

## МУНИЦИПАЛЬНЫЙ УРОВЕНЬ РАБОТЫ С КАДРАМИ: ФОРМИРОВАНИЕ СУБЪЕКТНОЙ ПОЗИЦИИ РУКОВОДИТЕЛЯ ДЕТСКОГО ДОМА



**Сергей Нелюбов,**  
заместитель  
начальника  
Управления  
образования мэрии  
г. Новосибирска,  
кандидат  
педагогических  
наук

Преодоление и предупреждение социального сиротства становится одной из актуальнейших проблем России. Число российских детей, проживающих в детских домах и школах-интернатах, остаётся высоким. Как правило, это подростки не только с проблемами здоровья, но и с девиантным поведением. Они подвержены негативному влиянию со стороны таких же обделённых родительским вниманием сверстников, плохо адаптированы к современным жизненным условиям вне детского дома. Поэтому основная задача образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, — не только создание благоприятных условий в учреждении (эти проблемы довольно успешно решаются), а подготовка воспитанников к самостоятельной жизни, направленной на создание полноценной семьи, получение профессии, дальнейшее трудоустройство и т.д. Ведущая роль в этом принадлежит директору: ведь он выполняет роль опекуна (попечителя) воспитанников, охраняющего их права, создающего условия, приближённые к домашним. Понятно, что только глубоко нравственный человек может принимать на себя ответственность за трудную судьбу каждого подростка, соответствовать высокому статусу директора — отца такой большой семьи.

Многофункциональность руководителя учреждения общественного воспитания требует от управленцев муниципального уровня постоянной профессиональной помощи, обучения, поддержки в самообразовании и саморазвитии. Управление образования мэрии г. Новосибирска провело исследование профессиональной компетентности руководителей детских домов и выявило недостаточную её сформированность. Во многом это обусловлено тем, что в системе повышения квалификации не уделяется пока внимания профессиональной подготовке руководителей этой категории. То же можно сказать и о специалистах органов опеки и попечительства. Поэтому руководители и специалисты испытывают серьёзные затруднения в таких вопросах, как развитие новых форм замещающей семьи, практическая помощь биологической семье в возвращении ребёнка.

Мы поставили своей задачей помочь директорам детских домов и школ-интернатов для детей-сирот сформировать *субъектную позицию*, способность оперативно принимать взвешенные решения, выстраивать индивидуальную жизненную траекторию каждого воспитанника.

В Новосибирске 17 учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в них проживает 1100 воспитанников. И потребность в таких учреждениях не уменьшается. Управление образования мэрии совместно с городским Центром образования и здоровья «Магистр» разработало и реализует *программу обучения «Социализация, интеграция и семейное жизнеустройство воспитанников детских домов, школ-интернатов, социальных приютов»*. Занятия направлены на расширение объёма теоретических знаний директоров детских домов, школ-интернатов, социальных приютов и специалистов по опеке, на развитие практических умений управлять таким большим семейным коллективом. Вели занятия специалисты, в том числе юристы, медики, работники правоохранительных органов. Вопросы экономики, управления, права, охраны здоровья, возрастной и психологии семьи, психологии управления, семейного жизнеустройства, социализации детей-сирот — таковы темы, которые предложили нашим слушателям практики: преподаватели высших учебных



## Юридические консультации



Дайте, пожалуйста, юридическое заключение об оплате за прохождение профессиональной переподготовки в Институте дополнительного профессионального образования при Тюменском государственном университете.

С 1 октября 2004 года открыта ставка учителя-логопеда. На основании личного заявления я переведена с должности заместителя директора по учебно-воспитательной работе учителем-логопедом. Начальником Управления образования указано условие перевода: прохождение профессиональной переподготовки. В 2004 году в ноябре я выехала на учёбу в г. Тюмень для прохождения профессиональной переподготовки, так как не имею специальных знаний в области «Логопедия». Училась заочно в течение года, выезжала на три учебных сессии. В 2005 году получила диплом, дающий право на ведение новой профессиональной деятельности в области «Логопедия». В дипломе не указано, что мною получено высшее образование. Мне произвели оплату за 3 учебных отпуска, за проезд к месту учёбы и обратно на одну учебную сессию. Не произведена оплата УО за учёбу в размере 28 000 рублей, за проезд на 2 учебных сессии в размере 12 000 рублей. Мне пришлось оплатить эту сумму самой, т.е. 40 000 рублей. Отказано Управлением образования в оплате, так как, по их мнению, мною получено второе высшее образование.

