

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



# Образовательный диалог



## Переоткрывая для себя «картины мира»

Не бойтесь будущего.  
Вглядывайтесь в него,  
не обманывайтесь на его счет,  
но не бойтесь....  
Если у нас есть цель, мы всегда  
придем туда, куда хотим.

У. Черчилль

В прошлом веке очень популярной была песня в исполнении Аллы Пугачевой «Этот мир придуман не нами». Из песни слова не выкинешь, а в реальной жизни всё не так однозначно.

1. Обсуждение тех или иных вопросов, связанных с развитием деятельности (например, образовательного учреждения) имеет смысл тогда, когда у меня, как субъекта организационно-управленческой деятельности, есть собственная «картина мира». «Картина мира» включает в себя и мои представления о том, как этот мир устроен, и что требует этот мир от меня, как действующего в нем, и какие ограничения накладывает этот мир на меня, как живущего в нем. Выстраивая «картину мира», всегда решаешь два теснейшим образом связанные друг с другом вопроса – о сущем и о должном (П.Г. Щедровицкий). «Картина мира» – это рамка, внутри которой формируется, вырабатывается, принимается и реализуется управленческое решение. В этом контексте ключевой проблемой развития становится не создание чего-то нового, а встраивание этого нового в то, что есть.

2. «... и если можно проводить в исполнение идеи других, то проводить чужие убеждения невозможно» (К.Д. Ушинский).

Если я не убежден в ценности того, что делаю для решения определенного круга проблем, то я просто не смогу целенаправленно действовать. Я должен понимать, что кроме меня, действующего, есть много других, у которых свои фундаментальные интересы, с которыми необходимо договариваться. Но если договоренности не учитывают «картины мира» других, они (договоренности) рухнут и обломками накроет всех. Людей можно «сдвигать» в тот или иной образ жизни только в случае, если я (управленец) сам так живу («несу» этот образ жизни на себе). И в этом контексте изменять надо себя, а не других, переоткрывая для себя «картины мира», и становиться носителем новых

норм культуры.

3. Качество процесса управления напрямую связано с личными качествами специалиста в сфере управления. Для достижения высокого уровня качества работы в сфере управления требуется особый склад мышления и освоение специальных средств деятельности. Должность руководителя, как объективная и материальная сторона управления, сама по себе ничего не определяет. Требуемый организационный эффект возникает тогда, когда с должностными ресурсами связывается особое управленческое мышление. Тогда возникают такие феномены, как авторский замысел, идея, содержательная коммуникация, разрабатываются новые понятия, создаются проекты и способы их реализации – программы. Когда мы делаем одно, говорим другое, думаем третье, а чувствуем четвертое – теряется устойчивость. Мышление, коммуникации и действия должны быть соразмерны друг другу.

4. Для системы переподготовки управленцев в сфере образования наиболее значимым критерием становится степень сформированности персонифицированной личностно-ценностной позиции, основывающейся на рефлексии индивидуального опыта. В теории и практике управления доказано, что деятельность управления эффективна только в отношении целых объектов. Основанием для выделения целого и удержания его константно в поле сознания человека является его собственный целостный профессиональный опыт.

5. Несколько лет назад в Москве социологи провели эксперимент. Они просили человека описать, как от трамвайной остановки дойти до его дома. И вот он описывает: «Идете до поворота, там стоит ларек с пивом, повернете, пройдете еще двести метров, там магазин». Когда у него спрашивали: «А есть ли еще ориентиры, которые можно было бы указать?» - он отвечал, что нет. А другой человек, описывая тот же маршрут, говорил: «Пройдете 200 метров, увидите церковь, потом 100 метров направо...», – т.е. совершенно другая картина мира, совершенно другое пространство, другие значащие моменты. И управленец, в общем, всегда проделывает такую разметку пространства, он что-то для себя считает значимым, что-то незначимым, что-то – находящимся на первом плане, а что-то далеким, выходящим за рамки его сегодняшнего действия. Картины мира ведут нас по определенному маршруту: одного мимо церкви, а другого мимо пивного ларька (П.Г. Щедровицкий).

Мокшеев В.А.,  
советник ректора ГОАУ ЯО ИРО



### **Выстраивая процесс продвижения к намеченной цели**

В условиях активных изменений в системе российского образования руководитель должен быть не столько директором, сколько менеджером образовательного учреждения.

