

ГКУ ТВЕРСКОЙ ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ,
МЕДИЦИНСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОМОЩИ

ПРОФИЛАКТИКА ЖЕСТОКОГО ОБРАЩЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ

Социальный педагог – Выбиванцева Т.И.

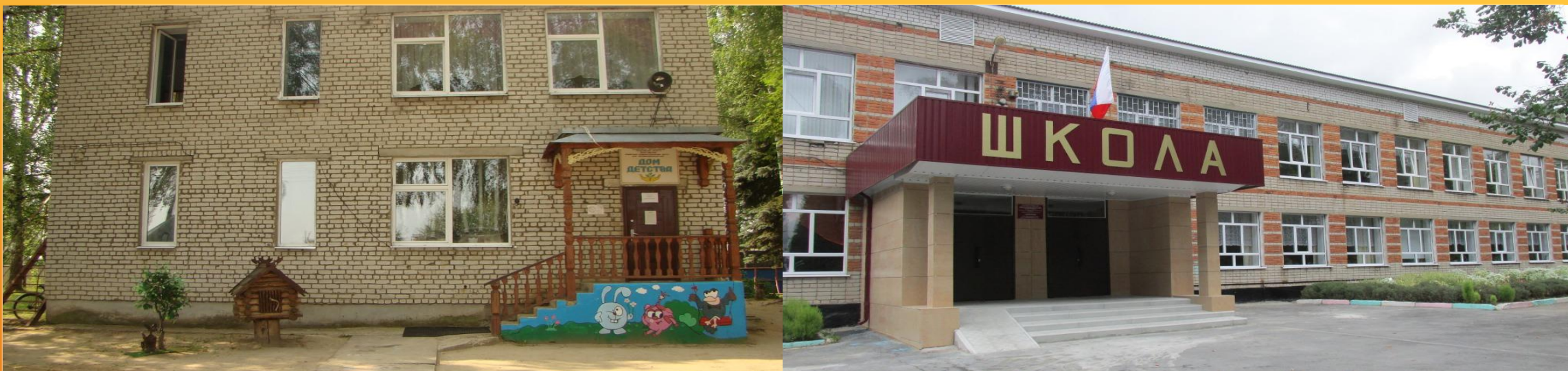
Тверь, 2022

Что будем рассматривать:

1. БУЛЛИНГ В ДЕТСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ, УСЛОВИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И МЕРЫ ПРОФИЛАКТИКИ

2. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ, КАК ПРИЧИНА ЖЕСТОКОГО ОБРАЩЕНИЯ СО СТОРОНЫ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ

3. УСЛОВИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И МЕРЫ ПРОФИЛАКТИКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ



Жестокое обращение в детском коллективе обусловлено особенностями социализации и воспитания детей в организациях для детей-сирот и школьных коллективах

В ДЕТСКОМ ДОМЕ ПРОЖИВАЮТ ДЕТИ, КОТОРЫЕ РАНЕЕ НАХОДИЛИСЬ В СОЦИАЛЬНО - ОПАСНОМ ПОЛОЖЕНИИ .

ДЕТИ ПРОЖИВАЛИ В АЛКОГОЛИЗИРОВАННЫХ СЕМЬЯХ, В УСЛОВИЯХ, НЕ СООТВЕТСТВУЮЩИХ САНИТАРНО-ГИГИЕНИЧЕСКИМ НОРМАМ, В АТМОСФЕРЕ ПРЕНЕБРЕЖЕНИЯ ИХ НУЖДАМИ. МНОГИЕ ИЗ НИХ ПОДВЕРГАЛИСЬ ФИЗИЧЕСКОМУ, ЭМОЦИОНАЛЬНОМУ НАСИЛИЮ, НЕКОТОРЫЕ ПЕРЕЖИЛИ СЕКСУАЛЬНОЕ НАСИЛИЕ.



**БУЛЛИНГ (ОТ АНГЛ. BULLYING – ЗАПУГИВАНИЕ, ТРАВЛЯ)
СОПРЯЖЕН НЕ ТОЛЬКО С ЭМОЦИОНАЛЬНЫМ, НО И С
ФИЗИЧЕСКИМ И СЕКСУАЛЬНЫМ НАСИЛИЕМ**

Травля – это «болезнь» группы, коллектива.

