

Ресурс 1: Въпросник за самооценка „Ниво на психологическа безопасност в нашия учителски екип“

(Адаптирано от Рамката за развиване на учители - ключов лидерски инструмент в програма “Училища за пример”)

Инструкция (в два варианта):

Подход 1: Оценете степента на съгласие с всяко твърдение по скалата от 1 (категорично не) до 4 (напълно да). Опитайте се да задълбочите, като си запишете свидетелства за точките, които посочвате.

Подход 2: След като самостоятелно попълните въпросника и колоната със свидетелства, екипно (ръководен екип, методическо обединение/ПУО/ЕКК, Етична комисия или гр.) обсъдете:

- къде има припокриване и къде по-скоро отговорите се разминават?
- относно кое имате по-малко свидетелства и на какво се дължи?
- какви изводи може да направите?
- за кое бихте се поздравили и кое се нуждае от подобрение?

#	Индикатор / Твърдение	1	2	3	4	Свидетелства в подкрепа (Какво ме кара да смятам така? Какви факти или данни имам в посока на това?)
1	В нашето училище има ясни правила и норми за комуникация, които защитават достойнството на всеки учител.	☐	☐	☐	☐	
2	Административните процедури, графици и правила са прозрачни, справедливи и създадени с участието на широк кръг от колеги.	☐	☐	☐	☐	
3	Всеки в колектива се чувства свободен да изразява мнение/ гледни точки и да дава идеи.	☐	☐	☐	☐	
4	В екипа липсва етикетирание във връзка с възраст, стаж, опит, стил на работа или гр.	☐	☐	☐	☐	

#	Индикатор / Твърдение	1	2	3	4	Свидетелства в подкрепа (Какво ме кара да смятам така? Какви факти или данни имам в посока на това?)
5	Грешките в педагогическата практика се разглеждат като възможност за анализ и учене, а не като повод за критика и негативни последици.	☐	☐	☐	☐	
6	Разговорите след наблюдение на час се провеждат като подкрепящ диалог, а не като едностранно споделяне на констатации.	☐	☐	☐	☐	
7	Обратната връзка между ръководство и учители се базира на обективни факти и доказателства, а не на субективни впечатления.	☐	☐	☐	☐	
8	В колектива спазваме правила за директна комуникация: даваме обратна връзка само към хората, а не относно тях зад гърба им.	☐	☐	☐	☐	
9	Учителите проактивно търсят съвет и подкрепа от своите колеги или ръководство при възникнали трудности.	☐	☐	☐	☐	
10	В колектива е безопасно да се предложи нестандартна идея или да се изрази гласно несъгласие с мнозинството.	☐	☐	☐	☐	

#	Индикатор / Твърдение	1	2	3	4	Свидетелства в подкрепа (Какво ме кара да смятам така? Какви факти или данни имам в посока на това?)
11	Различието в стиловете на работа и преподаване се възприема като източник на сила и богатство за екипа.	☐	☐	☐	☐	
12	В нашето училище имаме утвърдени практики за признание и отбелязване на индивидуалните и екипните успехи, както и устойчива система за подкрепа взаимна подкрепа помежду ни	☐	☐	☐	☐	

Анализ на резултатите:

37–48 точки (високо ниво на психологическа безопасност): Екипът ви е изградил зряла култура на доверие, в която разнообразието от мнения се приема като ценност, а грешките се ползват като ресурс за съвместно учене. За да запазите този микроклимат, провеждайте периодична рефлексия върху събраните доказателства и наградявайте установените ритуали. Основното предизвикателство тук е предпазването от преговеряване и поддържането на постоянна отвореност към градивна критика.

25–36 точки (умерена безопасност със зони на колебание): В училището съществуват добри основни практики за подкрепа, но в отделни области е възможно колегите все още изпитват предпазливост. Препоръчително е по време на екипна среща да анализирате конкретните индикатори с най-ниски оценки и да договорите 1–2 малки стъпки за подобряване на средата. Насочването на вниманието към липсващите доказателства ще ви помогне да превърнете формалните правила в реални ежедневни навици.

12–24 точки (ниско ниво на безопасност и риск от изолация): Резултатът показва риск от наличие на тревожност, усещане за формален контрол или липса на достатъчна прозрачност и пряк диалог в колектива. Средата изисква приоритетни и целенасочени мерки от страна на ръководния екип за възстановяване на доверието. Започнете с ясни правила за комуникация „очи в очи“, фокусирайте наблюденията на работата върху подкрепата и нормализирайте признаването на трудностите без страх от санкция.