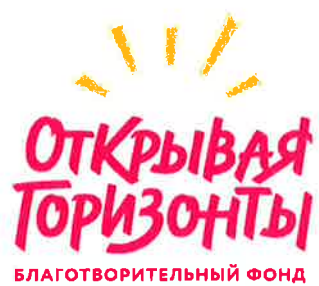


Утверждаю  
Генеральный директор  
Благотворительного Фонда «Открывая горизонты»  
А. Б. Орлова  
2018 г.



**Программа развития личностных компетенций  
специалистов системы  
профилактики социального сиротства  
«PRO – себя» г. Новосибирск»**

2018

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Краткое описание программы (резюме) .....	3
2. Актуальность программы .....	3
3. Цели и задачи программы .....	4
4. Целевая аудитория.....	4
5. Лица, задействованные в реализации программы.....	4
6. Основные методы программы .....	4
7. Мероприятия программы .....	5
8. Оценка эффективности программы.....	7

## 1. Краткое описание программы (резюме)

**Название Программы:** «Программа развития личностных компетенций специалистов системы профилактики социального сиротства PRO –себя. Новосибирск»

**Цель программы:** Развитие личностных компетенций специалистов учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, направленных на повышение качества воспитательного процесса и профилактику эмоционального выгорания всех участников процесса.

**Благополучатели:**

Руководство (директора и заместители директоров) и педагогические специалисты (воспитатели) учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, Новосибирска и Новосибирской области.

**Сроки реализации программы:** с февраля 2018 года по октябрь 2018

**Регион реализации программы:** Новосибирск и Новосибирская область

## 2. Актуальность программы

1. *Нет специального образования.* В средне-специальном и высшем образовании в Российской Федерации нет специальности, которая бы относилась к категории «Работа с детьми, оставшимися без попечения родителей». Чаще всего понимания процессов взаимодействия с детьми, пережившими утрату родителей, происходит либо в методическом сопровождении внутри учреждения, либо за счет собственного самообразования специалистов учреждений.
2. *Критерии эффективности.* В системе учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, нет единой системы оценки эффективности работы воспитателей и специалистов. Действующая на сегодняшний день система оценки имеет отношение к общим направлениям деятельности (без индивидуального подхода с учетом особенностей детей) – количество самовольных уходов из учреждения, средний бал успеваемости по учреждению, количество проведенных методических объединений внутри учреждения, текучка кадров и прочее. Такая система оценки деятельности специалистов и руководителей приводит к тому, что не понимание конечной цели, указанной в количественном и качественном параметре, создает ощущение бесполезности действий и не умение замечать изменения во взаимодействии с детьми. Что, в конечном итоге, приводит к эмоциональному выгоранию и уходу из учреждения специалиста или выполнению своих должностных обязанностей в достаточно формальном подходе.
3. *Умение переключаться.* В российской педагогической системе не предусмотрено время на заботу о себе для сотрудников. В данном аспекте рассматриваем философию «Маску сначала на себя, потом на ребенка». Непростые дети, находящиеся в состоянии горя и разлуки с кровными родственниками, дети, которые переживают повторный отказ и возвращение в систему, последствия переживаний детей (самовольные уходы, нежелание учиться, отсутствие мотивированности на планирование своей дальнейшей деятельности, агрессия по отношению к окружающим и прочее), постановка задач от руководства без анализа и обоснования (снижение роста самовольных уходов, повышение среднего бала успеваемости воспитанников, внедрения новых действенных технологий) – все выше перечисленные причины приводят к тому, что специалист учреждения, независимо от статуса находится в состоянии повышенной тревожности и нежелании познавать новое (за основы возможно взять пирамиду Маслоу, исходя из которой есть понимание, что если не удовлетворены базовые потребности – безопасность (так как нет запланированных мероприятий и управления персоналом в учреждениях чаще всего носит ситуативный характер, нет «ситуации успеха» для специалистов, нет стратегического планирования). Уставший человек – плохой специалист.
4. *Помогающие технологии.* Развитие личностных компетенций для специалистов учреждений для детей-сирот и детей оставшихся без попечения родителей. До сих пор являются закрытой темой,

так как до сих пор не произошла перестройка и понимание, что нужно обучать не только специализированным компетенциям (типа «Психологии сиротства»), но и учить специалистов взаимодействовать в команде, эффективным коммуникациям, выходу из конфликтных ситуаций, берегающим технологиям.