Участники травли:

- Ребенок-«агрессор»
- Дети, участвующие в травле
- Ребенок-жертва
- Свидетели, подкрепляющие травлю
- Свидетели - аутсайдеры
- Защитники

Агрессорами являются:

- ровесники (53% случаев),
- старшие ученики (21%),
- педагоги (26%)

КТО МОЖЕТ СТАТЬ «АГРЕССОРОМ»?

- ВЫСОКИЙ УРОВЕНЬ АГРЕССИИ В ЦЕЛОМ, В Т.Ч. КО ВЗРОСЛЫМ;
- ПОТРЕБНОСТЬ В КОНТРОЛЕ И ДОМИНИРОВАНИИ;
- РЕЖЕ ПРОЯВЛЯЮТ СОЧУВСТВИЕ/ЭМПАТИЮ К СВЕРСТНИКАМ, ВОСПРИНИМАЮТСЯ КАК «КРУТЫЕ», ЖЕСТКИЕ;
- ЧАСТО ИМЕЮТ РАЗЛИЧНЫЕ ПОВЕДЕНЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ;
- ИМПУЛЬСИВНЫЕ, НЕТЕРПЕЛИВЫЕ, НЕ СОБЛЮДАЮТ ПРАВИЛА;
- ИМЕЛИ АВТОРИТАРНЫХ РОДИТЕЛЕЙ-АБЪЮЗЕРОВ (ОДНОГО ИЗ НИХ);
- ИМЕЮТ ТРАВМАТИЧНЫЙ ОПЫТ ФИЗИЧЕСКОГО, ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО НАСИЛИЯ;
- ДЕПРЕССИВНЫЕ ПРОЯВЛЕНИЯ;
- ЧАСТО ФИЗИЧЕСКИ СИЛЬНЕЕ СВОИХ СВЕРСТНИКОВ И МАЛЬЧИКИ УСПЕШНЫ В ФИЗИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЯХ, ИГРАХ, СПОРТЕ.

КТО МОЖЕТ СТАТЬ «ЖЕРТВОЙ»?

ЖЕРТВОЙ МОЖЕТ СТАТЬ КАЖДЫЙ!

НО ОСОБЕННО ВЕЛИКИ ШАНСЫ ТЕХ ДЕТЕЙ:

- У КОГО МАЛО ДРУЗЕЙ;
- КТО ФИЗИЧЕСКИ СЛАБЕЕ ДРУГИХ,
КТО НЕ УМЕЕТ ПОСТОЯТЬ ЗА СЕБЯ;
- ВПЕЧАТЛИТЕЛЬНЫЕ, ЭМОЦИОНАЛЬНЫЕ, СОЦИАЛЬНО
НЕЗАЩИЩЕННЫЕ;
- ДЕТИ С ОСОБЕННОСТЯМИ (РАЗВИТИЯ, ХАРАКТЕРА ИЛИ
ВНЕШНОСТИ);
- ПРИНАДЛЕЖАЩИЕ К ЭТНИЧЕСКОМУ/НАЦИОНАЛЬНОМУ
/РЕЛИГИОЗНОМУ МЕНЬШИНСТВУ;
- ЛУЧШЕ ОБЩАЮТСЯ СО ВЗРОСЛЫМИ, ЧЕМ СО
СВЕРСТНИКАМИ;
- ПЕРЕЖИЛИ НАСИЛИЕ В СЕМЬЕ И УСВОИЛИ МОДЕЛЬ
ПОВЕДЕНИЯ «ЖЕРТВЫ».

7 шагов к прекращению травли в группе, коллективе

- 1) НАЗВАТЬ ЯВЛЕНИЕ
- 2) ДАТЬ ОДНОЗНАЧНУЮ ОЦЕНКУ
- 3) ОБОЗНАЧИТЬ ТРАВЛЮ КАК ПРОБЛЕМУ ГРУППЫ
- 4) АКТИВИЗИРОВАТЬ МОРАЛЬНОЕ ЧУВСТВО И СФОРМУЛИРОВАТЬ ВЫБОР
- 5) СФОРМУЛИРОВАТЬ ПОЗИТИВНЫЕ ПРАВИЛА ЖИЗНИ В ГРУППЕ И ЗАКЛЮЧИТЬ КОНТРАКТ
- 6) МОНИТОРИНГ И ПОДДЕРЖКА ПОЗИТИВНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ
- 7) ГАРМОНИЗИРОВАТЬ ИЕРАРХИЮ.

