старуха так толкнула старика, что тот перелетел через реку и упал на вершину горы Аар таг. От обиды обернулся старик в камень. Его и сейчас можно увидеть – на вершине горы возвышается каменная скала (она так и называется Апсах тас, Каменный старик), силуэт которой удивительно напоминает обиженного старика. Старуха сильно переживала обиду мужа – отошла чуть в сторону, присела... и тоже обратилась в камень.

Народ, уважая волю старших, расселился по всей местности, а в память о трагическом событии установил на месте раздора белый камень.



Территория насыщена самыми разными памятниками археологии. На данный момент в музей-заповеднике исследовано более двух тысяч памятников. Это и каменные стелы, и причудливые петроглифы, и древние поселения, и древние оросительные каналы. Также здесь можно найти памятники металлургии и горного дела.

ДЕНЬ 5

Музей-заповедник
"Казановка"

«Тропой горных духов»

В этом месте мы предлагаем вам услышать горных духов. Что говорят они нам? Дают совет и напутствие?



ПОСЛЕ ПРОГУЛКИ ВОЗЛЕ КУРГАНОВ, МЫ ЗАКРЫВАЕМ ГЛАЗА И СЛЫШИМ ПРЕКРАСНЫЙ ЗВУК. ЭТО ИГРАЕТ ЧАТХАН.

Чатхан – струнный щипковый музыкальный инструмент, который есть только в Хакасии.

Исполительство на чатхане неразрывно связано с горловым пением, без которого невозможно представить основной жанр хакасского фольклора – героический эпос.

Чатхан всегда был неотъемлемой частью жизненного уклада, обычаев и обрядов хакасов. Его звуки сопровождали человека всю его жизнь. В старину чатхан звучал почти в каждой юрте. Хакасы относились к музыкальному инструменту, как к живому существу.

От красивейшего звона у людей сладко замирало сердце, звери и птицы замолкали, табуны лошадей останавливали свой бег.



* чтобы увидеть видео, нажмите на экран.

ДЕНЬ 5



Улуг-Хуртуях-Тас

Хуртуях-Тас была реальной женщиной из плоти и крови, количество детей которой достигало 40! Время междоусобиц вынудило ее семью бежать: супруг вызвался отвлекать противников, а жена и дети укрылись в безопасном месте. Взмолилась женщина богам с просьбой уберечь ее детей и обратил их бог бусинами, а когда Улуг-Хуртуях-Тас добралась до укрытия, то поняла, что бусы порвались и бусины утеряны. Женщина пришла в отчаяние, закричала и запела, даровав богов мелодией. Сжалились они и превратили несчастную в покровительницу чужих детей и их матерей. И теперь степная богиня замерла посреди юрты, смотрит на восток, сложенная песчаников, раскрывая рот в грустной песне, а на ее беременном животе вырезан лик.

Это наша последняя остановка. Вот мы и добрались до сердца Хакасии.

Вы, наверное, задаетесь вопросом: почему именно это сердце Хакасии?



ДЕНЬ 5



Улуг-Хуртуях-Тас

- Улуг-Хуртуях-тас представляет собой хранильницу очага, источник защиты и помощи в продолжении рода, который должен быть продолжен для сохранения народа.
- В 80 годы , что бы её увозили в Абаканский музей , но было замечено что пропало то, чем она обладала – она стала просто музейным экспонатом. И тогда старейшие женщины обратились к правительству Хакасии и Мать всех Матерей была возвращена на прежнее место. И сила помогать женщинам от бесплодия вернулась.
- На праздник Хуртуях Тас приезжают к памятнику, которому поклоняются женщины, привозят мальчиков, которым 11–12 лет. Потому что здесь похоронен воин.

Люди слушают экскурсию, потом остаются и кормят духов, проводят своеобразный обряд посвящения в мужчины.

Во время нашего путешествия мы поняли, что простых мест в Хакасии нет. Все они «волшебны» и необычно сильны.

А это место по-особому магическое. Кто бы мог подумать, что обычный камень может исцелять, помогать женщинам от бесплодия и просто помочь в обретении душевного спокойствия.

Так как мы находимся возле хранильницы очага, мы с вами сделаем хакасское традиционное украшение пого.



Конец образовательной экспедиции «**ХАКАСИЯНЫН ЧУРЕЕ**»

В Хакасии много национальных, интересных для нас, блюд.

Хакасия очень живописна.

Хакасия — это место, где люди живут в гармонии с силами природы, и те, кто ищет ответы на свои вопросы, вероятно, могут их найти.



V. Дорожная карта разработки и реализации направления проекта *«Наращивание массы педагогов, готовых к диссеминации практик здоровьесбережения»*

Куратор: С.Г. Истомин, начальник отдела КГБУ «ДРП»

Рабочая группа:

1. Т.А. Попланова, заместитель директора КГБУ «ДРП»
2. О.А. Бондаренко, специалист по жанрам творчества КГБУ «ДРП»
3. Л.И. Губич, методист КГБУ «ДРП»
4. М.А. Истомина, специалист по жанрам творчества

Проблема:

- 1) здоровьесберегающие практики не являются приоритетными в образовательных организациях;
- 2) педагоги не информированы о здоровьесберегающих практиках и технологиях;
- 3) педагоги не создают здоровьесберегающую среду в своих образовательных организациях.

Цель:

- 1) популяризация ценностей здорового образа жизни среди работников образования;
- 2) повышение здоровьесберегающей компетенции работников образования посредством диссеминации здоровьесберегающих практик.

Задачи:

- 1) поиск сертифицированных тренеров по практикам здоровья;
- 2) обучение работников образования в области здоровьесберегающих практик (профилактических, досуговых, терапевтических);
- 3) организация и проведение конкурса «Культура здоровья педагога»;
- 4) диссеминация здоровьесберегающих практик на местах.

