

**Муниципальное бюджетное образовательное учреждение для детей,
нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи
Сортавальского муниципального района Республики Карелия Центр психолого-
медико-социального сопровождения**

«Принята» на педагогическом совете
Протокол № 3 от 03.09.2020 г.

«Утверждено»
Директор  Чадранцева С.В.


ПРОЕКТ «Центр приумножения»

Разработчики программы:

Курбатова Л.В.

Мишина Е.А.

Чадранцева С.В.

Чиркова Н.В.

Поташева Д.А.

Рожкова С.В.

2020 г.

Актуальность проекта:

Модернизация системы образования выдвигает вопросы формирования профессиональной компетентности педагога на одно из ведущих мест. Главным условием повышения качества и эффективности образования является обеспечение образовательного процесса квалифицированными кадрами. Современному развивающемуся образовательному учреждению нужен высокообразованный специалист, творчески реализующий новые технологии обучения, стабильно добивающийся высоких результатов в своей профессиональной деятельности. Профессиональная компетентность является одним из главных условий эффективности организации воспитательно-образовательного процесса.

Более высокие требования на современном этапе предъявляются к педагогу системы специального образования, в том числе и к специалистам ЦПМСС. Здесь для осуществления эффективного учебно-воспитательного процесса недостаточно знания специфики образовательных программ и владения методикой обучения, поскольку особенность деятельности специалиста состоит в том, что по своей сути она ориентирована на помощь другим людям. Кроме этого, эффективность данной помощи будет значительно выше, если она реализуется в условиях командного (междисциплинарного) взаимодействия. Под взаимодействием будет пониматься - межпрофессиональное сотрудничество, направленное на выработку и реализацию единой стратегии развития ребенка с ограниченными возможностями здоровья, организацию помощи его семье.

Анализ профессионально-кадрового обеспечения ЦПМСС показывает, что в Центре имеется хороший потенциал для обеспечения качественного психолого-медико-социального сопровождения. Однако существует ряд проблем: в центре работают всего 5 специалистов, а направлений работы очень много. Зачастую все кадры работают в самых различных направлениях, что является риском быстрого эмоционального выгорания.; 2 специалиста находятся в отпуске по уходу за ребенком.

Для решения данных проблем, профилактики профессионального выгорания и поддержки высокого профессионального уровня специалистов Центра необходимо осуществлять целый ряд мероприятий, которые отражены в данной подпрограмме.

Цель: создание условий, направленных на повышение профессиональной компетентности специалистов ЦПМСС.

Задачи:

1. Организовать систему мер, направленных на непрерывное повышение уровня профессионализма специалистов.
2. Организовать систему помощи молодым специалистам.
3. Организовать мероприятия, направленные на профилактику эмоционального выгорания специалистов.

Сроки реализации программы:

- 1 этап – подготовительный – 2020-2021 г. (включает в себя диагностическую, прогностическую и организационную деятельность)
- 2 этап – основной – 2022-2024 г. (включает реализацию мероприятий, систематизацию и анализ результатов работы)
- 3 этап – заключительный – 2024-2025 г. (обобщение результатов работы, прогнозирование и выстраивание дальнейших путей развития)

Основные мероприятия по реализации направлений подпрограммы:

№	Мероприятия	Ожидаемые результаты	Критерии оценки
Задача 1. Организовать систему мер, направленных на непрерывное повышение уровня профессионализма специалистов			
1	<p>Прохождения курсов повышения квалификации, тренинги, обучающие и проблемные семинары, семинары-практикумы, МО, участие в конференциях, на конкурсах профессионального мастерства.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Увеличится количество специалистов с высшей категорией. • Использование новых методов, техник, программ в работе специалистов. • Повышение имиджа центра 	<ul style="list-style-type: none"> • Количество специалистов, повысивших квалификационную категорию. • Количество специалистов, прошедших курсы повышения квалификации. • Количество новых технологий, программ, методов в работе специалистов. • Отсутствие жалоб. • Привлечение специалистов центра в участии конкурсов, жюри, комиссиях и др. видах деятельности. • Увеличение количества обращений. • Количество отзывов о работе специалистов.
2	<p>Создание «методической копилки» для внутреннего</p>	<p>Активное использование методических материалов специалистами Центра</p>	<ul style="list-style-type: none"> • наличие «копилки» и систематическое

	пользования специалистами Центра		пополнение
3	Разработка, апробация и оформление технологий, программ, памяток, анкет, опросников, методических рекомендаций для распространения в системе образования района и в республике.	<ul style="list-style-type: none"> Наличие программ, памяток, анкет, опросников, методических рекомендаций. Организация и проведение обучающих семинаров, мастер-классов, интернет-конференций. Размещение информации на сайте ЦПМСС. 	<ul style="list-style-type: none"> Количество разработанных, апробированных и оформленных технологий, программ, памяток, анкет, опросников, методических рекомендаций для распространения в системе образования района и в республике. Количество публикаций в сборниках, статей. Количество организованных и проведенных обучающих семинаров, мастер-классов, интернет-конференций.

Задача 2. Организовать систему помощи молодым специалистам.

1	Развивать систему наставничества молодых специалистов.	<ul style="list-style-type: none"> Повышение уровня профессионализма молодых специалистов. Развитие профессиональной мотивации. 	<ul style="list-style-type: none"> Отсутствие текучести кадров среди специалистов центра. Повышение психолого-педагогической компетентности.
---	--	---	--

Задача 3. Организовать мероприятия, направленные на профилактику эмоционального выгорания специалистов.

1	Организация и проведение коллективных творческих дел.	<ul style="list-style-type: none"> • Сплочение коллектива центра. • Сохранение психологического здоровья специалистов центра. • Повышение творческой активности 	<ul style="list-style-type: none"> • Наличие благоприятного климата в коллективе. • Сохранность контингента специалистов Центра. • Готовность специалистов к командной работе. • Востребованность специалистов Центра.
2	Повышение корпоративной культуры (соблюдение дрес-кода, ношение бейджиков, соблюдение этического кодекса специалиста).	<ul style="list-style-type: none"> • Повышение уровня дисциплинированности специалистов. • Повышение имиджа Центра. 	
3	Проведение деловых и командообразующих игр	<ul style="list-style-type: none"> • Сплочение коллектива центра. • Эффективная работа специалистов в команде 	