### 3. Цели и задачи программы

**Целью программы** является развитие личностных компетенций специалистов учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, направленных на повышение качества воспитательного процесса и профилактику эмоционального выгорания всех участников процесса.

Для реализации поставленной цели требуется решение **задач** на нескольких уровнях.

**Задача 1.** Провести курс для специалистов учреждений по тематикам конфликтология, целеполагание, эффективная коммуникация, профилактика эмоционального выгорания через тренинговые занятия и индивидуальные консультации.

**Задача 2.** Провести курс для руководства учреждений по тематике «Директорского курса» - целеполагание, социальное проектирование, делегирование, планирование, тимбилдинг, профилактика эмоционального выгорания.

**Задача 3.** Помощь в применении полученных знаний на практике.

### 4. Целевая аудитория

Целевой аудиторией программы являются руководители и специалисты учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Количество руководителей (директора и заместители директоров) – 20 человек;

Количество специалистов учреждений – 75 человек.

### 5. Основные методы программы

Основными методами программы являются:

- Тренинговые занятия для специалистов учреждений;
- Директорский курс для руководителей и заместителей;
- Индивидуальное сопровождение участников программы;

#### Метод №1. Тренинговые занятия для специалистов учреждений

Включает в себя тематические блоки по различным направлениям личностного роста.

**Блок "Целеполагание"** - тренинговые занятия, направленные на осознание и понимание специалистами процесса планирования, различия между целями и целеполаганием, вариантов постановки цели по SMART – технология. Целью блока является обучение персонала процессу правильного и осознанного планирования в рабочей деятельности.

**Блок "Эффективная коммуникация"** - тренинговые занятия, направленные на знакомство с понятием «коммуникация» и «эффективность». На тренинговых занятиях планируется рассмотреть варианты взаимодействия в рабочем процессе и с детьми. Практические занятия по конкретным запросам.

**Блок "Конфликтология"** – знакомство с технологиями выхода из конфликта и вариантами предотвращения конфликтных ситуаций. Спектр внимания – на взаимодействие с детьми и внутри коллектива.

#### Метод №2. Директорский курс для руководителей и заместителей учреждений

Планируется рассмотреть следующие темы (с учетом особенностей бюджетных организаций)

- Эффективность управления и индивидуальные особенности руководителя.
- Постановка задач. Ключевое сослагательное успеха – великое «Зачем».
- Мотивация персонала. О разности восприятия «хочу» и «должен».
- Делегирование.
- Контроль.

**По окончании программы «Директорского курса» участники:**

- Осознают свои преимущества и ограничения при выполнении роли руководителя.
- Осознают задачи должности и роль менеджера среднего звена.
- Научатся ставить задачи в SMART-формате.
- Узнают об особенностях индивидуальной мотивации.
- Научатся определять мотивационный профиль своих сотрудников.
- Выявят свои препятствия процесса делегирования.
- Сформируют эффективный алгоритм делегирования.
- Адаптируют индивидуальное понятие контроля с общекорпоративными нормами и ценностями.

**Метод №3. Индивидуальное сопровождение участников программы**

Индивидуальные консультации для специалистов и руководителей и заместителей учреждений позволяют помочь в решении запросов по работе в конкретной команде (учреждение или отдельная группа). Также данная форма необходима для проведения диагностики.

**6. Мероприятия программы.**

**I.** Тренинговая программа для специалистов учреждений состоит из 3 групповых занятий и 3 дней индивидуальных консультаций.

**II.** Тренинговая программа «Директорского курса» состоит из 8 групповых занятий и 2 дней индивидуальных консультаций

**I.** Тренинговая программа для специалистов учреждений

**Модуль 1. «Эффективная коммуникация».**

- Определение коммуникаций;
- Способы передачи коммуникаций;
- Основы эффективной коммуникации;
- Коммуникативный процесс;
- Принципы эффективной коммуникации.
- Приемы эффективной коммуникации.
- Способы эффективного общения с коллегами и воспитанниками.

