

„Емоционална проверка на входа“

Ниво: Ежедневно

Какво представлява: Екипът използва „Емоциометър“, за да провери неформално състоянието на своите членове в началото на формална среща. Това може да се използва като начало на всяка работна среща независимо от нейния състав.

Как работи: Водещият използва визуален емоциометър в среща с екипа в училище, където колегите отбелязват енергията си. При нужда лидерът кани колегата на разговор за подкрепа след срещата.

Защо да я включите: Тя моделира социално-емоционално отсъствие, подкрепя емоционалната регулация на екипа и демонстрира грижа, а това полага основата за благополучието на екипа.

Изследователска основа: Пианта и Стулман (2004) доказват, че емоционалната подкрепа за възрастните в училище пряко влияе върху качеството на взаимодействията с учениците: Пианта, Р. С. и Стулман, М. В. (2004). *Връзките между учител и дете и успехът на децата в първите години на училище*. Училищно психологическо списание.

„Бележка на признание“

Ниво: Ежеседмично

Какво представлява: Директорът или член на ЛЕ оставя кратка, ръкописна бележка (или изпраща съобщение) на учител за конкретно негово действие, с което той е подкрепил безопасната среда за учениците и/или възрастните.

Как работи: „*Видях как днес в коридора успокои ученика чрез Аз-послание*“ - това беше страхотен модел за всичко. Благодаря!“

Защо да я включите: Теорията за подтикването и Теорията за приписването доказват, че признанието за конкретни усилия променя професионалната идентичност на учителя от „изпълнител“ в „двигател на промяната“.

Изследователска основа: Тейлър, Р. Х. и Съйнстийн, К. Р. (2008). Подтикване: Подобряване на решенията за здравето, богатството и щастието. и

„Лещата в обектива“

Ниво: Ежедневно

Кой я прилага: Директор или член на Лидерския екип (ЛЕ).

Изпълнение: При влизане в класна стая, наблюдение на/участие в работна или друга среща (напр. среща на ПЕ) лидерът разделя мястото за записките си на две колони: „Какво виждам ИЛИ чувам“ (чисто факти и свидетелства) и „Какво си мисля“ (оценки, емоции, предложения). Основното правило е по време на самия час/самото събитие първата колона да се пълни с конкретни реплики и времеви интервали, бройки и други неопровержими факти и данни, докато втората колона остава абсолютно празна.

Лидерът настройва фокуса си единствено върху улавянето на суровия материал, без да го анализира на място. След събитието отделя време, за да помисли върху втората колона. (Ако попълва и двете едновременно, трябва ясно да филтрира през коя „леща“ гледа и да не смесва факти с предложения и интерпретации). При системно наблюдение на едни и същи часове/срещи натрупаните данни от първата колона могат да бъдат използвани за съставяне на прогнози и хипотези за следващи събития.

Цел: Изграждане на траен навик за чисто, безпристрастно наблюдение на учебния и работния процес. Практиката блокира автоматичния рефлекс за незабавна субективна оценка и осигурява неоспорими доказателства (данни), които по-късно служат за спокоен и професионален анализ.

Изследователска основа: Ричард Елмор (2007) - концепцията за „учебни обиколки/визитации“ (*Instructional Rounds*) и разбирането, че лидерите не трябва да правят прибързани и субективни заключения.