



Муниципальное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов "Информационно – образовательный Центр"



Образовательный диалог

«Куда же нам плыть?»: векторы развития муниципальной системы образования



Государственная политика в сфере образования, наиболее полно отраженная в национальной образовательной инициативе «Наша новая школа», начинает приобретать реальное воплощение в вашем городе. Рыбинские образовательные учреждения: профессиональные, общеобразовательные, дошкольные, дополнительного образования - всегда были готовы жить в изменяющихся условиях. Отстаивать своё, но и брать на вооружение современное, интересное, требующее творческих усилий.

Вы выглядите лидерами по многим показателям качества образования, есть успехи в инновационной и экспериментальной деятельности. Может быть, накопленного запаса устойчивости будет достаточно, чтобы ответить на «вызовы» новых государственных требований и стандартов, вступающих в силу с первого сентября 2011 года?



С 31 марта по 2 апреля специалистами ГОУ ЯО «Институт развития образования», Мокшеевым В.А., Сапегиным К.В., была организована своеобразная переговорная площадка-семинар по определению форм совместной деятельности департамента образования, Информационно-образовательного Центра, инновационных образовательных учреждений города по теме «Стратегическая команда — ресурс развития субъектов муниципальной системы образования г. Рыбинск» на перспективу до 2013 года.

«Куда ж нам плыть»? Какое место занимает система образования в социальной сфере города и в целом в жизни рыбинцев? Что такое результаты современного образования, востребованы ли они и кем? Что можно сделать уже в

дошкольном учреждении, чтобы повлиять на рынок рабочих мест?

Эти и другие проблемные вопросы позво-



лили участникам семинара определить «зоны прорыва», наметить конкретные шаги преобразований.

Палитра инноваций получилась многоцветной. Образовательные учреждения готовы заложить основания для формирования среды города как Экограда, города образовательных возможностей и безопасности, города лидеров образования и уникальных образовательных услуг. Были обсуждены направления развития муниципальной системы образования: это и вложение в одаренных детей и взрослых-мастеров, и формирование центров безопасности жизнедеятельности, и поддержка дистанционного образования, и освоение технологий продвижения каждого ребёнка. Директор департамента образования администрации городского округа город Рыбинск В.В. Юдин зафиксировал, что «центральная линия изменений — это лично ориентированное образование, создание условий для максимально возможного выбора учеником и его родителями маршрутов успешной деятельности».



Впереди в деятельности стратегической команды муниципальной системы образования проработка образовательных событий Программы развития муниципальной системы образования, определение форм взаимодействия с социальными партнерами.

Сапегин К.В., проректор ГОУ ЯО
«Институт развития образования»,
кандидат искусствоведческих наук



Будущее должно быть заложено в настоящем

Сегодня образовательные учреждения в целом переживают не лучшие времена, во многом именно поэтому учреждения сферы образования ищут точку развития внутри себя, пытаются найти возможность применения своих ресурсов. Однако импульс к развитию находится не только внутри организации, но и вне ее – это интересы и потребности определенной аудитории клиентов образовательного учреждения или его потенциальной целевой группы. Реакция образовательного учреждения на эти импульсы проявляется в виде нововведений. Именно эта идея стала основой разработки программы развития нашей школы.

В проекте национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» говорится: «... в эпоху быстрой смены технологий должна идти речь о формировании принципиально новой системы образования, предполагающей постоянное обновление, индивидуализацию спроса и возможностей его удовлетворения». Эти требования личности, общества, государства к новой школе определяют вектор развития образовательных учреждений и обуславливают необходимость формирования новых эффективных механизмов управления развитием. Основным вектором развития нашей школы становится мониторинг образовательной деятельности, который позволяет определить достижения и проблемы, выстроить перспективы, найти организационные механизмы управления школой для достижения высокого качества образования. Подходы управления образовательным учреждением на основе полученных результатов и определение направлений его развития позволяют сформулировать основные программные документы школы, одной из главных, на наш взгляд, является программа развития.

Успешная реализация программы и предсказуемость результатов возможны только при условии эффективной работы системы управления качеством образования. Эта система представляет собой мониторинг промежуточных и конечных результатов деятельности школы. В свете обозначенных направлений и организуется работа СОШ № 20 в рамках инновационной площадки «Мониторинг качества образования как инструмент управления образовательным учреждением».