ПРИЗНАК ГАРМОНИЧНОЙ ГРУППОВОЙ ИЕРАРХИИ - ОТСУТСТВИЕ ЖЕСТКО ЗАКРЕПЛЕННЫХ РОЛЕЙ, ГИБКОЕ ПЕРЕТЕКАНИЕ РОЛЕЙ: В ЭТОЙ СИТУАЦИИ ЛИДЕРОМ СТАНОВИТСЯ ТОТ, В ТОЙ - ДРУГОЙ.

ЧТО ДЕЛАТЬ?

ЖЕРТВЫ

обучать социально приемлемыми способами защищать себя и не молчать

СВИДЕТЕЛИ

обучать их не поощрять травлю и не замалчивать её

АГРЕССОРЫ

обучать тому, что за свои действия придется отвечать и учить другой модели поведения

ВЗРОСЛЫЕ

ввести запрет на травлю в коллективах,
выступать единым фронтом против этой модели поведения

Среда организации, способствующая возникновению травли

- Учреждения с высоким уровнем конфликтности между сотрудниками и детьми.
- Учреждения с авторитарным стилем общения, или попустительским стилем общения в системе «взрослый-ребенок». В т.ч. жесткой властной иерархией отношений.

- Отсутствие четких правил по отношению к травле и последовательной реакции на инциденты.
- Некомпетентность сотрудников: не знание социальной, детской, возрастной психологии; навешивание ярлыков; подавление педагогами личности ребёнка.

- Косвенная поддержка детей-«агрессоров» со стороны сотрудников
- Отсутствие достаточного контроля взрослых во время перемен, во внеурочное время и плохо организованное пространство (в т.ч. отсутствие видеонаблюдения)
- Взрослый не проявляет тепла и поддержки по отношению к детям, у детей нет контакта с персоналом учреждения

МЕРЫ ПРОФИЛАКТИКИ

В ЛЮБОЙ ОРГАНИЗАЦИИ, ГДЕ МОГУТ НАХОДИТЬСЯ ДЕТИ-СИРОТЫ НЕЗАВИСИМО ОТ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ ФОРМЫ (ДЕТСКИЙ ДОМ, ШКОЛА-ИНТЕРНАТ, РЕАБИЛИТАЦИОННЫЙ ЦЕНТР ДЛЯ ДЕТЕЙ, ОКАЗАВШИХСЯ В СЛОЖНОЙ ЖИЗНЕННОЙ СИТУАЦИИ, ДОМ РЕБЕНКА, ДЕТСКОЕ ОТДЕЛЕНИЕ ПСИХИАТРИЧЕСКОЙ БОЛЬНИЦЫ, ШКОЛА, КАДЕТСКИЙ КОРПУС, ЗАГОРОДНЫЙ ЛАГЕРЬ) ВОЗМОЖНЫ СИТУАЦИИ НАСИЛИЯ И ТАК НАЗЫВАЕМОЙ ДЕДОВЩИНЫ (СО СТОРОНЫ СТАРШИХ ДЕТЕЙ) И БУЛЛИНГА.

! БУДЬТЕ ВНИМАТЕЛЬНЫ К СОЦИАЛЬНОМУ ОКРУЖЕНИЮ РЕБЕНКА И ИЗМЕНЕНИЯМ В ЕГО ПОВЕДЕНИИ.

! ПРОВОДИТЕ ДИАГНОСТИКУ СОЦИАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ И АДАПТАЦИИ К ШКОЛЕ. СОЦИАЛЬНАЯ ДЕЗАДАПТАЦИЯ И ПРОБЛЕМЫ В ШКОЛЕ – МОГУТ БЫТЬ ПРИЗНАКАМИ ПЕРЕНЕСЕННОГО ЖЕСТОКОГО ОБРАЩЕНИЯ РАНЕЕ В СЕМЬЕ И В ОРГАНИЗАЦИИ. ВЫЯВЛЕНИЕ ДВУХ И БОЛЕЕ ПРИЗНАКОВ ЖЕСТОКОГО ОБРАЩЕНИЯ ДОЛЖНО СТАНОВИТЬСЯ ПОВОДОМ К ОЦЕНКЕ СИТУАЦИИ И РАССЛЕДОВАНИЮ, ЧТОБЫ ИСКЛЮЧИТЬ ИЛИ ПОДТВЕРДИТЬ ЖЕСТОКОЕ ОБРАЩЕНИЕ В ОТНОШЕНИИ РЕБЕНКА.