№ п/п	Мероприятия/ Деятельность	Ответственные исполнители	Сроки исполнения	Планируемый результат
1	Разработка Положения конкурса «Культура здоровья педагога»	Истомин С.Г.	До 04.02.22	Положение конкурса
2	Проведение конкурса «Культура здоровья педагога»			
2.1	Проведение заявочной компании конкурса «Культура здоровья педагога»	Истомин С.Г. Рабочая группа	07.02–29.04.2022 г., 2023 г., 2024 г.	Собраны заявки на конкурс
2.2	Организация проведение финала конкурса «Культура здоровья педагога» в рамках летнего лагеря работников образования Красноярского края	Истомин С.Г. Рабочая группа	03–07 июля 2022 г., июль 2023 г., 2024 г.	Демонстрация лучших практик по итогам конкурса. Победители конкурса
2.3	Проведение образовательной площадки конкурса «Культура здоровья педагога», подготовка участников к Всероссийскому конкурсу «Учитель здоровья России» (доработка документов конкурсантов)	Истомин С.Г. Губич Л.И.	11.07–31.08.2022 г., 2023 г., 2024 г.	Площадка проведена Доработаны документы конкурсных материалов
3	Поиск пилотных групп по распространению здоровьесберегающих практик	Истомин С.Г. Губич Л.И.	май – ноябрь 2022 г., 2023 г., 2024 г.	Презентационные площадки. Набор маркетинговых инструментов
4	Внедрение методических материалов практик на пилотных площадках проекта	Губич Л.И. Рабочая группа	январь – апрель 2023 г.	Реализация здоровьесберегающих практик с использованием методических материалов.

5	Проведение фестиваля «Фитнес-марафон «Мы здоровы! Нам Здорово!»» Соревновательная площадка для предъявления творческого самовыражения в области фитнеса.	Истомина М.А.	март 2022 г., 2023 г., 2024 г.,	Рейтинг. Клубные формирования в области здоровьесбережения.
6	Проведение здоровьесберегающей программы «Освоение танцевальных культур народов Енисейской Сибири»	Истомина М.А.	февраль 2022 г., 2023 г., 2024 г.,	Повышение здоровьесберегающей компетенции работников образования посредством погружения в танцевальные культуры народов Енисейской Сибири.
7	Проведение конкурса мотивационных видеороликов «Просто начни» среди работников образования и ветеранов педагогического труда Красноярского края, направленных на популяризацию культуры здоровья	Лобзенко И.С.	апрель – декабрь 2022 г., 2023 г., 2024 г.	Рейтинг. Демонстрация лучших мотивационных роликов
8	Проведение различных тренингов, семинаров по здоровьесберегающим технологиям в пилотных группах проекта (целевой набор)	Истомин С.Г.	сентябрь – ноябрь 2022 г., 2023 г., 2024 г.	Повышение квалификации педагогов в области здоровьесберегающих технологий
9	Организация и проведение площадки «Культура здоровья педагога» в лагере работников образования Красноярского края «Гепсей – территория здоровья»	Истомин С.Г. Попланова Т.А. Федорова С.А.	июль 2022,2023, 2024, гг	Разработана модель «Атмосферы здоровья»

Результаты реализации направления

1) разработано Положение конкурса «Культура здоровья педагога»;

Положение о краевом конкурсе «Культура здоровья педагога-2023»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение устанавливает порядок организации и проведения краевого конкурса «Культура здоровья педагога» (далее – Конкурс) в рамках регионального проекта «Культура здоровья педагога», направленного на повышение здоровьесберегающей компетенции работников образования посредством диссеминации здоровьесберегающих практик.

Конкурс является региональным этапом XIV Всероссийского конкурса «Учитель здоровья России – 2023».

1.2. Учредитель Конкурса: министерство образования Красноярского края.

1.3. Организатор Конкурса: краевое государственное бюджетное учреждение «Дом работников просвещения (далее – КГБУ «ДРП»).

1.4. Партнеры Конкурса:

– краевое государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования «Красноярский краевой институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования» (далее – КК ИПК);

– Красноярская краевая организация Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации (далее – краевая организация Профсоюза).

1.5. Цели Конкурса:

– расширение представлений педагогического сообщества о социальном компоненте здоровья, который является составляющей социокультурной компетенции педагога;

– усиление субъектной позиции педагога в отношении своего здоровья.

1.6. Задачи Конкурса:

– организация методической поддержки участников Конкурса при подготовке конкурсных материалов;

– организация тренировочной площадки по подготовке участников к конкурсным мероприятиям;

– проведение содержательной экспертизы здоровьесберегающих практик;

– выявление лучших здоровьесберегающих практик, которые осуществляются через инициативы педагогов по популяризации ответственного отношения к своему здоровью и всех участников образовательного процесса;

– организация методического сопровождения победителя регионального этапа при подготовке к XIV Всероссийскому конкурсу «Учитель здоровья России – 2023»;

– создание информационного контента Конкурса для размещения здоровьесберегающих практик для широкого доступа.

1.7. Номинации Конкурса:

– лучшие здоровьесберегающие практики направленные на формирование культуры здоровья педагога;

– лучшие педагогические практики, направленные на формирование здорового образа жизни у всех участников образовательного процесса.

Номинация считается состоявшейся в случае, если в ней зарегистрировалось не менее трех участников (участниками Конкурса считаются работы, прошедшие техническую экспертизу).

1.8. К участию в Конкурсе приглашаются работники государственных, краевых и муниципальных образовательных учреждений Красноярского края.

II. Этапы и сроки проведения конкурса

2.1. Первый этап – отборочный (заочный).

Для участия необходимо пройти электронную регистрацию на официальном сайте КГБУ «ДРП».

К заявке необходимо прикрепить следующие материалы: описание практики здоровьесбережения (рекомендации по описанию см. Приложение № 2); видео, демонстрирующее ключевые элементы практики).

К участию во втором этапе Конкурса допускаются претенденты, конкурсные материалы которых оформлены в соответствии с требованиями, указанными в пункте 4, и прошедшие испытание по критериям.

Критерии оценивания описания практики:

– наличие логичных и последовательных этапов реализации практики, включающих условия и результат (0–3 баллов);

– наличие описания целевой аудитории с указанием ограничений (0-1 балл);

– наличие описанных дидактических средств (сценарии, система упражнений, рекомендации, список литературы для самостоятельного изучения и др.), доступных для использования (0–3 баллов).

Максимальная оценка – 7 баллов.

Ответственность за соблюдение авторских прав материалов, отправленных на Конкурс, несет участник.

2.2. Второй этап – тренировочный (очно-заочный).

Для подготовки участников к конкурсным испытаниям оргкомитет Конкурса организует очную тренировочную площадку (место и время проведения сообщается дополнительно); заочное методическое консультирование (по запросу).

2.3. Третий этап – конкурсные испытания (очный).

2.3.1. Конкурсное испытание «Демонстрация практики здоровьесбережения».

Цель испытания: представить практику здоровьесбережения.