Английское слово "direct" обозначает "направление", а "дай-ректор", соответственно – направляющий, направляющий к цели. «Manage» с английского означает «управлять», то есть менеджер – это управляющий, а значит способный выстроить процесс продвижения к намеченной цели. В настоящее время в школе (и в нашей, в том числе) наблюдается необходимость одновременно решать несколько групп целей – задач: поддержание стабильности и прогрессивное развитие, освоение новшеств; необходимость координации разрозненных инновационных процессов; снижение роста тревожности, сопровождающий процесс изменений; усиление внимания со стороны руководителя к формированию и развитию культуры организации, сплочения педагогического коллектива как единой команды в условиях организационных изменений.

Содержание и характер инновационных процессов в школе (обновление содержания образования и педагогических технологий и т.п.) приобрело такой темп и размах, что управление ими неминуемо без непрерывного повышения профессиональной компетентности персонала и руководителя. Профессиональная деятельность руководителя в системе образования все больше становится творческой, особую ценность в ней приобретает его способность действовать адекватно в ситуациях с высокой степенью неопределенности, принимать нестандартные управленческие решения, преодолевать стереотипы, переосмысливать свой личный опыт взаимодействия с подчиненными.

Управлять сознательно этими процессами можно, только зная науку управления, зная технологии применения полученных знаний на практике.

В 2011 году 9 руководителей образовательных учреждений города Рыбинска прошли специальное обучение на курсах переподготовки специалистов по программе «Менеджмент в образовании», организованный Департаментом образования Ярославской области. Мы получили знания о разных направлениях деятельности учреждения: финансово-экономическом и правовом, управления качеством образования, управления образовательным процессом и управления персоналом. Дипломные работы содержали исследования самых разных предметных областей: организационная культура и государственно – общественное управление, качество образования и мониторинг, организация внеурочной деятельности и здоровьесберегающая среда.

Управление образовательными учреждениями сегодня – это не просто опыт, который может приобрести каждый, это искусство, требующее и природных задатков, и особого таланта, лидерских качеств личности и наличие эффективной педагогической команды, это новая особая область научного знания, которой необходимо овладеть.

В настоящее время проходит новый этап обучения специалистов и более 30 руководителей учреждений города, коллеги осваивают интереснейшую программу – программу менеджмента. Считаю, что приобретенные в процессе обучения знания будут способствовать еще более гибкому и мобильному реагированию на введение новшеств в жизнь школы, согласованности и корпоративности взаимодействия членов педагогического коллектива в условиях изменений; продвижению своей организации. Позволит руководителям стать грамотными менеджерами и эффективными лидерами. Мы желаем нашим коллегам успехов!

*Шальнова О.Н., директор СОШ №28,  
Почетный работник общего образования РФ*



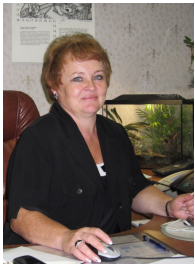
### **Директор школы сегодня: менеджер образовательного процесса?**

В современной школе существует слишком комплексный подход к деятельности директора – он должен быть и хорошим профессионалом, и новатором, и знатоком информационно-технических средств, и технологом, и психологом, и экономистом. Конечно, в условиях постоянно изменяющейся социально-экономической реальности и модернизации функционирования образовательного учреждения больше вопросов, чем готовых ответов и решений. В настоящем наиболее остро стоят следующие проблемы, а именно:

- активизация инновационных процессов, связанных с обновлением содержания предоставляемого образования;
  - материально-техническое переоснащение образовательного учреждения, дальнейшая поэтапная информатизация;
  - развитие кадрового потенциала образовательного учреждения (старение и нехватка кадров);
  - усовершенствование системы мониторинга качества и эффективности работы педагогических работников школы и её привязка к стимулирующей части заработной платы;
  - модернизация воспитательной системы школы, перенос акцента с деятельности педагогов по обучению учащихся на воспитание, социализацию, создание системы взаимодействия между всеми институтами воспитания в микрорайоне школы;
  - активизация внеурочной и внеклассной деятельности педагогов;
  - привлечение родителей к деятельности образовательного учреждения, соуправлению школой;
  - привлечение внебюджетных средств для развития и функционирования образовательного учреждения;
  - освоение новых финансово-экономических механизмов организации деятельности учреждения;
  - совершенствование нормативно-правовой базы школы. Важно, что каждое образовательное учреждение в динамике школьных будней должно не только решать текущие задачи, но участвовать в значимых образовательных событиях, развивающих систему образования XXI века в целом.
- В 2011-2012 учебном году средняя общеобразовательная школа №26 г. Рыбинска:
- получила федеральный статус «Школа – методический центр по образовательной системе «2100»;
  - на базе школы открыта муниципальная инновационная площадка «Организация продуктивного взаимодействия с родительской общественностью посредством электронных услуг школы»;
  - совместно с ЦДЮТЭ г. Рыбинска в школе организован муниципальный ресурсный центр по работе со спортивно одарёнными обучающимися «От высот к вершинам»;
  - опыт работы учреждения был представлен на Международном форуме «Россия - спортивная держава», муниципальной ярмарке инновационных продуктов (г. Рыбинск); региональной и международной ярмарках социально-педагогических инноваций (г. Ростов, г. Отрадный Самарской области);
  - школа участвовала в региональном конкурсе программ Правительства Ярославской области по сопровождению спортивно одарённых детей;
  - продолжает функционировать на средней ступени обучения профильный класс оборонно-спортивного направления.

Каким должен быть современный руководитель образовательного учреждения? Менеджером образовательного процесса. А это и умение строить стратегию инновационного развития, и умение управлять хозяйством, распоряжаться деньгами в меняющихся условиях с использованием продуктивных подходов.

*Павлов И. А.,  
директор СОШ №26*



## Инновационные модели методического сервиса

Почти 10 лет назад состоялась коллегия департамента образования Ярославской области, на которой был поставлен вопрос о возможных моделях и направлениях модернизации муниципальной методической службы. Мне довелось представлять на ней наши модельные представления о реорганизации методического кабинета в самостоятельное учреждение дополнительного профессионального образования. В 2002 году мы ставили перед собой цель: добиться такого уровня деятельности, чтобы методическое учреждение на муниципальном уровне стало ресурсным центром происходящих реформ и действительно могло ответить вызовам образования нового тысячелетия.

Перечитывая тот доклад, с одной стороны, с определённой степенью удовлетворения осознаёшь, что проект состоялся и дал, пожалуй, даже больший эффект, чем ожидалось. С другой стороны, с сожалением понимаешь, что при этом не решилось ни одно из противоречий существования таких служб, социального и профессионального статуса методиста.

В последнем послании Президента Федеральному собранию большое внимание уделено необходимости непрерывного постдипломного образования кадров, поставлена задача ежегодного повышения квалификации не менее 40% педагогов для решения новых задач, стоящих перед системой образования России.

Нам в этом направлении есть над чем работать: средний показатель числа прошедших повышение квалификации за год по Ярославской области 31,6%, а по Рыбинску 31,7%. При этом мы отмечаем непрерывную позитивную динамику числа обучающихся в стенах нашего Центра: по программам ИОЦ 855 педагогов в 2009 году и 967 – в 2011 году; по программам ЯИРО на базе Центра 277 педагогов в 2009 году и 694 – в 2011 году. Велика роль развивающейся тьюторской практики. 17 методистов Центра и 5 педагогов школ имеют права тьюторов по различным программам ЯИРО: «Интел. Обучение для будущего» в очной и дистанционной форме, «Базовая ИКТ подготовка», «Методика преподавания курса «Основы религиозных культур и светской этики», «Введение ФГОС второго поколения», «Стратегическое планирование в условиях изменений» и другие.

В Информационно-образовательном Центре ведущими определены следующие виды деятельности: обучение (реализация образовательных программ); методический сервис (оказание спектра методических услуг); инновационная и опытно-экспериментальная деятельность (разработка и освоение новых профессиональных практик в области постдипломного образования педагогов). Каждый из этих видов деятельности оказывает своё влияние на качество результата деятельности с позиций организации процесса, содержания образования и приращений профессиональной компетентности педагога.

Экспертами в области образования отмечается, что профессиональная компетентность современного учителя и его деятельность не соответствуют требованиям модернизации базового звена системы российского образования – общеобразовательной школы – при переходе на новые образовательные стандарты. Преодоление этих трудностей обуславливает важнейшее направление методической деятельности – работу с педагогическими кадрами с целью создания условий для непрерывного повышения их квалификации, опережающей готовности к решению новых профессиональных задач. Помимо необходимости адаптации к изменениям профессиональной деятельности повышение квалификации педагога **должно превратиться в процесс непрерывного развития личности учителя**, что позволит понять себя и новую школу, оптимально выполнять свою новую социальную роль.