МЕРЫ ПРОФИЛАКТИКИ:

! ОСОБОЕ ЗНАЧЕНИЕ ИМЕЮТ МЕРОПРИЯТИЯ, НАПРАВЛЕННЫЕ НА СПЛОЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВА ПЕДАГОГОВ И ВОСПИТАННИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ.

! ОСНОВНЫМ РЕЗУЛЬТАТОМ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ПО ПРЕДУПРЕЖДЕНИЮ НАСИЛИЯ В ДЕТСКОМ ДОМЕ ЯВЛЯЕТСЯ ФОРМИРОВАНИЕ БЕЗОПАСНОЙ СРЕДЫ, ТО ЕСТЬ ТАКИХ УСЛОВИЙ, ПРИ КОТОРЫХ МАКСИМАЛЬНО СНИЖЕНО ВЛИЯНИЕ ФАКТОРОВ, ПРОВОЦИРУЮЩИХ НАСИЛИЕ, И СВЕДЕНА ДО МИНИМУМА ПОТРЕБНОСТЬ ПРОЯВЛЕНИЯ АГРЕССИИ ЛЮБОГО РОДА.

МЕРЫ ПРОФИЛАКТИКИ:

! СПОСОБСТВУЙТЕ РАЗРАБОТКЕ ДЕТЬМИ СОБСТВЕННЫХ РИТУАЛОВ ПО ПРЕОДОЛЕНИЮ И ОГРАНИЧЕНИЮ АГРЕССИИ

НЕ ЖЕЛАЯ КОПИРОВАТЬ ПРЕДСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГОВ, ДЕТИ ОБРЕТАЮТ СВОЮ ПОЗИЦИЮ В СТРЕМЛЕНИИ ОТСТОЯТЬ НЕЗАВИСИМОСТЬ, В БОРЬБЕ С АВТОРИТАРИЗМОМ ВЗРОСЛЫХ.

! ПРЕДАНИЕ ГЛАСНОСТИ ИМЕН ВИНОВАТЫХ В ЖЕСТОКОМ ОБРАЩЕНИИ И ВСЕСТОРОННЕЕ ОСВЕЩЕНИЕ ИНЦИДЕНТОВ ПОМОГАЮТ ДЕТЯМ ПОЧУВСТВОВАТЬ, ГДЕ, ПО ПОНЯТИЯМ АДМИНИСТРАЦИИ И ПЕДАГОГОВ ОРГАНИЗАЦИИ, ПРОЛЕГАЕТ ГРАНИЦА ДОЗВОЛЕННОГО.

МЕРЫ ПРОФИЛАКТИКИ:

! ПРИ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФИЛАКТИКИ НЕОБХОДИМО УЧИТЫВАТЬ ДВА ОСНОВНЫХ СОДЕРЖАТЕЛЬНЫХ НАПРАВЛЕНИЯ: **РАБОТА С ПОТЕНЦИАЛЬНЫМИ АГРЕССОРАМИ** (ПЕДАГОГАМИ, ВОСПИТАТЕЛЯМИ, ВОСПИТАННИКАМИ) **И РАБОТА С ПОТЕНЦИАЛЬНЫМИ ЖЕРТВАМИ** (ПЕДАГОГАМИ, ВОСПИТАТЕЛЯМИ, ВОСПИТАННИКАМИ).

НАПРИМЕР, ПРОВЕДЕНИЕ МЕРОПРИЯТИЯ НА ТЕМУ **«КАК НЕ СТАТЬ ЖЕРТВОЙ НАСИЛИЯ»** ДОЛЖНО УРАВНОВЕШИВАТЬСЯ РАССМОТРЕНИЕМ ПОНЯТИЙ **«АГРЕССОР»**, **«АБЬЮЗЕР»**, **«НАСИЛЬНИК»** И ПРОБЛЕМЫ **«КАК НЕ СТАТЬ АГРЕССОРОМ»**.

! ОСОБОГО ВНИМАНИЯ И РАЗРАБОТКИ ЗАСЛУЖИВАЕТ ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНЫХ ГРАНИЦ У ДЕТЕЙ-СИРОТ.