При разработке основных блоков системы управления мы учитывали факторы, влияющие на результативность реализации программы:

- качество преподавания и уровень профессионального развития учителей;
- качество воспитательной работы;

- уровень организации и эффективности педагогической работы и учебного труда учащихся;
- уровень физической культуры и медицинского обслуживания детей;
- качество учебно-методического обеспечения образовательного процесса.

Разрабатываемая нами система мониторинга в рамках одного из направлений программы развития предполагает отслеживание по следующим параметрам:

- уровень обученности;
- уровень воспитанности;
- степень готовности выпускников школы к непрерывному образованию в процессе своей профессиональной подготовки, уровень социальной адаптации;
- степень сохранности здоровья детей.

Сейчас, как никогда прежде, результаты деятельности школы зависят от того, насколько профессионально она управляется, насколько правильно выбраны приоритеты, насколько оперативно принимаются решения. В современных условиях успех работы школы прямо пропорционален тому, как эффективно осуществляется маркетинговая деятельность на всех её этапах с целью создания жизнеспособного и конкурентоспособного учебного заведения.

Для всего периода внедрения программы развития определяющими управленческими задачами мы ставим:

- обеспечение стабильного функционирования образовательного учреждения в соответствии с нормативной базой и целями программы;
- обеспечение условий для динамического развития образовательного процесса в соответствии с принципами программы;
- регулирование отношений в системе педагогической и учебной деятельности в условиях сосуществования процессов функционирования и развития;
- обеспечение форм и условий системной научно-методической работы;
- решение проблемы кадровой оснащенности, повышение квалификации и профессиональной компетентности учителей;
- совершенствование материальной базы школы, в том числе за счет привлечения внебюджетных средств;
- развитие традиций участия семьи в образовательном и воспитательном процессе.

В XXI веке проблемы образования становятся приоритетными во всем мире, так как они определяют будущее каждой страны в отдельности и планеты в целом. Перед нами, всем педагогическим сообществом стоит стратегическая задача воспитания образованной и ответственной личности, способной обеспечить не только собственное жизнетворчество, но и разумную жизнедеятельность и развитие других людей.

Кочегарова С.В., директор СОШ № 20



Методический семинар как форма внешней экспертизы деятельности ЦДЮТЭ

Банальный тезис: любая организация должна развиваться. При этом размышления приводят к вопросу, на что она должна опираться в развитии, каковы ресурсы этого процесса. Ресурсов развития организации очень много, и первое, что приходит в голову – это финансовый ресурс. Он, конечно, значим, но при этом является далеко не единственным, поскольку финансовый ресурс, чаще всего, ограничен и не всегда зависит от воли управленческой команды. Единственным ресурсом, находящимся в полном распоряжении организации, остается человеческий капитал. Это профессионализм педагогов, уровень мотивации, социальной компетентности. К современному педагогу предъявляется много требований: быть компетентным в своей сфере деятельности, постоянно совершенствоваться, осваивать и использовать эффективные образовательные технологии и методы работы, основанные на активизации творческой, познавательной деятельности обучающихся.

Проектируя традиционный межрегиональный семинар, который прошёл 30-31 марта, мы не только хотели представить опыт по патриотическому воспитанию через ресурсные возможности программы «Люблю тебя, моя Россия», но и, в первую очередь, ставили цель по развитию профессиональной компетентности педагогов. Работа семинара началась с образовательной выставки и экскурсии. Это не первая выставка, которую организует Центр. Семинар позволил систематизировать и обновить программно-методический комплекс. Центральным звеном семинара стали мастер-классы и открытые образовательные студии, подготовленные под руководством Дроздецкой Н.И., заместителя директора Информационно-образовательного Центра, где были представлены различные формы и реестр инструментария, которым владеет коллектив. Конструируя мастер-классы, мы закладывали проблемный, деятельностный и продуктивный подход. Участники семинара погрузились в проблему сохранения природного и культурного наследия родного края вместе с Е.П. Балагуровым, смогли оценить свою подготовленность к выживанию в экстремальной ситуации, посетив мастер-класс Е.В. Тюрина и В.Б. Никитина. Участники семинара побывали в роли работников



логической лаборатории, рольдмейстерской конторы, путешествовали в свое прошлое родного края и получили азы специальной подготовки спортсмена-ориентировщика. Результатом деятельности каждого мастер-класса стали продукты: это и экспонат детского интерактивного музея, и проект клумбы, и герб педагогического содружества. Та мастер-классов и образовательных студий лила каждому педагогу показать свой авторский профессиональный почерк, определить альное проблемное поле и приоритеты в ствовании профессионального мастерства.