Формат конкурсного испытания: представление фрагмента здоровьесберегающей практики, которое может проходить в различных формах: мастер-класс, педагогическая мастерская, фрагмент занятия и т. д. Участнику необходимо предоставить организаторам технический райдер.

Регламент конкурсного испытания: время проведения 25–30 минут, включая самоанализ практики – 5 минут, ответы на вопросы экспертов – 5 минут.

Критерии оценки испытания:

- направленность практики на сохранение здоровья (социального, эмоционального, физического) (0–3 баллов);
 - деятельностный характер практики:
 - эмоциональный настрой участников практики (0–1 балл)
 - наличие образовательной задачи участников практики (0–1 балл)
 - обсуждение с участниками практики инструментов для решения задач (0–1 балл)
 - качество использования инструментов в ходе занятия (0–3 балла)
 - организация рефлексии (самооценки) участниками степени решения задачи (0–1 балл)
 - наличие документа об экспертной оценке (0–1 балл);
 - наличие видео-отзыва от участника практики (0–1 баллов).
- Максимальная оценка за конкурсное испытание – 12 баллов.

2.3.2. Конкурсное испытание дебаты по теме «Культура здоровья».

Цель испытания: демонстрация конкурсантом профессиональных коммуникативных компетенций в заданной ситуации.

Формат конкурсного испытания: дебаты.

Регламент конкурсного испытания: в одном такте дебатов участвуют шесть конкурсантов. Время на подготовку – 30 минут, время проведения – 30 минут.

Критерии оценки испытания:

умение формулировать систему аргументов, демонстрирующих позицию конкурсанта в заданной ситуации (0-3 баллов);

умение формулировать вопрос относительно предмета разговора (0–3 баллов);

умение отвечать на вопрос, удерживая его контекст (0–3 балла);

умение делать обобщение по итогам дебатов (0–3 баллов);

умение использовать понятийный аппарат в области здоровьесбережения (0–3 баллов).

Максимальная оценка за конкурсное испытание – 15 баллов.

2.4. Подготовка к Всероссийскому этапу.

Для участия во Всероссийском конкурсе «Учитель здоровья России» оргкомитет организует подготовку материалов победителя регионального этапа.

III. Организация конкурса

3.1. Для организации и проведения Конкурса формируется оргкомитет, техническая и экспертная комиссии.

3.1.1. Оргкомитет:

- разрабатывает и утверждает Положение о Конкурсе;
- обеспечивает информационное и организационное сопровождение Конкурса;
- организует тренировочную площадку по подготовке участников Конкурса к конкурсным мероприятиям;
- организует методическую поддержку участников Конкурса при подготовке конкурсных материалов;
- формирует состав и порядок работы технической и экспертной комиссии;
- организует площадку для проведения экспертизы конкурсных материалов и испытаний;
- доводит до сведения участников результаты Конкурса.

В состав оргкомитета Конкурса входят представители: министерства образования Красноярского края; КГБУ «ДРП»; КК ИПК; краевой организации Профсоюза.

3.1.2. Техническая комиссия:

осуществляет техническую экспертизу конкурсных материалов на соответствие установленным требованиям к оформлению и содержанию.

В состав технической комиссии Конкурса входят представители КГБУ «ДРП».

3.1.3. Экспертная комиссия:

- осуществляет экспертную оценку конкурсных испытаний;
- составляет рейтинг конкурсантов согласно критериям оценки по каждому конкурсному испытанию;

- определяет победителей Конкурса (1, 2, 3 место) в каждой номинации, согласно рейтингу.

В состав экспертной комиссии Конкурса входят представители организаций, целью которых является деятельность по здоровьесбережению; КК ИПК; краевой организации Профсоюза; КГБУ «ДРП».

Информация об условиях Конкурса, его ходе и итогах размещается на официальном сайте КГБУ «ДРП».

IV. Требования к оформлению конкурсных материалов

4.1. **Описание здоровьесберегающей практики** должно быть сохранено в виде текстового файла (формат PDF), шрифт Times New Roman, кегль (размер шрифта) 14, межстрочный интервал 1,5.

4.2. **Видео, демонстрирующее ключевые элементы практики** должно быть оформлено информационной заставкой (например, фамилия автора, наименование образовательного учреждения, населенного пункта и т. п.), титрами, подписями и т. д., в начале или в конце. Объект съемки должен быть в фокусе; звук должен быть без пауз и резких переходов; видеоролик может быть снят при помощи любых средств видеосъемки (видеокамера, цифровой фотоаппарат, мобильный телефон и т. д.).

Продолжительность видео не более 5 минут.

Видео должно быть сохранено в форматах MOV, MP4; ориентация – горизонтальная; соотношение сторон – 16:9; минимальный размер HD 1280×720 и Full HD 1920×1080 px (пикселей).

Видео не должно нарушать действующее законодательство (в ред. Федеральных законов от 19.07.1995 № 114-ФЗ, от 25.07.2002 № 112-ФЗ, от 27.07.2006 № 153-ФЗ), содержать сцены насилия и жестокости.

V. Подведение итогов конкурса и порядок награждения победителей

5.1. Экспертная комиссия осуществляет экспертную оценку конкурсных испытаний; составляет рейтинг конкурсантов согласно критериям оценки по каждому конкурсному испытанию; определяет победителей Конкурса (1, 2, 3 место) в каждой номинации, согласно рейтингу.

5.2. В случае равенства баллов решение принимается открытым голосованием простым большинством голосов, в случае равенства голосов решающим является голос председателя экспертной комиссии.

Результаты Конкурса экспертная комиссия передает в оргкомитет Конкурса.

5.3. Все участники Конкурса получают электронные сертификаты, подтверждающие участие.

5.4. Победители Конкурса награждаются дипломами победителей, сертификатами на денежное вознаграждение, дипломы вручаются на церемонии награждения.

5.5. По решению экспертной комиссии один из победителей Конкурса направляется на Всероссийский конкурс «Учитель здоровья России» (дата и время будут определены оргкомитетом Всероссийского конкурса «Учитель здоровья России»).

VI. Финансирование конкурса

6.1. Финансирование проведения Конкурса осуществляется министерством образования Красноярского края из средств краевого бюджета, предусмотренных на организацию и проведение краевого конкурса «Культура здоровья педагога» в перечне мероприятий по развитию кадрового потенциала отрасли образования.