МЕРЫ ПРОФИЛАКТИКИ:

! РАСШИРЯЙТЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ САМОСОЗНАНИЕ, ФОРМИРУЙТЕ СПОСОБНОСТЬ СМОТРЕТЬ НА ПРОЦЕСС СО СТОРОНЫ И ГОТОВНОСТЬ К ИЗМЕНЕНИЮ И ИННОВАЦИЯМ, НАПРАВЛЕННЫМ НА ПРЕОДОЛЕНИЕ ПРОБЛЕМ ВОСПИТАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА. ЧТО МОЖЕТ БЫТЬ ОБЕСПЕЧЕНО ТРЕНИНГАМИ СОЦИАЛЬНЫХ УМЕНИЙ И ПЕДАГОГИЧЕСКИМИ ПРАКТИКУМАМИ.

! ИСПОЛЬЗУЙТЕ СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ И ВОСПИТАНИЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ (ТЕХНОЛОГИЮ НАСТАВНИЧЕСТВА, ДЕЛОВЫЕ И РОЛЕВЫЕ ИГРЫ, ПСИХОЛОГИЧЕСКИЕ ТРЕНИНГИ И ДР.)

! РАЗРАБАТЫВАЙТЕ ПРОГРАММЫ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПРОСВЕЩЕНИЯ И КОРРЕКЦИИ ДЛЯ ДЕТЕЙ ГРУППЫ «РИСКА» И ДЕВИАНТНЫХ ПОДРОСТКОВ.

Сотрудничество с НКО

БФ «Арифметика добра»

Крупные организации – держатели технологии индивидуального наставничества

Онлайн-наставничество

Ильнара Мааранен – развитие регионов

8-958-803-02-07

МОО «Старшие Братья Старшие Сестры»

www.nastavniki.org

Технология индивидуального наставничества

Зоя Карева – руководитель региональной программы,

8-903-677-16-13

Профессиональное выгорание, как причина жестокого обращения со стороны сотрудников организации

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ВЫГОРАНИЕ – ЭТО НЕГАТИВНОЕ СОСТОЯНИЕ, КОТОРОЕ ПОЯВЛЯЕТСЯ У ЧЕЛОВЕКА, ИСПЫТЫВАЮЩЕГО ХРОНИЧЕСКИЙ (ДИ) СТРЕСС НА РАБОТЕ.

- СОСТОЯНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО, ПСИХИЧЕСКОГО И ФИЗИЧЕСКОГО **ИСТОЩЕНИЯ**
- ВЫРАБОТАННЫЙ ЛИЧНОСТЬЮ МЕХАНИЗМ **ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ ЗАЩИТЫ** В ФОРМЕ ИСКЛЮЧЕНИЯ ЭМОЦИЙ
- КОГДА ТРЕБОВАНИЯ (ВНУТРЕННИЕ И ВНЕШНИЕ) **ДЛИТЕЛЬНОЕ ВРЕМЯ** ПРЕОБЛАДАЮТ НАД РЕСУРСАМИ

Стадии профессионального выгорания по Дж.Гринберг

1. **ЭНТУЗИАЗМ И ВОВЛЕЧЕННОСТЬ.** (ДА ЗАЧЕМ МНЕ ВЫХОДНОЙ? ЕЩЕ ПОРАБОТАЕМ, МОГУ ЗАДЕРЖАТЬСЯ). ЭТА СТАДИЯ НЕДООЦЕНЕНА.
2. **УСТАЛОСТЬ И СНИЖЕНИЕ УЧАСТИЯ.**
3. **НЕДОМОГАНИЕ, РАЗДРАЖИТЕЛЬНОСТЬ, НЕДОВОЛЬСТВО ОКРУЖЕНИЕМ.**
4. **ИСТОЩЕНИЕ, СНИЖЕНИЕ РАБОТОСПОСОБНОСТИ, НЕДОВОЛЬСТВО СОБОЙ.**
5. **РАЗОЧАРОВАНИЕ И ОТЧАЯНИЕ. УГРОЗА ЗДОРОВЬЮ И/ИЛИ КАРЬЕРЕ.**

Признаки профессионального выгорания (К.Маслач, С. Джексон)