Актуальные направления деятельности Центра (патриотическое воспитание обучающихся, экологизация образования, освоение культурного и природного наследия края) были представлены в таких формах, как регламентирующая дискуссия и пресс-конференция.

В пресс-конференции приняли участие Н.А. Чесноков, старший методист сектора патриотического воспитания Федерального центра детско-юношеского туризма и краеведения, А.Н. Логинова, директор ГОУ ЯО Центр детского и юношеского туризма и экскурсий, А.В. Завьялов, начальник отдела дополнительного образования и воспитания департамента образования Рыбинска, Е.В. Казакова, ведущий специалист департамента образования и



другие участники семинара. На пресс-конференции были определены приоритетные направления и точки роста в сфере патриотического воспитания на федеральном, региональном, муниципальном уровнях.

Регламентированная дискуссия при активном участии К.В. Сапегина, проректора ГОУ ЯО ИРО, кандидата искусствоведческих наук, стала площадкой, где прошел обмен мнениями о стратегических путях развития детско-юношеского туризма в городе и области. Участники семинара освоили технологию внешней экспертизы образовательной деятельности, в результате чего работа коллектива была высоко оценена. Идеи, возникшие в ходе семинара, были использованы в разработке программы развития образования города в организационно-деятельностной игре.

*Краюхин М.В., заместитель директора
по НМР ЦДЮТЭ*

*Ларионова И.В., заместитель директора
по УВР ЦДЮТЭ*



**Управление качеством
дошкольного
образования в условиях
реализации ФГТ к
структуре основной
программы дошкольного
образования**

*Предвидеть — значит управлять.
Блез Паскаль*

Управление... Наука или искусство? По отношению к управлению дошкольным образовательным учреждением можно сказать, что это синтез того и другого.

В современных условиях, когда перемены в жизни общества и образовательных учреждений происходят значительно быстрее, особая роль уделяется управленческому мастерству. От профессиональных умений руководителя, его способностей оперативно принимать решения, нацеливать коллектив на непрерывное развитие, творческий рост зависит успешность развития учреждения, его социальный статус.

Управление качеством образовательного процесса в дошкольном учреждении в связи с введением в действие федеральных государственных требований (ФГТ) к структуре основной общеобразовательной программы значительно усложнилось. Перед руководителем встают вопросы, требующие принятия управленческих решений. Рассмотрим их.

В чем выражается миссия заведующего в реализации ФГТ?

Во-первых, в искусстве выбора и формулирования правильной цели, управлении процессом ее реализации, включая оценку достигнутой степени реализации.

Во-вторых, в умении управлять коллективом так, чтоб цели были ясны не только руководителю, но и подчиненным. При этом, управляя, побуждать других к достижению этой цели, а не заставлять их делать то, что считает правильным заведующий.

Как обеспечить реализацию плановой функции управления на современном этапе? Одним из механизмов реализации выступает образовательная программа, определяющая концепцию, задачи, пути реализации программы и принципы управления учреждением. Основная идея нашей концепции – гуманизация дошкольного образования; приоритет воспитания общечеловеческих ценностей: добра, красоты, истины, самооценности дошкольного детства; развитие инновационных процессов в учреждении.

Мы рассматриваем образовательную программу как модель организации образовательного процесса в ДООУ, которая включает:

1) взаимосвязь основных направлений работы, видов деятельности детей, образовательных областей, форм образовательной деятельности;

2) содержание психолого-педагогической работы по освоению детьми образовательных областей "Физическая культура", "Здоровье", "Безопасность", "Социализация", "Труд", "Познание", "Коммуникация", "Чтение художественной литературы", "Художественное творчество", "Музыка", обеспечивающее формирование ключевых компетентностей детей.