В качестве ведущей идеи функционирования и развития Информационно-образовательного Центра выбран сервисный подход. В основе реализации методического сервиса лежит создание системы методических услуг и организация процесса обслуживания образовательных запросов педагога. В.П. Симонов отмечает, что в образовании «услуга – это способ интеллектуального сервисного обслуживания второго субъекта деятельности системы». Ставка на развитие ме-

тодического сервиса в МСО не случайна. Именно этот подход способствует становлению субъектной активности педагога, появлению у него новых целевых установок на изменение и развитие образовательной практики, а значит, выступает условием профессионализации кадров.

В системе методической деятельности на муниципальном уровне должна быть обеспечена возможность выбора. Только в этом случае педагог сможет превратиться из объекта методической помощи в субъект управления своим дополнительным профессиональным образованием. Реализация индивидуальных образовательных маршрутов педагогов требует особо подготовленного методиста – технолога, способного проектировать и сопровождать педагога в его индивидуальном выборе.

Проектируя своё будущее, в котором наша деятельность будет востребована и педагогом, и управленцем, определены следующие возможные варианты: введение блочно-модульных программ повышения квалификации, что будет стимулировать выстраивание педагогом своего индивидуального образовательного маршрута, а значит персонализировать обучение под запрос; активизация деятельности сетевых профессиональных сообществ на основе информационно-коммуникационных технологий; освоение практики функционирования стажёрских площадок на базе лучших образцов педагогической практики: стратегической командой системы образования предложено разработать и реализовать программу «Одарённый взрослый», способствовать созданию Гильдии мастеров педагогического труда; развитие дистанционных форм обучения педагогов; включение проектных технологий в широкомасштабные процессы освоения новых педагогических практик (например, в 2011 году реализация комплексного проекта подготовки кадров общеобразовательных учреждений к переходу на новый образовательный стандарт с применением кластерной модели позволила одновременно около 300 педагогических работников включить в процесс разработки основной образовательной программы начальной школы – каждый из них стал и целью, и средством собственной профессионализации, осваивал новую технологию и выступал носителем информации для коллег); формирование круга социальных партнёров в реализации многообразных методических услуг, способствующих расширению возможностей удовлетворения образовательных запросов педагогов как ресурса развития государственно-общественного управления в системе дополнительного образования и другие.

В настоящее время идёт активный поиск новых эффективных моделей управления образовательными учреждениями, в том числе в системе повышения квалификации. Наряду с другими, как наиболее перспективное рассматривается внедрение в практику управления методов менеджмента качества.

Центр начал работу по внедрению процессной модели управления качеством образовательного и методического сервиса в интеграции с реализацией персонализированной модели, и предложенные подходы к преобразованию деятельности специалистов должны обеспечить рост педагогической, социальной и экономической эффективности его деятельности.

К сожалению, приходится констатировать, что проблемы учительского труда находят своё зеркальное отражение и в практике работы методистов:

- низкий профессиональный статус специалиста методического сервиса;
- высокие требования к квалификации методиста и отсутствие системы её повышения;
- потребность в специалистах новой формации и их отсутствие в штатном расписании методических центров; спектр задач, решаемых методической службой, существенно расширяется, появляется ряд новых функций, без учёта которых деятельность её теряет смысл и не отвечает современным требованиям.

Поддержка деятельности муниципальных методических служб и спрос за результаты её труда – это вклад в обеспечение позитивных изменений в образовательной практике территории и создание условий для непрерывной профессионализации кадров.

Шувалова С.О., директор Информационно-образовательного Центра, к.п.н., Заслуженный учитель РФ



## От оценки – к перспективам развития

Завершён основной этап реализации Программы развития МОУ ДПО «Информационно – образовательный Центр», которая разработана на 2009-2011 годы. В документе также были определены перспективы развития организации до 2013 года.

Стратегическая цель Программы – обеспечение качества и доступности методического сервиса субъектам образования города Рыбинска за счет эффективного использования существующих и появляющихся ресурсов в системе дополнительного профессионального образования.

Необходимым инструментом управления реализацией разработанной концепции является оценка. Она позволяет оценить актуальность, эффективность и успешность завершённой Программы.