1. **ЭМОЦИОНАЛЬНАЯ УСТАЛОСТЬ.** У ЧЕЛОВЕКА ЗАКАНЧИВАЮТСЯ СИЛЫ. ОН БОРЕТСЯ С ПОСТОЯННОЙ УСТАЛОСТЬЮ ОТ РАБОТЫ. СТАНОВИТСЯ СЛОЖНО КОНТРОЛИРОВАТЬ СЕБЯ (СОСТОЯНИЕ КОГДА ВЫХОДНЫЕ И ОТПУСК – НЕ ПОМОГАЮТ).
2. **ДЕПЕРСОНАЛИЗАЦИЯ.** У СОТРУДНИКА РАЗВИВАЕТСЯ ЦИНИЗМ. СТАНОВИТСЯ ВСЕ РАВНО ЧТО ПРОИСХОДИТ С ОКРУЖАЮЩИМИ, СРЕДИ КОТОРЫХ КОЛЛЕГИ, ДЕТИ (!).
3. **ОБЕСЦЕНИВАНИЕ ДОСТИЖЕНИЙ.** ЧЕЛОВЕКУ ВСЕ ЧАЩЕ КАЖЕТСЯ ЧТО ПОПЫТКИ ЧЕГО-ЛИБО ДОБИТЬСЯ НА РАБОТЕ И В ЖИЗНИ НАПРАСНЫ, А ПОСТАВЛЕННЫЕ ЦЕЛИ НАХОДЯТСЯ СЛИШКОМ ДАЛЕКО.

Причины профессионального выгорания сотрудников в организации для детей-сирот

УСЛОВИЯ РАБОТЫ (ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ)

НЕНОРМИРОВАННЫЙ РАБОЧИЙ ДЕНЬ

НАПРЯЖЕННЫЙ РИТМ, МНОГОЗАДАЧНОСТЬ

НЕЯСНЫЕ ЗАДАЧИ, ОТСУТСТВИЕ КРИТЕРИЕВ ТРУДА

НЕСКОЛЬКО РУКОВОДИТЕЛЕЙ, ПРОТИВОРЕЧИВЫЕ ТРЕБОВАНИЯ

ОТСУТСТВИЕ РАБОЧИХ МЕСТ, ОБОРУДОВАНИЯ, МАТЕРИАЛОВ

НЕТ ВОЗМОЖНОСТИ ВЛИЯТЬ НА РАБОЧИЕ ПРОЦЕССЫ

НЕДОСТАТОЧНОЕ ПООЩРЕНИЕ

ОТСУТСТВИЕ ПОЛНОМОЧИЙ

БЕСКОНЕЧНЫЙ ПОТОК

ЗАКРЫТОСТЬ, ИЗОЛЯЦИЯ

СКОЛЬКО ФАКТОРОВ ОТМЕТИЛИ У СЕБЯ В ОРГАНИЗАЦИИ?

Условия работы (атмосфера)

ИГНОРИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ СОТРУДНИКОВ
ПЕРЕКЛАДЫВАНИЕ ОТВЕТСТВЕННОСТИ НА
СОТРУДНИКОВ
ОТСУТСТВИЕ СИСТЕМЫ, АЛГОРИТМОВ, ИЗОБРЕТЕНИЕ
«ВЕЛОСИПЕДА»
ОТСУТСТВИЕ ПРИЗНАНИЯ ВКЛАДА СОТРУДНИКОВ
АТМОСФЕРА ВИНЫ И ВЫСОКИХ ТРЕБОВАНИЙ
ОТСУТСТВИЕ ГАРАНТИЙ
ОБЕСЦЕНИВАНИЕ РАБОТЫ
АГРЕССИЯ И УНИЖЕНИЕ
**СКОЛЬКО ФАКТОРОВ ОТМЕТИЛИ У СЕБЯ В
ОРГАНИЗАЦИИ?**

Меры профилактики профессионального выгорания

ЗАБОТА О СОТРУДНИКАХ

БЛАГОПОЛУЧИЕ СОТРУДНИКОВ – ВАЖНО (СОСТОЯНИЕ И КАЧЕСТВО ЖИЗНИ)

ПЕРЕРАБАТЫВАТЬ В УЩЕРБ СЕБЕ – НЕ РАВНО ЭФФЕКТИВНО РАБОТАТЬ

РЕСУРСЫ – НЕОБХОДИМЫ (МЕСТО ДЛЯ ОТДЫХА, И ДР)

БАЛАНС «ОТДАЮ-ПОЛУЧАЮ» (СМЫСЛЫ И ЦЕННОСТИ, ПОДДЕРЖКА КОЛЛЕГ И РУКОВОДИТЕЛЯ, ДЕНЬГИ, ОБУЧЕНИЕ, СТАТУС И ДР)