Что изменяется в содержании образовательной программы? На наш взгляд, нужно уйти от узкопредметной направленности, характерной для традиционного обучения. Предметные знания должны быть в органическом единстве с методологическими, рефлексивными, культурологическими знаниями. В образовательной программе должна быть прописана реализация каждой образовательной области через различные формы. Интеграция, тематическое планирование, образовательная деятельность в процессе режимных моментов, в самостоятельной деятельности детей – все это хорошо знакомо педагогам. Использование ИКТ технологий, проектная деятельность, проблемное обучение, деятельностный подход – активные формы образовательной программы нового поколения.

Проблема качества образования должна рассматриваться с позиции, прежде всего, человеческой и социальной ценности образования, так как полноценное образование, полученное человеком, позволяет ему не только овладеть определенными знаниями о природе, человеке, обществе, но и познать самого себя, проявить впоследствии себя в качестве гражданина, семьянина, труженика. Данный подход позволяет обеспечить совершенствование качества образовательного процесса, продемонстрировать компетентный подход к обучению, дает хороший старт нашим воспитанникам в дальнейшую жизнь.

Шемякина Т.А., заведующий ДООУ № 99

Гала-концерт детства

14 апреля в ДК «Вымпел» прошел XII гала-концерт фестиваля детского творчества «Фейерверк талантов», в котором приняли участие 25 коллективов дошкольных учреждений: № №4, 6, 22, 26, 29, 31, 34, 46, 51, 54, 63, 71, 74, 94, 104, 105, 106, 107, 109, 112, 113, 114, 115, 116 и дошкольных групп гимназии 8. В зале царил атмосфера праздника, кругом – радостные лица детей и взрослых. Год от года растет мастерство музыкальных руководителей и хореографов детских садов, развивающих у малышей способности, прививающих любовь к музыкальному творчеству. Детский концерт - это не только праздник, но и возможность поделиться опытом работы с коллегами, перенять у них творческие находки и креативные идеи. Танцевальные коллективы и вокалисты не только показали свои таланты, но и продемонстрировали сценические костюмы, о которых позаботились руководители дошкольных учреждений.

*Пилипенко Н.П., методист МОУ ДПО ИОЦ,
Заслуженный учитель РФ*



Руководитель нового поколения

Говорят, что «человек, который знает «как», всегда найдет работу, а человек, который знает «почему», будет его начальником». Мой педагогический стаж

уже 31 год, из них четыре года я – заведующий детским садом. Поэтому я просто обязана знать «как» и искать ответы на все «почему».

Педагогического образования для руководителей дошкольного учреждения мало. Жизнь заставляет учиться и превращаться в психолога, юриста, менеджера, дизайнера. Я не имею права на грубость и раздражение, на невнимание и нерешительность, а имею право на мудрость, гибкость, высокий профессионализм, на высокую работоспособность, ответственность за осуществление воспитательно-образовательного процесса в учреждении и, конечно же, за повышение качества результатов работы педагогического коллектива. Руководитель должен оперативно чувствовать время, предвидеть и прогнозировать любую ситуацию, гибко перестраиваться, разумно рисковать.

Каким должен быть детский сад, чтобы выросли наши дети по-настоящему успешными, счастливыми, состоявшимися людьми?

Система дошкольного образования, как обозначено в Законе РФ «Об образовании», является первой ступенью в системе непрерывного образования, что предъявляет повышенные требования к качеству образования в ДОУ. Актуальность проблемы качества дошкольного образования возрастает с каждым днём. Перед работниками дошкольного образовательного учреждения стоит задача - построить свою работу так, чтобы она не только соответствовала запросам общества, но и обеспечивала сохранение самоценности, неповторимости дошкольного периода детства. Каждое дошкольное учреждение должно сегодня постоянно доказывать свою привлекательность, необходимость.