*Е.В. Литюшкина, Тюменская область,  
Белоярский район, п. Полноват*

**Считается ли прохождение профессиональной переподготовки получением второго высшего образования? Как должна производиться оплата за участие в учебных сессиях?**

Согласно п. 3 ст. 197 Трудового кодекса РФ переподготовка организуется для освоения новых профессий высвобождаемыми работниками, которые не могут быть использованы по имеющимся у них профессиям, а также лицами, изъявившими желание сменить профессию с учётом потребности производства.

Цель профессиональной переподготовки — получение работниками дополнительных знаний, умений и навыков по образовательным программам, предусматривающим изучение отдельных дисциплин, разделов науки, техники и технологии, необходимых **для выполнения нового вида профессиональной деятельности.**

Слушатели, выполнившие все требования учебного плана и прошедшие государственную итоговую аттестацию, получают диплом о профессиональной переподготовке установленного образца, который не является **документом о высшем или среднем профессиональном образовании**, а лишь удостоверяет право специалиста вести профессиональную деятельность в определённой сфере на базе имеющегося

заведений города, юристы, работники прокуратуры, врачи Новосибирской области, специалисты Департамента образования Новосибирской области. Содержание образовательного процесса соответствует профессиональными потребностям и затруднениям руководителя учреждений для детей-сирот.

Программа включает четыре блока-модуля, в состав каждого из которых вошли специальные темы:

### **1. «Правовая защита детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»**

Лекции и темы практических занятий этого блока знакомили слушателей с международным правом, с российским и региональным законодательством в области прав детей и подростков, с их дополнительными правами, с новыми законодательными актами в сфере защиты прав детей-сирот, с правилами устройства детей-сирот в семью и т.д.

### **2. «Охрана здоровья детей»**

В этом блоке-модуле акцент сделан на основы коррекционно-реабилитационной работы с детьми, на причины, вызывающие девиантное поведение, и способы его преодоления, а также на помощь депривированным детям, пережившим горе, насилие и другие психические травмы.

### **3. «Семейное воспитание и жизнеустройство»**

Директора и их заместители знакомились на занятиях этого блока-модуля с такими сложными темами, как психолого-педагогическое и медико-социальное сопровождение биологических семей «группы риска» при возвращении ребёнка, поиск, отбор потенциальных усыновителей, воспитание готовности принять ребёнка в семью, социально-психологические, культурные и духовно-нравственные проблемы ребёнка в ситуации усыновления и вхождения в семью.

### **4. Блок-модуль «Инновации в управленческой практике руководителей учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»**

Среди тем этого блока-модуля — интеграция и социальное партнёрство как способ объединения ресурсов в решении проблем социального сиротства, мониторинг, профессиональный и общественный аудит и их роль в получении объективной картины деятельности детского учреждения, инновационные образовательные программы, проекты, технологии подготовки молодых людей к правовому поведению, самостоятельной жизни, выбору профессии и трудовой деятельности, созданию семьи, здоровому образу жизни.



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

Слушатели приобретали управленческие навыки участия в разработке и реализации государственной политики в области образования на региональном и муниципальном уровнях.

Основой обучения стал *субъектно-ориентированный подход* с применением проблемных и активных форм, направленных на развитие управленческой рефлексии. Руководители учреждения для сирот и специалисты в сфере опеки моделировали ситуации, помогающие решению реальных проблем, развитию рефлексии, межличностных отношений. Преимущество *субъектно-ориентированного обучения* в том, что оно позволяет строить занятия с учётом личностных особенностей, профессиональных затруднений каждого слушателя. Привлекательным для руководителей было то, что практические занятия проводились на базе образовательных учреждений города. Это позволило каждому ознакомиться с управленческим опытом своих коллег. Широко использовали мы такие инновационные формы и методы работы, как общественный аудит, социальное проектирование, социальное партнёрство и другие. По окончании обучения провели мониторинг по таким направлениям: готовность слушателей к реализации новых задач общественного воспитания, удовлетворённость качеством и содержанием учебного процесса. Кроме того, провели психолого-педагогическое исследование личностных особенностей и профессиональных качеств руководителей.