В ходе проведения итоговой оценки перед группой экспертов МОУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» была поставлена задача поиска ответов на вопросы:

– Каковы фактические результаты Программы, в какой мере они соответствуют её целям?

– Что можно считать основными достижениями Программы? Чего по сравнению с планом сделать не удалось и почему?

– Каковы перспективы продолжения работы по окончании Программы?

Основным критерием оценки стала результативность, выражающая вклад результатов Программы в достижение конкретных целей и выгод, получаемых целевыми группами – пользователями Программы.

Количественная оценка показала, что 36% планируемых результатов достигнуты, по 56% наблюдается значительное продвижение в решении поставленных задач, по 8 % результатов эксперты зафиксировали отсутствие положительной динамики на данный момент.

Качественная оценка по каждому направлению позволила выявить основные достижения и определить перспективы развития Центра на ближайшую перспективу.

По направлению «Управление изменениями в системе методического сервиса на муниципальном уровне» важным шагом можно считать разработку модели и описание единого информационного пространства Центра, в том числе использование сайта Центра как инструмента управления изменениями в системе методического сервиса; освоение механизмов управления процессами реализации программ развития и инновационных проектов на уровне учреждений и муниципальной системы образования. В качестве перспективы обозначена разработка электронного инновационного паспорта муниципальной системы образования; освоение инструментов сайта, направленных на организацию интерактивного диалога педагогов и методистов, а также создание автоматизированной системы учёта посещаемости слушателей.

В процессе реализации второго направления Программы по обеспечению результативности внедрения инноваций в образовательном пространстве города создана и нормативно оформлена система научно-методического сопровождения инновационной деятельности, разработаны и реализуются планы, программы сопровождения, а также совместные проекты в рамках Программы развития муниципальной системы образования. Творческий и профессиональный потенциал субъектов инновационной деятельности выявляется в процессе подготовки и участия в профессиональных событиях: Ярмарки инновационных продуктов, конкурса методических служб, конкурса на присвоение статуса инновационных площадок и ресурсных центров и других. Оформлена и вошла в практику процедура методического аудита по организации инновационных процессов в образовательном учреждении. В дальнейшем предполагается включение

в систему научно-методического сопровождения муниципальных ресурсных центров, расширение реестра услуг по данному направлению.

Новым в работе специалистов Центра стало направление «Становление института сетевого взаимодействия субъектов образовательного пространства города». Сотрудниками Центра освоены ресурсы методического обслуживания механизмов сетевого взаимодействия, в том числе на основе средств ИКТ. Проведена серия проектных семинаров с целью формирования сетевых сообществ, в результате которых осуществляется взаимодействие между субъектами инновационного сектора. Средствами сети Интернет создано сетевое сообщество учителей математики, на сайте Центра функционирует сообщество специалистов, работающих в коррекционных классах, в стадии разработки – ресурс для учителей физической культуры. Разработан и функционирует сайт системы образования города как сетевой инструмент обмена информацией субъектов образовательного пространства города и региона.

Специалисты Центра обеспечивают повышение квалификации педагогических и руководящих кадров по данному направлению. За 3 года обучение прошли 116 педагогов по программам МОУ ДПО ИОЦ и ГОАУ ЯО ИРО. Это одно из перспективных направлений работы Центра. В дальнейших планах: развитие сетевого взаимодействия в процессе реализации Программы развития муниципальной системы образования, внедрение в практику апробированных средств взаимодействия (интернет-опросы, форумы, блоги, электронная почта и другие), описание моделей взаимодействия сетевых сообществ, публикации методических материалов по организации их деятельности, а также использование сайтов системы образования города, Центра, образовательных учреждений как инструмента взаимодействия. Разработка, оформление и апробация модели корпоративной информационно-библиотечной сети образовательных учреждений г. Рыбинска будет осуществляться в процессе деятельности Информационно-образовательного Центра в статусе РИП «Сетевая библиотека – центр информационно-образовательного пространства».