От правильно организованной деятельности заведующего ДОУ зависит создание условий для раскрытия творческого потенциала каждого педагога: своевременное направление педагогов на курсы повышения квалификации, проведение методических мероприятий с учетом запросов педагогов, разработка и внедрение новых образовательных программ, внедрение и использование на практике новых информационных технологий. Управленческая деятельность руководителя детского сада требует оперативности в решении самых различных вопросов, краткости и точности изложения мыслей, творческого, глубокого и гибкого подхода к реализации многочисленных задач, стоящих перед дошкольным учреждением. Все это предопределяет необходимость ее постоянного совершенствования и повышения эффективности, зависящей от взаимодействия различных факторов.

Выделим из них те, которые, в конечном счете, обуславливают решение проблем ДОУ: знание всех и каждого члена педагогического коллектива; четкое, продуманное разделение и кооперация труда руководителей дошкольного учреждения; рациональная организация личного труда руководителя, самоанализ, рефлексия и самооценка результативности организационно-педагогической деятельности.

Стратегическое направление деятельности современного руководителя ДОУ выражается через умение определять перспективу развития учреждения с учетом социального заказа общества и планировать деятельность коллектива по достижению намеченных результатов. Постоянное овладение современными педагогическими воззрениями, умение применять эти знания на практике становятся неотъемлемыми составляющими в работе руководителя дошкольного образовательного учреждения.

Управленческая деятельность руководителя дошкольного образовательного учреждения многогранна, пронизывает все происходящее в дошкольном учреждении процессы и отличается большой сложностью и динамизмом. Вследствие этого оценка ее чаще всего дается опосредованно – по результатам деятельности педагогического коллектива и достигнутому уровню развития дошкольников. Действительно, по оценке эффективности работы ДОУ можно судить и о качестве управления воспитательно-образовательным процессом в ней. При этом соотношение достигнутых результатов с требованиями, предъявляемыми к ДОУ, может служить отправным критерием оценки, как работы всех звеньев, так и эффективности управленческой деятельности руководителя детского сада.

На дошкольное образовательное учреждение в современных условиях развития нашего общества возлагаются очень ответственные социальные задачи - обучать, воспитывать и готовить к жизни то поколение людей, труд и талант, инициатива и творчество которых будут определять социально - экономический, научно - технический и нравственный прогресс российского общества в новом столетии. В связи с этим все более нетерпимыми становятся недостатки и ошибки в учебно-воспитательной работе ДОУ, в управлении образованием и в самой педагогической науке.

Руководитель нового поколения должен уметь определять цели ОУ, формулировать и формировать миссию учреждения, разрабатывать планы, принимать управленческие решения, мотивировать коллектив на их реализацию, осуществлять руководство педагогическим коллективом, осуществлять мониторинг деятельности. Эффективность управления дошкольным образовательным учреждением напрямую зависит от умения руководителя осознавать себя, правильно распределять время и усилия, т.е. от умения изучать и изменять себя.

А что из этого получится, покажет время ...

Шилова Е.Л., заведующий ДОУ №112



Мужчина или женщина? Кто лучше? Или что лучше?

Как сделать работу в школе более эффективной? На процесс достижения цели оказывают влияние много «переменных»: мотивация исполнителей, возраст, пол. Влияние последнего на результативность управления освещено недостаточно. А между тем, это представляется интересным. Всем известно, что в школе доминируют женщины, причем это отнюдь не российский феномен. Уместно говорить даже не столько о поведении женщин, сколько о женственной культуре, которой обладают и мужчины, работающие в женских организациях. Это не хорошо и не плохо само по себе, это просто иной тип поведения с иными ценностными ориентациями.

Что же свойственно женщинам, а что мужчинам? Женщины чаще, чем мужчины, проявляют чувствительность к психологическому климату в коллективе, стремятся работать в психологически комфортной для себя атмосфере.

Женщины – подчиненные обращают внимание не только на содержание, смысл, но еще и в значительной мере на форму, в которой решение до них доводится. Донести до коллег его следует вежливым, корректным образом. Грубое по форме решение отторгается независимо от того, насколько оно целесообразно. Также женщины чувствительны и к порицанию, пусть даже и справедливому, с точки зрения руководителя. Оно практически всегда воспринимается как несправедливое, независимо от содержания.