6.2. Размер призового фонда ежегодно определяется организационным комитетом Конкурса в пределах средств, предусмотренных в краевом бюджете на мероприятия министерства образования Красноярского края по развитию кадрового потенциала отрасли образования.

6.3. Для проведения Конкурса организационным комитетом краевого Конкурса могут привлекаться внебюджетные и спонсорские средства.

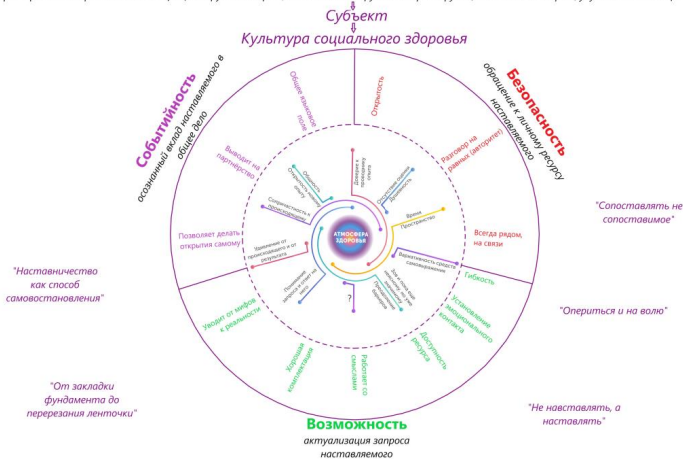
VII. Справочные данные

Адрес оргкомитета: г. Красноярск, ул. Кирова, д. 24, КГБУ «ДРП».

По всем вопросам организации и проведения Конкурса обращаться в оргкомитет. Тел. 8(391)212-05-20; e-mail: home-teach@mail.ru; официальный сайт: www.home-teach.ru

2) разработана модель «Атмосфера здоровья».

Наставничество
как форма проявления гражданской позиции (не нарушает нормы, не позволяет нарушать нормы другим, вводит новые нормы, улучшая жизнь общества)



В модели сделана попытка обосновать зависимость атмосферы здоровья от позиции педагога «наставник», которая в силу своей специфики а) обеспечивает для наставляемого *возможность* развития через актуализацию и обеспечение его образовательного запроса; б) создает ощущение *безопасности* в коммуникации и деятельности за счет признания возможностей наставляемого, открытости своего ресурса, эмоциональной связи; в) организации событийности, включая наставляемого в событийную общность, позволяющую оставить свой след в общем деле.

Работа над моделью позволила сформулировать ряд рабочих метафор и принципов, обеспечивающих эмоциональное восприятие модели: «*время появляется тогда, когда ты его планируешь*»; «*не наВставлять, а наставлять*»; «*наставничество есть средство самовосстановления*»; «*сопоставлять не сопоставимое*»; «*наставничество – от закладки фундамента до перерезания ленточки*».



* время появляется тогда, когда ты его планируешь

VI. Дорожная карта разработки и реализации направления проекта «Исследование влияния организационной культуры учреждения на психологическое здоровье педагога»

Курагоры:

Н.В. Клим, председатель территориальной профсоюзной организации работников краевых образовательных организаций общего и дополнительного образования;

Н.И. Герт, педагог-психолог КГКУ «Сосновоборский детский дом».

Проблема. Организационная культура оказывает существенное влияние на эффективность деятельности организации (предприятия) и включает в себя ценности и нормы, принимаемые всеми; свойственные для организации стили управления, типы коммуникации, психологический климат.

Одним из основных параметров организационной культуры являются социально-эмоциональные взаимоотношения, определяющие психологический климат организации, уровень психологического здоровья работников. К сожалению, в формальные показатели эффективности деятельности организации данные параметры не включены. Следовательно, и сам работник не ориентирован на ценность сохранения своего психологического здоровья, а только сталкивается с негативными последствиями данного отношения.

Цель исследования: обосновать влияние организационной культуры образовательного учреждения, в частности социально-эмоциональных взаимоотношений, на уровень психологического здоровья педагогов пилотных площадок проекта.

Объект исследования: социально-эмоциональные взаимоотношения в образовательных учреждениях, пилотных площадках проекта.

Предмет исследования: влияние типа социально-эмоциональных отношений на уровень психологического здоровья педагога.

Гипотеза: социально-эмоциональные отношения в организации коррелируют с социально-психологическим климатом трудового коллектива, в котором отражена **степень** благоприятности.

Соответственно,

- наличие высокой благоприятности психологического климата трудового коллектива и профессиональной эффективности его работников способствуют высокому уровню психологического здоровья педагогов;

- наличие средней благоприятности психологического климата трудового коллектива и эмоциональных перегрузок его работников способствуют среднему уровню психологического здоровья педагогов;

- наличие незначительной благоприятности психологического климата трудового коллектива и деперсонализации его работников способствуют низкому уровню психологического здоровья педагогов.

Задачи:

1) определить типы социально-эмоциональных отношений и показатели диагностики влияния того или иного типа отношений на психологическое здоровье педагога;

2) определить инструменты диагностики;

3) провести диагностику социально-эмоциональных отношений и уровня психологического климата в трудовом коллективе, как компонентов организационной культуры организации;

4) обработать полученный диагностический материал;

5) составить аналитическую справку по результатам проведения исследования;

6) составить методические рекомендации для участников исследования по профилактике психологического здоровья и улучшения психологического климата в трудовом коллективе.

№ п/п	Мероприятия / деятельность	Ответственные исполнители	Сроки исполнения	Планируемый результат
1	Определение типов социально-эмоциональных отношений и показателей диагностики влияния того или иного типа отношений на психологическое здоровье педагога	Клим Н.В., Герт Н.И.	январь 2022 г.	Выделена типология социально-эмоциональных отношений
2	Определение инструментов диагностики	Клим Н.В., Герт Н.И.	19.01.2022 г.	Составлен диагностический кейс
3	Проведение первичной диагностики социально-эмоциональных отношений и уровня психологического климата в пилотных школах	Клим Н.В., Герт Н.И.	04.03.2022 г.	Выездные экспедиции
4	Обработка диагностического материала	Клим Н.В., Герт Н.И.	до 29.04.2022	Сбор аналитического материала
5	Подготовка аналитической справки по результатам проведения исследования	Клим Н.В., Герт Н.И.	до 29.04.2022	Аналитическая справка
6	Составление методических рекомендаций для участников исследования	Клим Н.В., Герт Н.И.	до 29.04.2022	Методические рекомендации по проведению исследования для участников исследования по профилактике психологического здоровья и улучшения психологического климата в трудовом коллективе
7	Проведение итоговой диагностики социально-эмоциональных отношений и уровня психологического климата в пилотных школах	Клим Н.В., Герт Н.И.	октябрь 2023 г.	Аналитическая справка

Результаты реализации направления

1) подобраны инструменты исследования;

а) для диагностики психологического климата в коллективе был использован «Опросник Шпалинского и Шелеста»⁵;

Анкета

Возраст (полных лет) _____
Должность _____
Дата заполнения _____

Инструкция

Уважаемые коллеги, перед вами опросник с двумя колонками противоположных по смыслу суждений. Каждое из них – своеобразный параметр психологического климата в трудовом коллективе. В двух колонках представлены суждения, соответствующие противоположным признакам психологического климата.