В процессе обучения пришлось преодолевать многие поведенческие стереотипы руководителей образовательных учреждений: убеждённость в том, что «я всё делаю правильно»; что детский дом может стать замещающей формой семейного жизнеустройства. *Многие директора не умели выполнять групповую, корпоративную работу, что свидетельствует о властно-административной позиции, не привыкли встречать несогласие со своей точкой зрения.*

Результаты диагностики на начальном этапе показали невысокий уровень саморегуляции (самооценка, самоконтроль); завышенное представление о жизнеустройстве воспитанников в своих учреждениях; сопротивление принятию новой информации; устойчивые штампы мышления; слабую информированность о региональном отечественном и зарубежном опыте работ с замещающей семьёй и с биологическими родителями.

Послекурсовая диагностика выявила такие отрядные перемены в позиции руководителей:

- 95% слушателей удовлетворены содержанием и формами занятий;
- 80% высоко оценили комплексный характер учебного плана, актуальность тем;
- более 60% выразили готовность к управлению процессами внедрения новых форм и методов работы, направленных на социализацию, интеграцию и семейное жизнеустройство воспитанников;
- 85% руководителей готовы к социальному партнёрству с представителями других сфер общества.

высшего или среднего профессионального образования в соответствии с установленными квалификационными требованиями по должностным категориям работников (Положение о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов, утверждённого приказом Министерства образования России от 06.09.2000 № 2571-БНА. 2000, № 4).

Что касается оплаты расходов, связанных с переподготовкой, надо знать, что если профессиональная переподготовка осуществлялась по инициативе работодателя, то он обязан создать необходимые условия для совмещения работы с переподготовкой, то есть предоставить все гарантии, связанные с обучением (ст. 196 Трудового кодекса РФ). Для этого работодатель заключает с работником ученический договор, который регламентируется Трудовым законодательством и является дополнительным к трудовому договору.

Содержание ученического договора, в том числе и оплата за обучение, гарантии при обучении и другие условия определяются соглашением его сторон работодателем и лицом, поступающим на профессиональную переподготовку.

Согласно ст. 207 ТК РФ работник обязан проработать в организации, учреждении время, указанное в ученическом договоре в качестве срока отработки.

Если по окончании профессиональной подготовки работник без уважительных причин не выполняет своих обязательств по ученическому договору, в том числе не приступает к работе согласно приказу (распоряжению) работодателя, он обязан по требованию работодателя возместить ему материальные расходы, понесённые в связи с профессиональной переподготовкой (например, по командировке, связанной с профессиональной подготовкой, оплатой сессий и др.).

Таким образом, прохождение профессиональной переподготовки — это не второе высшее образование. Слушатель пользуется всеми льготами, гарантиями при направлении его на переподготовку работодателем и заключении ученического договора между работодателем и работником.



К Вам обращается за помощью — советом семья Токмениновых. В.М. Токменинова проработала в школе более 26 лет, заслужила и получила трудовую пенсию в связи с педагогической деятельностью. А.В. Токменинов проработал более 26 лет преподавателем в межшкольном УПК и школе. В 1979 году, окончив пединститут в городе Нижний Тагил, он приступил к работе учителем физики в сельской школе и, проработав первую четверть учебного года, был призван в ряды Советской армии (с 13.11.79 года по 09.06.81 год). В 1984 году был избран председателем профкома Качканарской автобазы и проработал в должности с 30.10.84 года по 31.08.87 года.



## Юридические консультации

Это время должно **входить** в педагогический стаж на основании **постановления правительства Свердловской области от 27.10.05 № 930-ПП**, глава 8 «Определение стажа педагогической работы», пункт 81:

«В стаж педагогической работы в соответствии с федеральным законодательством засчитывается:

1) педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно приложению 4 к настоящему Порядку;

2) время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооружённых силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования — в порядке, предусмотренном приложением 5 к настоящему Порядку.

**Приложение 5**

Порядок зачёта в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего профессионального образования и службы в Вооружённых силах СССР и Российской Федерации:

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитывается без всяких условий и ограничений:

время нахождения на военной службе по контракту из расчёта один день военной службы за один день работы, а **время нахождения на военной службе по призыву — один день службы за два дня работы.**

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы засчитываются следующие **периоды времени при условии, если** этим периодам, **взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно** предшествовала и за ними непосредственно следовала **педагогическая деятельность:**

...время работы на руководящих, инспекторских, инструкторских и других должностях специалистов в аппаратах территориальных организаций (комитетах, советах) Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации (просвещения, высшей школы и научных учреждений); на выборных должностях в профсоюзных органах; ...»