Директор школы – женщина должна держаться ровно со всеми. Дело в том, что в женском коллективе конкуренция проявляется несколько по-иному, чем в мужском. Настроенные на взаимную поддержку, женщины хорошо относятся к тем, кому плохо (к «невинно пострадавшим» от гнева руководства), и нередко начинают выказывать неприязнь тем, кому «вдруг незаслуженно повезло», – это может вызывать зависть. Соответственно, на женский коллектив нельзя механически переносить способы стимулирования, работающие в мужском коллективе. Очень осторожно следует вводить элементы соревнования, чтобы не нарушить существующую в коллективе систему отношений. Если администрация выделяет некоторых подчиненных, такой жест должен быть хорошо обоснованным, иначе остальными он может быть воспринят как потакание любимчикам.

Мужчины же следуют иерархии, если ты – командир, то я солдат. При этом молодые мужчины все время стремятся к служебному росту и подсознательно примечаются к более высоким должностям.

Ковичева Н.А., директор СОШ №1



На встречу с книгой и ее героями

Конец марта... Яркое весеннее солнце, «воздух свеж и чист»! В музей-заповедник спешат педагоги, журналисты Рыбинска и Ярославля, ученики. Букеты цветов, «краснеет гвоздика, алеет тюльпан». Праздник! Презентация книги «Слово об учителе». Второй выпуск.

Первая книга вышла в 2004 году и посвящена руководителям отдела образования (1960 – 80г.г.), директорам школ, учителям – фронтовикам, участникам Великой Отечественной войны. Инициатором создания серии «педагогической летописи» была Н.А. Лавренова, работавшая тогда директором департамента по делам образования и молодежи. «Изложенные в книге материалы пусть станут вехами памяти, признанием заслуг уходящего поколения педагогической общественности города Рыбинска. Каждый человек, прежде чем вступить во взрослую жизнь, должен пройти школу. А школьные годы, одноклассники, учителя, как самые яркие впечатления детства, остаются с нами на всю жизнь», – так заканчивалась вступительная статья Надежды Александровны.

Второй сборник продолжает серию книг «Слово об учителе». Она написана учащимися образовательных учреждений в рамках проведения в 2006 – 07 учебном году муниципального конкурса детских творческих работ «Учительство Рыбинска во славу России». Уважение к личности учителя, восторг от общения с ним, благодарность за встречу на жизненном пути, осмысление Уроков настоящего Учителя – всё это в литературных зарисовках юных корреспондентов.

Департаментом образования руководителем проекта была назначена Л.А. Бульдина, а затем М.И. Шакурова. Мне очень понравилась организация работы Марины Ивановны: в нашей школе она встретила со старшеклассниками, рассказала им о задуманном проекте, предложила участие в создании книги. Нашлись желающие, они сами выбирали, о ком будут писать очерки, сами собирали материал. Марина Ивановна им помогала освоить нелегкий журналистский труд. Очерки получились о любимых ребятами учителях.

Не все было просто и гладко, об этом говорят и сроки подготовки к изданию: 2007 и 2011 год. Но книга издана, и мы присутствуем на её презентации. Круглый стол, непринужденная беседа, воспоминания о «педагогическом вчера» и рассказ о «сегодняшних буднях и праздниках школы», теплые слова благодарности за влюбленность в свою профессию и верное служение ей. Планка «образования по - рыбински», как говорил уважаемый бывший директор департамента образования М.М. Васильев, высока. Это подтверждают результаты работы по многим направлениям. В наше время в школе могут работать только альтруисты, которые действительно любят детей, любят свою профессию, сердце отдают детям. Я думаю, очерки, подобные тем, которые вошли в книгу, можно написать практически о каждом учителе.

На презентации выступил В.В. Денисов, депутат Ярославской областной думы, Л.А. Тарасова, советник заместителя главы по социальным вопросам, В.В. Юдин, директор департамента образования. Какой же праздник без подарков? Вальс Шопена и искренний романс, мелодраматическая «Из похвалы Ярославу и книгам» и не по возрасту профессиональное, трогательное чтение стихов Д. Ивановой, ученицей 2 класса гимназии 18. Вручены книги, подарены цветы, даны интервью, сделаны фотографии на память. Праздник завершен и праздник остался, остался в душе как Миг, посвященный Учителю.

*Никольская Н.И., Заслуженный учитель РФ,
директор средней школы № 32 с 1988 г. по 2008 г.*