

Особенность системы повышения квалификации педагогических кадров в
условиях МБУ Центр «Аистёнок» города Челябинска

*Викторова О.В.,
заместитель директора
МБУ Центр «Аистёнок»*

Главное богатство любой страны – подрастающее поколение. От того, каким оно вырастет, зависит ее будущее.

Социальное сиротство одна из проблем, которая продолжает активно решаться в нашем государстве. Социальные сироты – дети при живых родителях. На их содержание в сети детских домов, центров для детей, оставшихся без попечения родителей, государство затрачивает огромные средства. Но не материальные проблемы являются главными в этом вопросе. Главное – гражданское становление, возможности самореализации в обществе воспитанников детских домов, которые, являясь выходцами из социально неблагополучных слоев, несут негативный опыт человеческих взаимоотношений в свою взрослую жизнь.

Если ребенок своевременно не был определен в замещающую семью, учреждения для детей - сирот призваны компенсировать последствия негативного социального опыта своих воспитанников, корректировать нарушения и отклонения в психическом и личностном развитии.

МБУ Центр «Аистёнок» (в прошлом детский дом №2 города Челябинска) 35 лет. Перед нами стояла трудная задача организации жизнедеятельности воспитанников таким образом, чтобы их личностное становление происходило успешно. Наш опыт получения позитивных результатов начинался с создания и поэтапной реализации целевой программы повышения квалификации педагогических кадров.

Целевая программа повышения квалификации (ПК) педагогических кадров является частью Воспитательной программы Центра «Аистёнок» (далее Центр) и необходимым аспектом реализации его социально-педагогической системы.

Целевая программа ПК педагогических кадров спроектирована с использованием следующих оснований:

- *Закон Российской Федерации об образовании;*
- *Устав МБУ Центра для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, «Аистёнок»;*
- *Программа развития Центра;*
- *Правовые и методические документы органов образования по вопросам организации образовательного процесса, системы социальных отношений;*
- *Результаты психолого-педагогических научных исследований;*
- *Информация об опыте работы центров для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей города Челябинска и страны, о наработках экспериментальных площадок вузов, НИИ;*
- *Результаты диагностики состояния социально-педагогического процесса в Центре: уровень освоения образовательных программ воспитанниками, уровень адаптации воспитанников к самостоятельной жизни: воспитанности сформированности трудовых, санитарно-гигиенических навыков.*

В целевой программе ПК педагогов сформулированы ожидаемые результаты на каждом этапе ее реализации:

- **Повышение коммуникативной компетентности педагога, его профессиональной инициативы;**
- **Создание модели квалификационной характеристики педагога Центра;**
- **Создание научно-методического комплекса;**
- **Совершенствование системы управления процессом повышения квалификации педагогических кадров;**

- Позитивные изменения данных диагностического обследования развития воспитанников Центра.

С каждым из ожидаемых результатов соотнесены мероприятия по их достижению. Эти мероприятия не являются заранее заданными, «застывшими», они пересматриваются, корректируются по мере продвижения к достижению желаемого результата.

Целевая программа ПК педагогов Центра предусматривает решение проблемы повышения квалификации в несколько этапов. В этой связи мы определяем ее как среднесрочную, многоцелевую. Основываясь на деятельностном подходе, мы выделили 3 этапа:

1. *Формальный;*
2. *Технологический;*
3. *Творческий.*

Формальный этап предусматривает:

- Простое воспроизведение образцов готового опыта (как правило, в виде разработок и сценариев);
- Компиляция готовых образцов (накопив готовые сценарии, педагог создает «свой» вариант);
- Создание новых образцов опыта (педагог сам создает сценарии, разработки).

Технологический этап освещает:

- Овладение педагогом отдельными процедурами организации деятельности (знакомство с методикой и проба ее применения);
- Постижение целостных алгоритмов организации деятельности воспитанников и руководство ею;
- Отработка методического навыка.

Творческий этап предусматривает поиск педагогом своих вариантов, идей, принципов и состоит из:

- Вариативного компонента (поиск ответа на вопрос: «Как иначе можно организовать планирование?»);
- Конструктивного компонента (разработка новых форм социально-педагогического процесса на основе освоенных алгоритмов);
- Новаторский компонент (поиск новых, более эффективных подходов к конструированию социально-педагогического процесса).

На каждом из этих этапов осуществляется углубленное изучение социальных процессов в обществе, осваиваются новые методы обучения и воспитания, анализируется психолого-педагогическая литература по вопросам социально- педагогического сопровождения воспитанников в Центре.

Нами используются следующие формы работы по повышению квалификации педагогических кадров:

- *Открытые развивающие занятия и воспитательные мероприятия*
- *Тематические семинары методического объединения педагогов.*
- *Проведение смотров-конкурсов творческих работ*
- *Обзоры тематических публикаций в Интернете*
- *Семинары- практикумы*
- *Мастер-классы*
- *Наставничество опытных педагогов над начинающими*
- *Творческие отчеты педагогов на оперативном-методическом совещании;*
- *Организация ключевых творческих дел*
- *Размещение материалов из опыта работы в Интернете, на сайте МБУ Центр «Аистёнок», образовательных порталах*
- *Формирование портфолио педагога с творческими достижениями*
- *Онлайн курсы повышения квалификации с получением сертификатов*
- *Привлечение к обучению педагогических кадров специалистов ВУЗов, Благотворительных фондов, Центра социальной защиты «Семья» города Челябинска*
- *Участие в городских и областных семинарах для педагогов и сотрудников подобных учреждений Челябинской области, организованные Министерством социальных отношений с представлением опыта работы педагогов центра*
- *Участие в конкурсах профессионального мастерства в Центре, городе Челябинске, а также в Межрегиональных, Всероссийских конкурсах*
- *Участие в ежегодном Всероссийском форуме «Вместе ради детей»*

Стимулирующим фактором к проявлению профессиональной активности педагогических кадров является аттестация на соответствие занимаемой должности и возможность повышения квалификационной категории, выдвижение на присвоение Почетных грамот и Благодарности различного уровня за высокие результаты с воспитанием и социальной адаптации воспитанников. Кроме этого, немаловажным для педагогов является материальное стимулирование педагогических кадров, согласно Положению о стимулирующих выплатах.

Работа педагогов Центра направлена на социализацию воспитанников, подготовку их к самостоятельной жизни. Поэтому одной из целей системы повышения квалификации педагогических кадров является помощь начинающим педагогам в осмыслении роли воспитателя в решении проблемы социализации воспитанников. Так в Центре формировались педагогические кадры, способные решать названные задачи.

Сегодня МБУ Центр «Аистёнок» успешное учреждение, где отогреваются детские сердца, где воспитанники обретают возможность адаптироваться в социуме: часть из них приживаются в замещающей семье, находясь под постоянным сопровождением специалистов Центра, другие в МБУ Центр «Аистёнок» осваивают учебные программы, проявляют творческую активность в социально-педагогической деятельности, при участии наставников готовятся к самостоятельной жизни, получают выбранную профессию, создают свои семьи.

Литература:

Милляр Б.З. Организация программно- целевого управления. М. Наука, 1980

Лизинский В.М. Внутришкольное повышение квалификации педагогических кадров-главное условие повышения качества учебно-воспитательного процесса-М. Педагогические истоки, 2016