Засчитывается ли этот педагогический стаж в специальный стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости?

*Семья Токмениновых,  
Свердловская область, г. Качканар*

**Засчитывается ли служба в армии в педагогический стаж и в специальный стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости?**

Федеральный закон от 27.05.98 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» (с изменениями на 26.04.2004 года)

Одним из наиболее удачных способов профессионального роста стал субъектно-ориентированный тренинг, помогающий осознать особенности профессиональной среды и овладеть способами воздействия на неё.

Слушатели, по их мнению, стали более уверенно относиться к своим возможностям, а этого мы и стремились достичь. Порадовали и выпускные работы, которые выполнялись в форме социально значимых управленческих проектов. Анализ проектов показал, что система общественного воспитания г. Новосибирска обладает серьёзным потенциалом модернизации. Темы проектов актуальны, значимы для решения проблем социального сиротства: «Пути возвращения ребёнка в семью (из опыта работы детского дома)», «Создание в учреждении условий, максимально приближенных к домашним», «Основные направления работы с биологической семьёй», «Управление детским домом в современных условиях», «Социальная адаптация воспитанников», «Развитие семейных форм жизнеустройства», «Роль учреждения в развитии патронатного воспитания» и другие. Руководители выбирали темы, по которым уже что-то сделано, достигнуто. А публичное обсуждение проекта в присутствии коллег, специалистов помогало найти новые решения, способы действия. Интересен проект, разработанный одним из слушателей курсов «Возвращение ребёнка в «кровную семью». Сегодня такие проекты успешно реализуются в ряде учреждений общественного воспитания. Автор исследования раскрыл, как строится совместная работа администрации и педагогического коллектива детского дома для возвращения ребёнка в «кровную семью»:

- *анализируется социально-психологическое положение семьи ребёнка;*
- *устанавливаются контакты с родителями;*
- *выявляются ресурсы для позитивных изменений в семье, возможности для восстановления утраченных ею социальных функций;*
- *ведётся социально-психологическая работа, направленная на восстановление семьи и возврат ребёнка родителям.*

А вот основные положения другого проекта — «Гостевая семья». Напомню: «гостевая семья» — это такая, которая берёт детей из детского дома на праздники, в каникулярные и выходные дни. Эта форма крайне необходима, так как одна из ключевых проблем социальной адаптации воспитанников детского дома — коррекция семейных отношений. Опыт взаимоотношений многих детей в «кровной» семье носил негативный характер или совсем отсутствовал. Поэтому работа с «гостевой семьёй» должна начинаться с первых дней поступления ребёнка в детский дом. Ведётся она в несколько этапов:

1. Проводится беседа с ребёнком о том, с кем из родственников или знакомых он хотел бы общаться; подбираются кандидаты в «гостевые родители».



2. Организуются встречи ребёнка с будущей «гостевой семьёй» в стенах детского дома, общение.

3. Адаптация ребёнка в «гостевой семье».

Автор проекта глубоко раскрыл риски таких отношений. При устройстве детей в «гостевую семью» дети и взрослые понимают, что их отношения временные, поэтому они боятся проявлять чувства. Но даже при этом общение с «гостевой семьёй» очень полезно: дети видят положительную модель семейных отношений, приобретают навыки ведения домашнего хозяйства, что поможет ребёнку в дальнейшем при адаптации в обществе.

В образовательных учреждениях города теперь широко реализуется проект «гостевая семья». Первоначально это делал только один детский дом. Успешное представление проекта и его обсуждение на курсах открыло дорогу практическому внедрению этой формы.

Анализируя итоги обучения руководителей, мы не ограничились констатацией их личностного роста. Для нас принципиально важным было узнать: *что изменилось в работе учреждений общественного воспитания, в жизни воспитанников?* Мы увидели, что одним из отрядных изменений стало более активное *развитие в учреждениях семейных отношений и семейных традиций*. Многие руководители — наши слушатели — стали относиться к учреждению, прежде всего, как к *семье*. Именно здесь, в семье, в тёплой атмосфере, отогреваются души детей, приходящих в детский дом из неблагополучной семьи. У них исчезают тревожность, агрессивность в отношении к сверстникам, к взрослым, дети начинают охотнее общаться, перестают быть скрытными, недоверчивыми.