Достижению «опережающих» эффектов в развитии кадрового потенциала МСО (четвертое направление деятельности ИОЦ) способствовало овладение специалистами Центра культурой методического сервиса: приобретены умения выявления современных тенденций развития в муниципальной системе образования, освоены механизмы выявления профессиональных дефицитов и ценного опыта педагогов и руководителей ОУ, расширен спектр способов получения и обмена информацией, в том числе средствами ИКТ, введены в практику работы методиста инструменты инновационного менеджмента. Подготовлена команда тьюторов регионального и муниципального уровня по введению ФГОС, освоению и внедрению ИКТ в практику работы. В Центре оформлена практика сопровождения индивидуальных траекторий обучения педагогических работников через реализацию блочно-модульных образовательных программ. Продолжается разработка методических пакетов для обслуживания запросов педагога, в том числе дистанционно.

Для решения конкретных образовательных задач определен перечень социальных партнёров, нормативно обеспечено взаимодействие с ними, расширена география взаимодействия в ходе реализации пятого направления Программы

Результаты оценки реализации Программы были представлены на Совете Центра, их обсуждение с целью разработки перспектив развития МОУ ДПО «Информационно-образовательный Центр» коллектив продолжит на ближайшем педагогическом совете в апреле 2012 года.

*Семенова О.Ю., руководитель отдела МОСИА  
Информационно-образовательного Центра.,  
Почетный работник общего образования РФ*



### **Искусство управлять и искусство воспитывать**

В должности директора работаю с 2005 года. За это время в коллективе сложился работоспособный коллектив – команда единомышленников-профессионалов, нестандартно мыслящих, имеющих своё видение в развитии учреждения. Особое место уделяю повышению квалификации педагогических и руководящих работников, поскольку сегодня нужен педагог нового типа с новыми профессиональными умениями и качествами. Благодаря введению дистанционных технологий, многие повышают квалификацию заочно. Как следствие, 3 человека имеют отраслевые награды – звание «Почётный работник общего образования Российской Федерации», 1 – награждён государственной наградой – медалью ордена «За заслуги перед Отечеством II степени». В учреждении созданы все условия для удовлетворения образовательных запросов детей в познавательной, творческой и исследовательской деятельности, все настроены на достижения. За последние 5 лет педагогами подготовлено 4 лауреата Премии Президента Российской Федерации, 6 лауреатов Премии Губернатора Ярославской области, 39 призёров международного уровня и 92 призёра российского уровня.

Педагогический коллектив Центра постоянно работает в инновационном режиме. Инновационная деятельность планируется исходя из анализа работы, диагностики, выявления сильных и слабых сторон. Результатом инновационной деятельности является изменение содержания образования Центра, увеличение количества победителей в соревнованиях, конкурсах, конференциях различного уровня; публикации в средствах массовой информации, организация и проведение новых мероприятий, в том числе в рамках межведомственной акции «Детям – заботу взрослых»; обновление содержания имеющихся дополнительных образовательных программ. В образовательный процесс внедрены информационные технологии. Созданы презентации о



направлениях деятельности отделов, о дополнительных образовательных программах, компьютерный банк данных одаренных детей. Педагоги активно используют Интернет-ресурсы. ИКТ-технологии широко применяются при проведении образовательных событий муниципального и регионального уровня.

Руководитель не только должен знать, что делать, но и иметь опыт того, как это делать. С этой целью в 2011 году я работала в составе стратегической команды Департамента образования «Образование будущего создаем сегодня» и являюсь активным участником региональной инновационной площадки по теме «Производство и научно-методическое сопровождение инновационных образовательных услуг дополнительного образования детей» на базе МОУ ДОД ЦДЮТЭ. Полученный опыт позволяет определённым образом действовать в различных ситуациях и принимать правильные решения.

*Завьялова С.В., директор ЦДТ «Солнечный»,  
Почётный работник общего образования*



### **Завершать дело успехом, победой**

С чего начать? Как приступить? Передо мной чистый лист бумаги, на нем появился заголовок, первая буква, пальцы замерли на клавиатуре, курсор мигает, призывая к действию, проходят секунды, минуты, время затягивается, я замерла и напряженно думаю – с чего начать? Как приступить? Но я знаю, что не только должна, но и могу найти ответ, а главное – своевременно начать. Поэтому я руководитель, директор, заведующий. Тот, Кто Принимает Решения, доводит их до конца и несет за них ответственность.

