

КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ
«ЕСАУЛОВСКИЙ ДЕТСКИЙ ДОМ»
662518 Красноярский край, Березовский район, с.Есаулово, ул.Просвещения 7,тел/факс 8-/275/ 9-32-83
e mail: sta@[esouldom.ru](mailto:sta@esouldom.ru) ОКПО 13445956 ОГРН – 1022400557541 ИНН/КПП 2404000793/240401001

Краевой Фестиваль управленческих, педагогических практик педагогов
краевых государственных казенных учреждений для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения родителей
2018г.

Управленческая практика

«Развитие у педагога компетенции «саморегуляция» как средства
профилактики профессионального выгорания»

с. Есаулово, 2018 г.

Педагогическая мастерская с элементами тренинга

*Смирнова Н. В., замдиректора по ВР,
Березина Г. В., педагог-психолог,
КГКУ «Есауловский детский дом»*

1 такт – 5 мин. (1 слайд, название практики)

Работа в детском доме требует от педагогических работников большой самоотдачи, в том числе и отдачи эмоциональных ресурсов, что влечёт за собой ситуацию «профессионального выгорания». Находясь не в ресурсном состоянии, педагог не всегда способен качественно организовать образовательный процесс: выбрать адекватные приёмы реагирования на те или иные действия воспитанников, коллег. Зачастую это приводит к невозможности конструктивного решения ситуации. Анализ таких ситуаций сигнализирует о слабо развитой компетенции «саморегуляция». Анализ обращений педагогов к педагогу-психологу, результаты включённого наблюдения показали, что необходима работа по развитию данной компетенции у педагогов как средства профилактики профессионального выгорания. Данная работа в детском доме проводится поэтапно.

Этапы: (2 слайд).

1. Принятие управленческого решения (совещание при директоре) о необходимости планомерной целенаправленной работы по развитию у педагогических работников компетенции «саморегуляция» посредством разработки локального акта «Регламент о порядке действий должностных лиц КГКУ «Есауловский детский дом» по развитию компетенции «саморегуляция» у педагогических работников в условиях работы с детьми-сиротами и детьми, оставшимися без попечения родителей» (далее

Регламент) и программы развития у педагогических работников компетенции «саморегуляция» «Сам себе психолог» (далее программа): издан распорядительный акт о внедрении данной работы.

2. Этап разработки Регламента и программы.
3. Рассмотрение и утверждение регламента и программы на педагогическом совете детского дома.
4. Реализация мероприятий согласно локальному акту.
5. Анализ, рефлексия.

2 такт – 3 минут.

Представление регламента. Структура, логика содержания.

3 такт - 12 мин.

Представление программы развития у педагогических работников компетенции «саморегуляция» «Сам себе психолог» с переходом на упражнение с элементами тренинга «Сколько стоит мой конфликт».

1) Работа в группе:

направлена на осознание того, что когда педагогический работник не владеет своими эмоциями, находится не в ресурсном состоянии, это влияет на результаты работы не только отдельного сотрудника, но и целого учреждения.

2) Обратная связь:

Что нового получили? Что было интересным? (Идёт «подводка» к осознанию эффективности, рациональности пребывания педагога в ресурсном состоянии и к пониманию необходимости развивать компетенцию «саморегуляция»).

Вывод: педагоги, получив знания о способах эффективной работы со своим эмоциональным состоянием в стрессовой ситуации, повышают уровень саморегуляции, в педагогической деятельности стараются применять

как норму приёмы, способы саморегуляции. В результате наблюдается снижение количества конфликтных ситуаций, случаев самовольных уходов, применение конструктивных решений конфликтных ситуаций.

Приложение 1

Регламент

**о порядке действий должностных лиц КГКУ «Есауловский детский дом»
по развитию компетенции «саморегуляция»
у педагогических работников в условиях работы с детьми-сиротами и
детьми, оставшимися без попечения родителей**

1. Настоящий регламент определяет порядок действий администрации, педагогических работников КГКУ «Есауловский детский дом» по развитию компетенции «саморегуляция» с целью профилактики профессионального выгорания в условиях работы с детьми детского дома, повышения уровня квалификации педагогических работников.
2. Заместитель директора детского дома по воспитательной работе совместно с педагогом-психологом не реже двух раз в год проводят мониторинг психологического климата в детско-взрослом коллективе на основе метода включённого наблюдения, запросов-обращений педагогических работников к педагогу-психологу, собеседований с детьми и педагогическими работниками.
3. Заместитель директора детского дома по воспитательной работе совместно с педагогом-психологом на основе результатов мониторинга психологического климата в детско-взрослом коллективе планирует деятельность, направленную на развитие у педагогических работников компетенции «саморегуляция».
4. Педагог-психолог разрабатывает Программу сопровождения педагогических работников, направленную на развитие компетенции

«саморегуляция», представляет Программу на педагогическом совете детского дома.