Многие детские дома реализуют сегодня программы «Семейное воспитание», в которых особое внимание уделено созданию «замещающей семьи», взаимодействию с «кровными семьями», контактам воспитанников с приёмными родителями.

Одним из самых положительных результатов «последствия» профессиональной учёбы руководителей учреждений для сирот стало увеличение детей, переданных в семьи граждан, — под опеку, усыновление, в приёмные семьи.

Руководители задумались и над такой проблемой, как создание *пространства* для успешной социальной адаптации выпускника детского дома к жизни. Особое внимание педагоги уделяют теперь самостоятельной деятельности ребят, индивидуальному выбору занятий по интересам, по желанию. Этому способствует значительное расширение дополнительного образования, создание секций, кружков различной направленности на базе и детского дома, и учреждений дополнительного образования Новосибирска. Активизировалось участие воспитанников детских домов в различных конкурсах, соревнованиях, в районных, городских, областных мероприятиях. Воспитатели совместно с социальными педагогами, психологами, медицинскими работниками составляют индивидуальные программы

в п. 3 ст. 10, а также в приложении № 2 к письму Министерства образования и науки России и Профсоюза работников народного образования и науки от 26.10.04 № АФ-947/96 «Рекомендации об условиях оплаты труда работников образовательных учреждений» прямо предусмотрено:

1. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы зачисляется без всяких условий и ограничений: время нахождения на военной службе по контракту из расчёта один день военной службы за день работы, а время нахождения на военной службе по призыву — один день военной службы за два дня работы.

2. Педагогическим работникам в стаж педагогической работы зачисляются следующие периоды времени при условии, если этим периодом, взятым как в отдельности, так и в совокупности, непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала педагогическая деятельность.

Таким образом, служба в армии засчитывается в педагогический стаж, учитываемый при установлении разряда оплаты труда.

Что касается вопроса, входит ли служба в армии в специальный стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью, то необходимо отметить следующее.

В специальный стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью в учреждениях для детей, засчитывается лишь работа в должностях и в учреждениях.

Таким образом, период нахождения на военной службе по призыву не будет засчитан в специальный стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в связи с педагогической деятельностью.



Я работаю учителем английского языка в школе. 7 апреля 2000 года мне была присвоена вторая квалификационная категория, срок действия которой прекратился 7 апреля 2005 года во время моего отпуска по уходу за ребёнком до 3 лет (в нём я находилась с 04.04.03 по 09.03.06). Может ли мне быть продлён срок действия второй категории до одного года по заявлению с момента выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком?

И на основании какого закона?

Мне отказывают в продлении, мотивируя тем, что год, которым я могла воспользоваться, уже истекает, т.е. якобы мне следовало выйти на работу годом раньше и тогда написать заявление на продление категории. Правильно ли это? Но зачем тогда статья об отпуске по уходу за ребёнком до 3 лет и примечание о возможности продления действия категории

**Юридические консультации**

на 1 год по заявлению работника в исключительных случаях (включающих отпуск по уходу за ребёнком) Положения о порядке аттестации педагогических работников?

*Е.Ю. Куренкова, Красноярский край, г. Ачинск*

**В течение какого времени учитель, находящийся в отпуске по уходу за ребёнком, должен быть аттестован?**

Согласно п. 16 Приложения к письму Министерства образования РФ Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 07.02.03 № 03-8 ин/22-03/11 продление срока действия квалификационной категории осуществляется в исключительных случаях соответствующими органами управления образования по заявлению работника, но не более чем на 1 год.

Заявления должны быть адресованы: на продление высшей квалификационной категории — федеральному, федеральным ведомственным органам управления образованием, органам управления образованием субъектов РФ; на продление первой или второй квалификационных категорий — местным (муниципальным) органам управления образованием.

Перечень оснований для продления сроков действия квалификационных категорий (например, уход за ребёнком, нахождение в командировке по работе, по специальности за рубежом, в длительном отпуске до одного года, временная нетрудоспособность, нахождение в отпуске по беременности и родам, возобновление педагогической работы после её прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, уходом на пенсию и т.д.) **целесообразно предусматривать в региональных отраслевых соглашениях** в порядке, установленном законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

Срок рассмотрения заявлений не должен превышать одного месяца.

Таким образом, через год после выхода из отпуска по уходу за ребёнком по личному заявлению работник может быть аттестован.