**Модуль 2. «Конфликтология».**

- возникновение конфликтов;
- способы предотвращения конфликтов;
- взаимодействие внутри коллектива;
- тимбилдинг и что это такое?
- зачем дружеские отношения на работе?

**Модуль 3. «Целеполагание».**

- разница между целями и целеполаганием;
- как работать с целеполаганием;
- как поставить верную цель;
- цель и мотивация;
- критерии эффективности цели;
- технология SMART

**II.** Директорский курс для руководителей и заместителей учреждений

**Методы и технологии обучения:**

1. Интерактивная лекция-презентация тренинга (раздаточными методическими материалами)
2. Работа в мини-группах над заданием
3. Анализ кейсов и принятие решений. Кейсы моделируют наиболее типичные деловые ситуации, характерные для изучаемой деятельности.
4. Индивидуальные письменные задания, тесты, тренажеры и кейсы
5. Групповая дискуссия, модерация (работа тренера с группой, мозговой штурм, обмен мнениями)
6. Индивидуальные и командные ролевые ситуации (отработка навыков и изучаемых технологий)
7. Анализ видеоматериала.
8. Выполнение домашних заданий: работа с рекомендованной литературой, выполнение практических заданий (анализ мотивационного профиля сотрудника, решение сложной ситуации и др.).

Тематика:

- двухдневный тренинг " Современный руководитель".
- однодневная сессия: "Как выделять измеримые показатели эффективности". Тренинг: " Делегирование. Продолжение следует".
- однодневный тренинг: "Коммуникативная компетентность. Искусство развивающей обратной связи".
- однодневный тренинг: "Личная эффективность руководителя".
- двухдневный тренинг: "Группа. Коллектив. Команда".
- однодневный тренинг: "Ситуационное управление".

### **III. Индивидуальное сопровождение участников программы**

1. В рамках программы каждый участник получает возможность на 3 индивидуальные консультации от тренеров проекта.
2. Запрос поступает от участника как заранее, так и непосредственно в рамках консультации
3. Консультации осуществляются по заявленным темам – конфликтология, целеполагание, эффективная коммуникация – для специалистов учреждений, в рамках тем «Эффективного управления» для руководителей и заместителей учреждений.

### **7. Оценка эффективности программы**

Для оценки эффективности программы используются критерии, позволяющие оценить достижение поставленных целей и задач.

Таким образом, в рамках исследования эффективности программы изучается её влияние на следующие показатели (**критерии эффективности**):

1. Принятие ответственности за свою жизнь и свои выборы специалистами и руководителями (заместителями) учреждений.
2. Сформированность и уровень развития навыка «выбор действия». Умение делать выбор при различных ситуациях.
3. Сформированность и уровень развития навыков, заявленных в программе

Диагностические процедуры строятся на сравнении показателей входящей и исходящей диагностики участников программы.

## План оценки эффективности программы:

№ п/п	Этап	Сроки реализации
<b>Тренинговые занятия для специалистов учреждений</b>		
1	Первичная диагностика через тест эмоциональное выгорание, сбор запроса через анкетирование	Февраль – март 2018
2	Исходящая диагностика через тест эмоциональное выгорание, сбор обратной связи через анкетирование	Май- июнь 2018
3	Сопоставление данных входного и итогового тестирований	Июль –август 2018
4	Оценка эффективности программы	В течение одного месяца после завершения программы
<b>Тренинговые занятия для руководителей и заместителей учреждений «Директорский курс»</b>		
5	Первичная диагностика через тест эмоциональное выгорание, сбор запроса через анкетирование	Февраль – март 2018
6	Исходящая диагностика через тест эмоциональное выгорание, сбор обратной связи через анкетирование	октябрь 2018
7	Сопоставление данных входного и итогового тестирований	Октябрь 2018
8	Оценка эффективности программы	Октябрь 2018

Основными диагностическими инструментами могут выступить:

- 1) Результаты диагностики (тестирование, опросники самооценки, анкетирование, проективные методики)
- 2) Результаты наблюдений (в том числе, результаты наблюдений при проведении мероприятий программы или в ходе проведения диагностических заданий по итогам программы)
- 3) Сведения, полученные из индивидуальных консультаций (метод глубинного интервью)