5. Директор детского дома распорядительным актом по учреждению утверждает представленную на педагогическом совете Программу по развитию у педагогических работников компетенции «саморегуляция».

6. Педагог-психолог организует деятельность по проведению мероприятий, направленных на развитие у педагогических работников компетенции «саморегуляция» согласно плану в рамках Программы.

7. Педагог-психолог своевременно вносит изменения в Программу по развитию у педагогических работников компетенции «саморегуляция».

8. Педагогические работники в обязательном порядке проходят обучающие, развивающие, просветительские занятия педагога-психолога согласно плану работы в рамках Программы по развитию у педагогических работников компетенции «саморегуляция».

9. Педагог-психолог ведёт журнал учёта посещений педагогическими работниками занятий по развитию у педагогических работников компетенции «саморегуляция».

10. Заместитель директора по воспитательной работе осуществляет текущий, оперативный, плановый контроль по реализации плана работы в рамках Программы по развитию у педагогических работников компетенции «саморегуляция».

10. Педагог-психолог предоставляет заместителю директора по воспитательной работе сведения о прохождении обучающих занятиях педагогическими работниками детского дома.

11. В отношении педагогических работников, не посещающих занятия в рамках Программы по развитию компетенции «саморегуляция», по решению администрации могут применяться меры административного воздействия.

12. Педагогические работники не имеют права не применять в своей профессиональной деятельности упражнения, приёмы, способы, методы,

приобретённые на занятиях в рамках Программы по развитию компетенции «саморегуляция».

13. В случае проведения внутреннего расследования по фактам самовольного ухода воспитанника, конфликтных ситуаций в детско-взрослом коллективе принимается во внимание применение или не применение педагогическим работником упражнений, приёмов, способов, методов саморегуляции.

Глоссарий

1. Компетенция –

1) область вопросов, в которой человек осведомлён, обладает знаниями и определённым опытом;

2) заданная норма образовательной подготовки.

2. Компетентность – способности специалиста, позволяющие ему выполнять эту компетенцию:

1) знание человеком соответствующей компетенции;

2) качество личности, необходимое для качественной, эффективной деятельности в определённой области.

3. Компетенция «самоуправление»: самоорганизация, самоконтроль, самостоятельность, рефлексия, саморегуляция и самоопределение.

4. Саморегуляция – умения управлять всеми процессами своего организма и самой личностью: эмоциями, мыслями, поведением, поступками и переживаниями.

5. Профессиональное выгорание — синдром, развивающийся на фоне хронического стресса и ведущий к истощению эмоционально-энергических и личностных ресурсов работающего человека.

6. Психологический климат коллектива - характер эмоций, возникающих во взаимоотношениях людей, основанных на их симпатиях, совпадении интересов, характеров и склонностей. Психологический климат включает 3 сферы:

- социальный климат – осознание целей и задач всеми участниками, соблюдение прав и обязанностей;

- моральный климат – ценности, принятые в группе. Их единство, принятие, согласованность;
- собственно психологический климат – неофициальные отношения в коллективе.

7. Эмоциональное состояние - психические состояния, которые возникают в процессе жизнедеятельности субъекта и определяют не только уровень информационно-энергетического обмена, но и направленность поведения.

8. Ресурсное состояние - наличие физических, душевных и духовных сил и энергии для решения предстоящих задач. Основные виды ресурса - это физический, психологический, личностный и духовный ресурс.

9. Позитивное мышление - это такой вид мыслительной деятельности, при которой в решении абсолютно всех жизненных вопросов и задач индивид видит в основном достоинства, успехи, удачи, жизненный опыт, возможности, собственные желания и ресурсы их осуществления. Проблемы, невезение, препятствия, потребности, ошибки, нужды воспринимает как опыт для развития.

10. Критерии мониторинга:

- наличие (отсутствие) обращений воспитанников и педагогов к администрации, педагогу-психологу по решению конфликтных ситуаций;
- снижение количества конфликтных ситуаций: взрослый - взрослый, взрослый - ребёнок;
- конструктивное (неконструктивное) решение конфликтных ситуаций;
- наличие (отсутствие) самовольных уходов.