развития каждого ребёнка, оказывают ему психолого-медико-педагогическую помощь, ориентируя на дальнейшее обучение. Такая комплексная работа даёт положительные результаты: в прошлом году из 279 выпускников детских домов и школ-интернатов, окончивших 9–11-е классы, продолжают обучение в средних общеобразовательных школах, в средних профессиональных и высших учебных заведениях — 200 человек, поступили на работу — 78 воспитанников.

Большинство детей, судя по опросам, чувствуют себя защищёнными в детском доме и связывают это чувство с комфортностью в коллективе с воспитателями, которые всегда готовы помочь выслушать. Наверное, поэтому резко сократилось число самовольных уходов из детских домов и школ-интернатов.

Такая положительная динамика свидетельствует о конструктивном влиянии обучения руководителей образовательных учреждений для детей-сирот. У многих директоров принципиально изменилась управленческая позиция: приоритетными в их деятельности стали охрана здоровья, воспитание, личностное развитие, социализация, семейное жизнеустройство детей.

Чтобы усилить последствие курсов, мы провели городскую конференцию, посвящённую актуальным проблемам органов опеки и попечительства, защиты прав и интересов несовершеннолетних. Директора детских домов представили не только накопленный опыт работы учреждений, но и новые формы работы с семьёй, пути взаимодействия со всеми заинтересованными структурами и ведомствами. Это было самым убедительным итогом повышения профессиональной квалификации руководителей, показателем их субъектной позиции. На конференции директора обратились к нам с просьбой продолжить обучение по другим актуальным темам.

В ходе аттестации многие руководители получили высшую квалификационную категорию.

Учитывая эту просьбу, мы продолжаем в этом году обучать заместителей директоров, социальных педагогов и других специалистов учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Следующим шагом станет дальнейшая, непрерывная научно-методическая, правовая, психолого-медико-педагогическая поддержка и обучение руководителей, социальных педагогов и специалистов всех уровней по вопросам охраны прав детей-сирот, развития семейных форм их жизнеустройства, создание на базе детских домов уполномоченных служб по патронатному воспитанию. Всё это, с нашей точки зрения, позволит не только постоянно повышать профессиональную компетентность руководителей, но и позитивно менять мировоззрение граждан, привлекать их внимание к проблемам детства, способствовать преодолению социального сиротства.

Ознакомьтесь с программой.



**«Социализация, интеграция и семейное жизнеустройство воспитанников детских домов, школ-интернатов и социальных приютов»**

Цель программы — повысить управленческую компетентность руководителей детских домов, школ-интернатов, социальных приютов, а также специалистов по опеке и попечительству и социальных педагогов в вопросах воспитания и социализации детей.

№ п/п	Блок-модули программы Темы занятий	Кол-во часов		
		Всего	Лекц.	Практ.
		<b>4</b>	<b>4</b>	<b>0</b>
1	Введение в проблему. Причины социального сиротства: исторический и современный аспекты	2	2	0
2	Социально-психологические последствия социального сиротства	2	2	0
<b>I. Правовая защита детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей</b>		<b>34</b>	<b>19</b>	<b>15</b>
1	Международное право, российское и региональное законодательство в области прав детей и подростков. Дополнительные права детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей в РФ. Новые законодательные акты в сфере защиты прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей	6	4	2
2	Формы устройства детей-сирот в семью в контексте российского и регионального законодательства. Законодательные акты администрации Новосибирской области по внедрению и развитию форм семейного жизнеустройства детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Обеспечение прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в условиях муниципального образования	6	4	2
3	Нормативно-правовые акты в сфере деятельности органов опеки и попечительства разных уровней: функциональные обязанности, социально-правовые проблемы обеспечения прав детей на семейное жизнеустройство, защита личностных социальных, жилищных, имущественных прав несовершеннолетних	8	4	4
4	Нормативно-правовые акты и документация учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. (Типовое положение, Устав, функциональные обязанности администрации, других социальных педагогов, воспитателей, специалистов, личные дела воспитанников, карты психолого-педагогического и медико-социального сопровождения ребёнка и т.д.)	6	3	3
5	Зарубежный и отечественный опыт семейного жизнеустройства ребёнка-сироты как альтернатива институту общественного воспитания, современные формы работы с семьёй «группы риска», нормативно-правовые основания	8	4	4
<b>II. Охрана здоровья детей</b>		<b>36</b>	<b>18</b>	<b>18</b>
1	Медико-социально-психологические аспекты здоровья детей и подростков — воспитанников детских домов, школ-интернатов, социальных приютов: основные виды заболеваний, отклонений в развитии и поведении, причины возникновения	6	3	3
2	Основы коррекционно-реабилитационной работы с детьми, имеющими нарушения здоровья в условиях учреждения	6	3	3
3	Психология девиантного и аддиктивного поведения. Реабилитация воспитанников «группы риска». Устранение причин, вызывающих девиантное поведение детей. Профилактика вредных привычек у детей и подростков	6	3	3
4	Перспективные модели организации психолого-педагогических и медико-социальных служб охраны здоровья, центров здоровья	6	3	3
5	Создание в учреждении специальных условий для восстановления, сохранения, улучшения здоровья воспитанников, наращивания потенциальных возможностей и ресурсов личности. Обеспечение физической и психологической безопасности детей	6	3	3
6	Социально-психологические последствия лишения ребёнка родительского попечения, семейного воспитания и жизнеустройства. Помощь депривированным детям, пережившим горе, насилие и другие психологические травмы	6	3	3