ГРАНИЦЫ (ОГРАНИЧЕНИЕ ВРЕМЕНИ РАБОТЫ, ЧЕТКИЕ ДОЛЖНОСТНЫЕ ОБЯЗАННОСТИ, КРИТЕРИИ ЭФФЕКТИВНОСТИ И ОЦЕНКИ РАБОТЫ, ВЫХОДНЫЕ И ОТПУСКА)

СУПЕРВИЗИИ, МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ВЫГОРАНИЯ

ВОЗМОЖНОСТЬ ВЛИЯТЬ НА РАБОЧИЕ ПРОЦЕССЫ

ТЕХНОЛОГИИ, АЛГОРИТМЫ

СИСТЕМНОСТЬ ПРОФИЛАКТИКИ

ТЕХНИКА ЛИЧНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

СНАЧАЛА ЗАБОТИТЬСЯ О СЕБЕ, ПОТОМ О ДРУГИХ
РЕСУРС ДОЛЖЕН БЫТЬ ВОССТАНОВЛЕН (СЕМЬЯ, ДРУЗЬЯ,
УВЛЕЧЕНИЯ, ОТДЫХ)

ЧТО Я ПОЛУЧАЮ ВЗАМЕН?

УСТАНОВИТЕ ГРАНИЦЫ

ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ ГИГИЕНА, СУПЕРВИЗИЯ (КАК Я СЕБЯ ЧУВСТВУЮ?

ЧТО СО МНОЙ ПРОИСХОДИТ?)

АКТИВНАЯ ПОЗИЦИЯ

ТЕХНОЛОГИИ

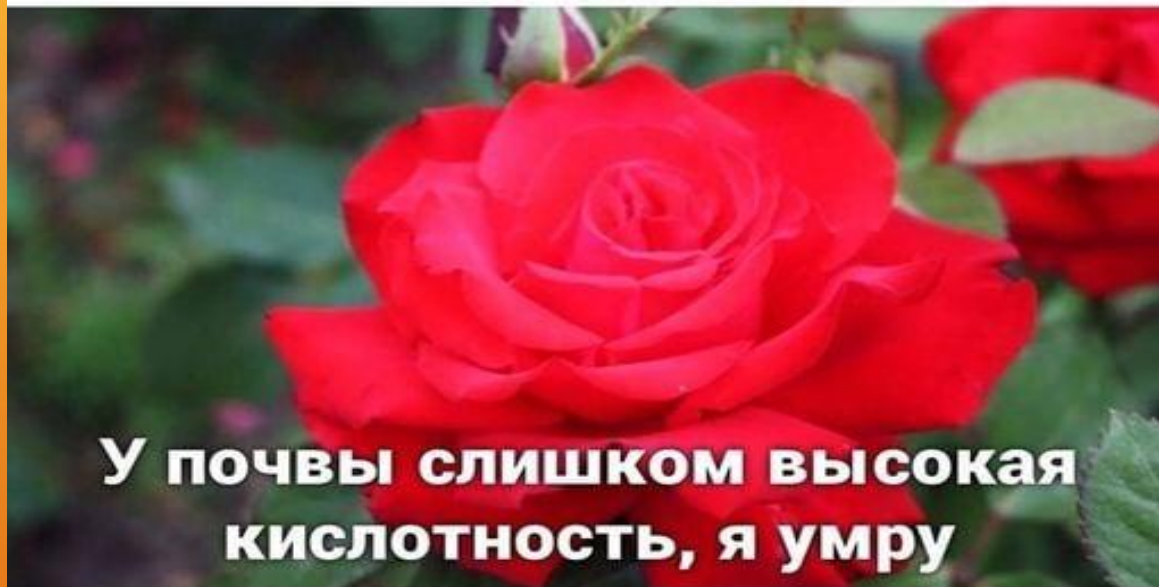
АЛГОРИТМЫ

СМЕНА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

УЧЕБА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

Разработка профилактических стратегий помощи “выгорающим” сотрудникам представляется весьма важной и перспективной для профилактики жестокого обращения в организации для детей-сирот.

Розы vs. одуванчики:



Контакты:

социальный педагог

Выбиванцева Татьяна Ивановна

cdik-tver.socpedagog@yandex.ru

8-915-735-08-77