Между данными антиподами пятибалльная шкала. Чем ближе к левому или правому суждению в каждой паре вы сделаете отметку, тем более выражен данный признак в вашем представлении. Средний ответ «3» является промежуточным, свидетельствующий о наличии обоих признаков. Укажите оценку (обведите в кружок), наиболее соответствующую ситуации в вашем трудовом коллективе.

№	Признак психологического климата	Шкала оценки	Признак психологического климата
1	Я редко вижу в начале рабочего дня хмурые и постные лица своих коллег	5-4-3-2-1	Большинство членов коллектива приходят на работу с будничным настроением, не ощущая подъема и приподнятости
2	Большинство из нас радуются, когда появляется возможность пообщаться друг с другом	5-4-3-2-1	Члены нашего коллектива проявляют безразличие к эмоциональному общению

⁵ URL: <https://hr-portal.ru/tool/oprosnik-shpalinskogo-i-shelesta-diaagnostika-psihologicheskogo-klimata-v-maloy-gruppe>.

3	Доброжелательность и доверительные интонации преобладают в нашем деловом общении	5-4-3-2-1	Нервозность, явная или скрытая раздражительность окрашивают наши деловые отношения
4	Успехи каждого из нас искренне радуют всех остальных и почти ни у кого не вызывают зависти	5-4-3-2-1	Успех почти любого из нас может вызвать болезненную реакцию окружающих
5	В нашем коллективе новичок, скорее всего, встретит доброжелательность и радушие	5-4-3-2-1	В нашем коллективе новичок еще долго будет чувствовать себя чужаком
6	В случае неприятностей мы не спешим обвинять друг друга, а пытаемся спокойно разобраться в их причинах	5-4-3-2-1	В случае неприятностей у нас будут пытаться свалить вину друг на друга или найдут виноватого
7	Когда рядом с нами наш руководитель, мы чувствуем себя естественно и раскованно	5-4-3-2-1	В присутствии руководителя многие из нас чувствуют себя скованно и напряженно
8	У нас обычно принято делиться своими семейными радостями и заботами	5-4-3-2-1	Многие из нас предпочитают «свое носить в себе»
9	Неожиданный вызов к руководителю у большинства из нас не вызовет отрицательных эмоций	5-4-3-2-1	Неожиданный вызов к руководителю у многих из нас сопровождается отрицательными эмоциями
10	Нарушитель трудовой дисциплины будет у нас держать ответ не только перед руководителем, но и перед всем коллективом	5-4-3-2-1	Нарушитель трудовой дисциплины у нас будет держать ответ лишь перед руководителем
11	Большинство критических замечаний мы высказываем друг другу тактично, исходя из лучших побуждений	5-4-3-2-1	У нас критические замечания чаще всего носят характер явных или скрытых выпадов
12	Появление руководителя у нас вызывает приятное оживление	5-4-3-2-1	Появление руководителя у большинства из нас особых восторгов не вызывает

13	В нашем коллективе гласность – это норма жизни	5-4-3-2-1	До настоящей гласности в нашем коллективе еще далеко
Итого баллов:			

б) Для диагностики синдрома профессионального выгорания был использован опросник⁶

Уважаемые коллеги, предлагаем вам 22 утверждения о чувствах и переживаниях, которые связаны с работой. Прочитайте внимательно каждое утверждение и соотнесите его с вашими чувствами и психологическим состоянием на работе.

- Если у вас никогда не было такого чувства, обведите «0» (никогда).
- Если это почти не случается, обведите «1».
- Случается редко – «2». Иногда – «3». Часто – «4». Почти всегда – «5».

Ежедневно – «6».

В конце рабочей недели я чувствую себя эмоционально опустошенным, без ярких эмоций и чувств	0 1 2 3 4 5 6
В конце рабочего дня я чувствую себя «выжатым(ой)», как лимон	0 1 2 3 4 5 6
По утрам в рабочие дни у меня плохое настроение, я считаю дни и часы до выходных	0 1 2 3 4 5 6
Результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю	0 1 2 3 4 5 6
Меня раздражают мои ученики и коллеги, которые медлительны и некомпетентны	0 1 2 3 4 5 6
Я чувствую себя энергичным и эмоционально воодушевленным человеком	0 1 2 3 4 5 6
При разговоре с агрессивными или конфликтными коллегами я умею договориться и избежать конфликтов	0 1 2 3 4 5 6
Я чувствую упадок сил и апатию по отношению к моей работе	0 1 2 3 4 5 6
Я умею внести «искру» в свою работу (заинтересовать коллег, замотивировать учеников на учебную деятельность)	0 1 2 3 4 5 6
В последнее время я стал(а) более черствым во взаимоотношениях с коллегами	0 1 2 3 4 5 6
Люди, с которыми мне приходится работать, не интересны мне. Они скорее утомляют, чем радуют	0 1 2 3 4 5 6
Я работаю с удовольствием, у меня много планов на будущее, связанных с профессиональным развитием, я верю в их осуществление	0 1 2 3 4 5 6

⁶ URL: <http://clinica.nsk.ru/info/testy/testy-po-professionalnoy-deyatelnosti/testy-dlya-diagnostiki-sindroma-professionalnogo-vygoraniya>.