<b>III. Семейное воспитание и жизнеустройство</b>		<b>28</b>	<b>14</b>	<b>14</b>
1	Семья как важнейший социальный институт воспитания, развития и социализации подрастающего поколения. Социально и лично значимые функции семьи	6	3	3
2	Образовательные программы «Семейное воспитание». Формирование у детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, отсутствующих знаний и компетентностей по вопросам семейного жизнеустройства, быта, семейных ролей, семейных ритуалов, традиций, праздников	8	4	4
3	Психолого-педагогическое и медико-социальное сопровождение биологических семей «группы риска» в условиях возвращения в неё ребёнка	6	3	3
4	Роль учреждения в поиске, отборе потенциальных усыновителей, формировании готовности к введению ребёнка в семью. Социально-психологические, культурные и духовно-нравственные проблемы ребёнка в ситуации усыновления и вхождения в семью	8	4	4
<b>IV. Инновации в управленческой практике руководителей учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей</b>		<b>42</b>	<b>20</b>	<b>22</b>
1	Интеграция и социальное партнёрство как способ объединения и привлечения дополнительных ресурсов в целях решения проблемы социального сиротства	6	3	3
2	Мониторинг, профессиональный общественный аудит и их роль в получении объективной картины деятельности учреждения	6	3	3
3	Социальное проектирование как метод планирования и форма привлечения дополнительных материальных, финансовых, человеческих ресурсов	6	2	4
4	Инновационные подходы к управлению человеческими ресурсами	6	3	3
5	Инновационные образовательные программы, проекты, технологии подготовки молодых людей к правовому поведению, самостоятельной жизни, выбору профессии и трудовой деятельности, созданию семьи, здоровому образу жизни	6	3	3
6	Нововведения в организации досуговой деятельности, создании условий развития познавательных, созидательных и творческих способностей, формировании позитивных жизненных установок и ценностей личности	6	3	3
7	Ассоциация руководителей детских домов, школ-интернатов, социальных приютов как общественное профессиональное объединение, обеспечивающее консолидацию, взаимодействие, преемственность в работе управленческого корпуса учреждений образования и социальной защиты	6	3	3
<b>Учебных часов</b>		<b>144</b>	<b>75</b>	<b>69</b>
<b>Написание выпускных работ</b>		<b>36</b>		
<b>Итого:</b>		<b>180</b>	<b>75</b>	<b>69</b>

Мэр г. Новосибирска В.Ф. Городецкий объявил 2006 год годом семьи. Это тоже поможет нам выстроить в городе обновлённую систему воспитания детей-сирот и детей, оставшихся без родительского попечения.

#### г. Новосибирск



# Геральдика.ру

Адрес: 119991, Москва, Ленинский пр-т, д. 29. Телефон: (495) 955-48-93  
<http://geraldika.ru> E-mail: [support@geraldika.ru](mailto:support@geraldika.ru), [yury@rocich.ru](mailto:yury@rocich.ru) ICQ: 72278968  
Редактор сервера, менеджер по маркетингу Юрий Перфильев

Редакция журнала «Народное образование» благодарит сервер Геральдика.ру в лице Юрия Перфильева за любезно предоставленные векторные макеты гербов городов и регионов России.