У меня много жизненных разочарований	0 1 2 3 4 5 6
Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше	0 1 2 3 4 5 6
Мне безразлично, что происходит с моими учениками. Я предпочитаю формальное общение с ними, без лишних эмоций и стремлюсь свести общение с ними до минимума	0 1 2 3 4 5 6
Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех	0 1 2 3 4 5 6
Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе	0 1 2 3 4 5 6
Я легко общаюсь на работе с коллегами вне зависимости от их амбиций, эмоционального состояния и манеры общения	0 1 2 3 4 5 6
Я доволен(на) моими жизненными и профессиональными успехами	0 1 2 3 4 5 6
Я чувствую себя на пределе возможностей	0 1 2 3 4 5 6
Я смогу еще много сделать в своей жизни	0 1 2 3 4 5 6
Я проявляю к ученикам больше внимания и заботы, чем получаю от них благодарности	0 1 2 3 4 5 6

2) *проведен анализ исследования;*

Результаты анкетирования психологического климата в коллективе

▪ 65 % респондентов показали высокий уровень благоприятности психологического климата, для которого характерны: доброжелательное отношение участников друг к другу, дух товарищества, адекватная взаимная требовательность, обуславливающая творческую эффективную деятельность, взаимопомощь, радость от общения и открытость коммуникаций, безопасность и комфорт, оптимизм, уверенность в себе и коллективе, возможность свободно и творчески мыслить, раскрывать и реализовывать собственный потенциал. Но стоит отметить, что сочетание взаимной требовательности и взаимопомощи обязательно. Одна лишь взаимопомощь превратится во вседозволенность, «братское» отношение, что со временем создаст неблагоприятный климат

▪ 35 % педагогов показали средний уровень благоприятности психологического климата

- 0 % – незначительный или низкий уровень благоприятности
- 0 % – неблагоприятный уровень

Психологический климат в коллективе имеет определенную структуру:

1. *Отношения по «горизонтали».* Представления респондентов подразумевают сплоченность коллектива, партнерский характер межличностных отношений, конструктивные способы решения конфликтов.

Здесь стоит обратить внимание на такой показатель, как отношение к критическим замечаниям:

- на замечания, исходящие от коллег из лучших побуждений, высказанные тактично, указали **35,5 % педагогов**;

- на критические замечания, которые носят характер явных или скрытых выпадов, также указали **35,5 % педагогов**;

- **29 % респондентов** выбрали нейтральный (промежуточный) характер критических замечаний, что может свидетельствовать о наличии обоих признаков;

2. *Отношения по «вертикали»* (с руководителем и администрацией).

- Высокий уровень благоприятности (**53 %**) свидетельствует о том, что в присутствии руководителя сотрудники чувствуют себя естественно и раскованно, неожиданный вызов к нему не вызывает отрицательных эмоций.

- Незначительный или низкий уровень благоприятности (**23,5 %**) свидетельствует о том, что в присутствии руководителя сотрудники чувствуют себя скованно, напряженно и неожиданный вызов к нему сопровождается отрицательными эмоциями.

- Средний уровень благоприятности (**23,5 %**).

Результаты самодиагностики риска профессионального выгорания

Эмоциональное истощение – основной симптом профессионального выгорания. То нарушение эмоционального состояния, смена отношения к профессиональной деятельности в негативную сторону, сниженный эмоциональный фон, эмоциональная перегрузка, пресыщение, эмоциональное истощение (значительное снижение эмоционального тонуса, нервнопсихическое изнеможение, равнодушие или эмоциональное перенасыщение, утрата интереса к работе, потеря представлений о ценности жизни и др.).

- 42 % педагогов показали высокий уровень эмоционального истощения,

- 17 % – очень высокий уровень,

- 35 % – средний уровень,

- 6 % – низкий уровень.

Как правило, нестабильное психоэмоциональное состояние определяется тремя факторами в различных их сочетаниях:

- ✓ врожденная повышенная чувствительность нервной системы;

- ✓ неблагоприятное стечение обстоятельств;

✓ личностные особенности, определяющие реакцию на возникающие обстоятельства.

Деперсонализация – деформация отношения к коллегам, цинизм, равнодушие, негативизм, усталость от общения. Снижается способность воспринимать важные различия между людьми. Такая тенденция развития негативного, бездушного отношения к раздражителям, вызывает обезличенность и формальность контактов. Также, наблюдается редукция личных достижений (обесценивание достижений в профессии, снижение самооценки, самоуважения, чувство несостоятельности и др.). Возрастают негативные установки, имеющие скрытый характер, могут начать проявляться во внутреннем сдерживаемом раздражении, которое выходит со временем наружу в виде вспышек раздражения или конфликтных ситуаций.

- 47 % педагогов показали высокий уровень,
- 12 % – очень высокий уровень,
- 29 % – средний уровень,
- 12 % – низкий уровень.

Профессиональная эффективность – обратно пропорциональна профессиональному выгоранию. Положительная оценка собственных достижений и перспектив в профессии, отношение к своим обязанностям, задачам и возможностям.

- 17 % респондентов показали высокий уровень,
- 12 % – очень высокий уровень,
- 59 % – средний уровень,
- 12 % – низкий уровень.

Интегральный показатель степени выгорания -

- 59 % респондентов показали высокий уровень,
- 23 % – очень высокий уровень,
- 12 % – средний уровень,
- 6 % – низкий уровень.

По данным Морозовой Н.А., Макаревой Ю.Э., Ожиговой Л.Н., синдрому профессионального выгорания подвержены педагоги, отличающиеся беспокойством, тревожностью, чувствительностью к сложным и конфликтным ситуациям, раздражительностью, замкнутостью и необщительностью, с несколько ограниченным кругом интересов, формализующие свои профессиональные обязанности, избегающие сложностей и ответственности, недисциплинированные и плохо организованные.

Также «сгоранию» в большей степени подвержены «трудоголики», т.е. работающие с высокой самоотдачей и ответственностью, те, кто нашли свое призвание в работе, трудятся до самозабвения, с установкой на постоянный рабочий процесс.

VII. Дорожная карта разработки и реализации направления проекта *«Методическое описание практик здоровья»*

Куратор: Л.И. Губич, методист КГБУ «ДРП».

Рабочая группа:

1. Л.П. Машинец, заместитель директора по УВР МАОУ «Средняя школа № 55»;
2. Н.С. Макарова, руководитель Муниципального опорного центра дополнительного образования детей;

Проблема: причиной низкого уровня распространения здоровьесберегающих практик в образовательных организациях является отсутствие методических ресурсов.

Цель: обеспечение пилотных площадок проекта методическим ресурсом.

Задачи:

- 1) создание каталога практик (аннотации к практикам);
- 2) определение структуры методических ресурсов;
- 3) методическое описание практик;
- 4) коррекция методических материалов по запросу носителей практики.

№ п/п	Мероприятия/ Деятельность	Ответственные исполнители	Сроки исполнения	Планируемый результат
1	Серия семинаров по разработке методических материалов			
1.1	Разработка регламента подачи заявки для методического описания практики (2 семинара)	Губич Л.И. Рабочая группа	21.01.22 25.01.22	Регламент
1.2	Семинар по определению единых требований к разработке методических материалов	Участники проекта	24.02.22	Единые требования к разработке методических материалов
1.3	Определение вариантов и структуры методических ресурсов с учетом уровня их применения (досуг, здоровьесбережение, терапия)	Губич Л.И. Рабочая группа	март – апрель 2022 г.	Перечень и структура методических ресурсов
2	Сбор заявок для методического описания практик	Губич Л.И.	апрель – май 2022 г.	Заявки на методическое описание для включения в ресурсную карту
3	Методическое описание практик			
3.1	Внедрение (апробация) методических материалов практик на пилотных площадках проекта	Губич Л.И. Рабочая группа Истомин С.Г.	декабрь 2022 г. – октябрь 2023 г.	Появление новых пилотных площадок (не менее 2) участников апробации реализации практик с использованием методических материалов
3.2	Корректировка методических материалов и согласование с носителем практики	Губич Л.И. Рабочая группа	май – октябрь 2023 г.	Доработанный пакет методических материалов
3.3	Презентация и размещение материалов на сайте КГБУ «ДРП», соц. сетях.	Губич Л.И. Рабочая группа	ноябрь 2023 г. – октябрь 2024 г.	Каталог практик, размещенный на сайте

Результаты реализации направления

1) разработаны варианты структуры методического описания практик;

Вариант 1

№ п/п	Показатель	Описание
1	Заявитель (наименование ОО, ФИО сотрудника)	
2	Телефон, электронная почта	
3	Название практики	
4	Цель (направленность практики)	
5	Минимальные сроки реализации практики	
6	Принадлежность к образовательной области (физическая культура, искусство, духовные практики и т.д)	
7	Требования к пользователю (уровень подготовленности, ограничения)	
8	Средства управления	
8.1	Мотивационные приемы поддержки интереса	
8.2	Процессуальные элементы (алгоритм действий при реализации практики)	
8.3	Оценка результата	
9.	Ожидаемый результат	
9.1	Маркеры для фиксации результата	
9.2	Вид педагогического взаимодействия носителя практики с осваивающими ее (обучение; поддержка; сопровождение; наставничество и т.д.)	
9.3	Масштаб распространения (группа, организация, сеть и т.д.)	

Вариант 2

1. Название практики
2. Разработчики практики
3. Тип практики
4. Уровень практики
5. Актуальность практики
6. Идея/ уникальность/ базовый принцип практики
7. На какую группу участников направлена практика
8. Цель, ключевая задача, на решение которых направлена практика
9. Средства реализации практики (технологии, методы, формы, способы)
10. Дорожная карта внедрения практики
11. Какие результаты обеспечивает практика
12. Условия, обеспечивающие устойчивость практики, ограничения для применения опыта, риски, возникающие при внедрении и механизмы их минимизации
13. Роль партнеров
14. Способы тиражирования практики
15. Ссылки на приложения к практике
16. Рекомендации для педагогов
17. Ссылка на видео (интервью с носителем практики, представление с комментариями)

2) описаны практики.

«КВИЗ-технология»

Мария Владимировна Стецко,
педагог-организатор

Понятие. В переводе с английского quiz – проверочный вопрос, досрочный экзамен. Игра представляет собой интеллектуально-развлекательную битву, не требующую особой предварительной подготовки. Во время игры звучит зажигательная музыка, а ведущий никому не дает скучать.

Актуальность. Исследование здоровья школьников показывает, что более 64% имеют 2-3 группу здоровья. Большинство усилий направлено на физическое оздоровление детей, путем вовлечения их в спортивные секции, мероприятия спортивной направленности, однако эмоциональное и социальное здоровье остаются, как правило, за рамками внимания педагогов и родителей.

Проблема: выявлено влияние игровых технологий на повышение мотивации детей к образованию, но фактическое их использование затруднено отсутствием у педагогов игротехнической компетенции и недостаточностью разнообразия средств ее получения.

Цель: создание игрового пространства как площадки социального и психического здоровья в рамках организации внеурочной деятельности и интеллектуально-творческого досуга.

Целевая группа: практика может быть реализована в рамках внеурочной деятельности для обучающихся 10-17 лет.

Минимальные сроки реализации: возможно разовое использование. Максимальный эффект возможен при регулярном использовании с изменением тематики КВИЗа.

Принадлежность к образовательной области: может относиться к разным предметным областям.

Характеристика пользователя: возрастные ограничения в соответствии с темой КВИЗа.

Процессуальные элементы: определение предметной области; выбор темы; формулирование вопросов-заданий; разработка сценария; подготовка реквизита и помещения; репетиция с ведущими; проведение игры.

1. Выбор темы. Предполагает не просто определение области знаний, исторических рамок для заданий, а яркое запоминающееся название.

2. Определение вопросов необходимо рассмотреть информационное поле и отобрать сведения и факты, которые предполагается заложить в вопросы.

3. Формулировка вопросов-заданий предполагает четкость формулировки, дающее возможность найти верный ответ, проявив логику, знания или креативность.

4. Разработка сценария предполагает выбор игровой механики, определение сюжетной канвы и последовательность вопросов-заданий в соответствии с ней.

5. Подготовка реквизита и помещения. Определить сеттинг (обстановку) и подобрать соответствующее оформление и реквизит (возможно, костюмы для ведущих и ассистентов).

6. Репетиция с ведущими. Необходимо обратить внимание на свободное владение текстом, логические ударения, дикцию и эмоциональность речи.

7. Проведение игры. Организация игрового взаимодействия между игроками, игрой и игроками, т.д..

Мотивационные приемы поддержки интереса: конкуренция, динамика переживаний, занимательные задания, интересные факты.

Вид педагогического взаимодействия: сопровождение игроков носителем практики в разработке заданий, обсуждение хода игры, рефлексии.

«Три Т – тренируйся, танцуй, твори!»

Т.И. Масюлис, педагог дополнительного образования

КГБОУ «Минусинская школа-интернат»

Актуальность. Практика ТриТ родилась в КГБОУ «Минусинская школа-интернат». В школе обучаются глухие, слабослышащие, позднооглохшие, после кохлеарной имплантации обучающиеся – дети «визуалы». Педагогам школы требуется больше усилий при подготовке учебного материала: необходимо учитывать специфику нарушения развития, определять особую логику построения учебного процесса. Большая эмоциональная нагрузка, особенности образовательного процесса зачастую провоцируют у большинства моих коллег нестабильное эмоциональное состояние.

Проведенное в 2017 г. тестирование показало: у 75 % опрошенных педагогов есть ярко выраженные симптомы выгорания, а 38 % находятся в его острой фазе. Выгоранию оказались подвержены все школьные педагоги

(учителя, воспитатели, узкие специалисты) в независимости от стажа и возраста. Представив данные тестирования на школьном педсовете, психологи пояснили, что синдром профессионального выгорания влияет на их профессиональный рост, творчество и самореализацию, особенно мешает качественному обучению детей. Однако при наличии соответствующей поддержки с этим состоянием можно успешно бороться. Нейтрализовать отрицательные факторы профессиональной деятельности возможно через:

- активную физическую деятельность;
- эмоциональное танцевальное искусство;
- социальное театральное направление.

Так появилась практика «Три Т – тренируйся, танцуй, твори!».

Уникальность практики заключается:

1) в сочетании различных видов двигательных активностей (фитнес, аэробика);

2) в построении процесса реализации практики с учетом принципов театральной педагогики (проживания, личного творческого действия и импровизации). Занятия построено так, чтобы для участников было организовано личностное действие: они не просто выполняют указание тренера, но и в специально созданных ситуациях сами вынуждены инициировать действие по разработке творческого номера или танца;

3) в универсальности ее применения: отсутствие жестких запретов к применению по возрасту, индивидуальной физической подготовке.

Возможность распространения\ ограничения для реализации практики

Возможно распространение в любом учреждении. Необходима корректировка по нагрузке с учетом физической подготовленности участников.

Цель. Развитие и поддержание физического и эмоционального, социального здоровья педагогических работников.

Принадлежность к образовательной области: физическая культура и искусство.

Первая «Т» – это тренировки (фитнес, аэробика, танец), направленные на развитие физических качеств учителя (гибкость, силу, выносливость). Аэробика означает «использующий кислород», включает комплекс физических упражнений на выносливость, сочетающихся с правильным дыханием. Аэробика оказывает влияние на сердечно-сосудистую систему. Фитнес означает «быть в форме». *Вторая «Т»* – это танцы, которые направлены на

воспитания лучших качеств характера: умение прислушиваться к себе и слышать других. На занятиях у педагогов развивается координация и чувства ритма, появляется свобода в движениях.

Третья «Т» – театр, направлена на преодоление волнения, раскрепощенность и эмоциональность. Это достигается за счет специальных упражнений, стимулирующих личное творческое действие, импровизацию и проживание различных реальных или задаваемых обстоятельств.

Совокупность «Три Т – тренируйся, танцуй, твори» сформировало в единую здоровьесберегающую практику.

Средства управления. Классическое управление, включающее наглядную, демонстрационную и вербальную составляющую, помогло создать творческий коллектив «UniqueStyle». Отдельные фрагменты выступлений отрабатываются в малых группах.

Процессуальные элементы. Алгоритм действий при реализации практики

Занятия – тренировки проходят 3 раза в неделю. В общем виде занятие аэробикой состоит из следующих основных фаз: разминка, аэробная фаза, заминка, силовая нагрузка. Каждая фаза решает свою определенную задачу оздоровительного занятия:

– вводная часть или разминка – это упражнения, способствующие разогреванию мышц и суставов, формированию правильной осанки, улучшению работы органов дыхания;

– основная часть – это упражнения, направленные на комплексное развитие двигательных качеств, тренировку опорно-двигательного аппарата, сердечно-сосудистой и дыхательной систем;

– заключительная часть – это упражнения релаксационного характера, которые позволяют организму восстановиться после физических нагрузок.

По субботам проводится репетиционная часть, когда отрабатывается постановка для демонстрации танцевального или аэробного номера. В этой части особенно важны приемы театральной педагогики.

Мотивационные приемы поддержки интереса

Эмоционально яркое музыкальное сопровождение, возможность выплеснуть эмоции, демонстрация достижений, участие в конкурсах, оценка достижений у специалистов. Участие творческого коллектива «Unique Style» в краевом конкурсе-фестивале педагогических работников Красноярского края «Творческая встреча». Ежегодные победы в конкурсах помогают ощутить эмоциональный подъем и внутреннюю уверенность. Ставшие традиционными

танцевальные и театральные занятия становятся стимулом ориентации на эмоциональное и социальное здоровье педагогов. Совместное участие с воспитанниками и родителями в мероприятиях освященных всероссийским и международным «Дням здоровья», масштабных городских шествиях, инклюзивных выступлениях на различных площадках помогает почувствовать важность и поддержку со стороны коллег, детей и их родителей.

Результативность/ маркеры для фиксации результата

<i>Результат</i>	<i>Маркеры / показатели, демонстрирующие результат</i>
Поддержка физического состояния	Демонстрация гибкости, выносливости и т. д. в тренировках и выступлениях
Предотвращение эмоционального выгорания	Интерес и мотивация к занятиям в школе и творческом коллективе
Желание заниматься в группе	Стабильность коллектива и пополнение группы
Получение положительного эмоционального заряда	Отзывы участников

Сборник

Федорова Светлана Анатольевна
Фролова Алла Николаевна
Попланова Татьяна Александровна

**Организация и реализация регионального проекта
«Культура здоровья педагога»
Сборник**

Руководитель авторской группы *С.А. Федорова*
Редактор *О. Ю. Потапова*
Серийное оформление *А. В. Воропаева*

*В подготовке издания приняли участие: Л. И. Губич, А. В. Нефедьева,
О. А. Бондаренко, М. А. Истомина, С. Г. Истомин, Н. В. Клим, Н. И. Герт*

Подписано в печать 21.12.2023 г. Формат 60X84 1/16
Усл. печ. п. 5. Тираж 266 экз. Заказ №519
Отпечатано ООО РПБ «Амальгама»
660049, Россия, г. Красноярск, ул. Дубровинского, 112,
Т. 221-86-27, 221-84-75
e-mail: amalgama2007@mail.ru