Современный руководитель – кто он? Директор ли, менеджер, учитель или дипломат, чиновник, еще долго можно продолжать ряд статусных позиций, и, на самом деле сегодня трудно понять, кто же он есть, потому что среди калейдоскопа картинок, сменяющих друг друга, даже в течение одного рабочего дня можно ощутить себя и окрыленным, и опустошенным, и отчитывающимся, и созидающим. Я не имею права на грубость и раздражение, на невниманье и нерешительность, а имею право на мудрость, гибкость, высокий профессионализм и работоспособность. Я должна оперативно чувствовать время, предвидеть и прогнозировать любую ситуацию, гибко перестраиваться по всем требованиям жизни, разумно рисковать. Это вносит особый колорит в ощущение действительности и делает работу в должности заведующего детским садом необыкновенно трудной, но чертовски интересной. Я часто сравниваю себя с дирижером. Когда ты берёшь в руки свою волшебную палочку, необходимо думать, а насколько сыгран мой коллектив, слышат ли исполнители друг друга, или каждый увлечён только своей игрой? И вот сейчас, в эту самую минуту, начинаешь отчётливо понимать, что твой успех, успех руководителя, дирижёра зависит от успехов каждого в отдельности, от тех, кто рядом с тобой, от успеха всего коллектива в целом.

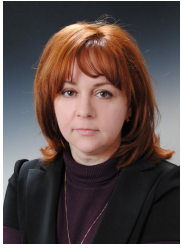
За шесть лет управленческой работы я поняла – самой важной способностью, которой должен обладать руководитель, является способность получения результатов через других. Мы росли вместе – я и мои педагоги. Я хотела дать им понять, что они могут быть другими: более интересными, успешными, что они все очень талантливые.

Итогом моих убеждений стало то, что у некоторых творческих педагогов появилось адекватное желание выйти за рамки детского сада и продемонстрировать себя педагогической общественности города. Они много сил положили на повышение своего профессионального уровня и методического мастерства, осваивая инновационные педагогические технологии через налаженную сеть обучающих семинаров, методических практикумов, участвуя в многочисленных конкурсах, фестивалях. Как результат, в течение последних пяти лет четыре воспитателя приняли участие в муниципальном конкурсе «Учитель года России», трое из них стали лауреатами, а Я.Е. Мерзлякова – победителем конкурса «Лучший воспитатель дошкольного учреждения» в 2012 году.

Что нужно, чтобы быть хорошим, успешным руководителем, неся на своих плечах громадную нагрузку и ответственность?

Мне кажется, главное – смотреть вперед и видеть цель, принимать правильные решения, правильно действовать и непременно завершать дело успехом, победой.

*Кораблева Т.Б.,  
заведующий детским садом № 116*



### Завтра начинается сегодня

28 марта мне впервые удалось поучаствовать в образовательном событии с нетрадиционным названием «Парк открытых студий». Привлекал не только романтический жанр этого действия, но и актуальная тема «Мастер-класс – обучение для будущего». Возникло желание поучиться у профессионалов проведения этой самой трудной, на мой взгляд, форме демонстрации педагогического мастерства.

Открыла VI сессию «Парка открытых студий» директор ЦДЮТЭ Н. В. Косолобова, рассказав об истории купеческого дома XVIII века, где мы собрались. Возникло необычное ощущение контраста между темой образования будущего и окружающей старинной атмосферой. Это чувство связи времен и поколений завораживало и не покидало меня до окончания праздника. Н. И. Дроздецкая, заместитель директора ИОЦ и организатор «Парка открытых студий», уверена в том, что «каждый участник конкурса «Учитель года России» или «Лучший воспитатель дошкольного учреждения» становится проводником инновационных идей, современных педагогических проблем. Он является тем центром, от которого инновационные изменения распространяются в его образовательном учреждении, округе».

«Пришел в конкурс и остался в нем навсегда», – говорят каждый год те, кто прошел это серьезное испытание, преодолел себя, получил колоссальный методический и жизненный опыт. Этот год не стал исключением. В ряды клубов «Профессионал» и «Проф-юни» были торжественно приняты 5 педагогов, среди которых: Е. Г. Лопатина, учитель информатики СОШ №44, и Я. Е. Мерзлякова, старший воспитатель МДОУ №109, победители муниципального тура конкурсов «Учитель года России» и «Лучший воспитатель дошкольного учреждения» в 2012 году.

Разделившись на три группы, мы последовательно посетили три студии. Сначала мне было непонятно, какая связь между названием студии «Культура» и заявленной темой «О рыбах и не только». Оказывается, все представленные здесь мастер-классы были посвящены истории Рыбинска, его символике, музеям и старинным народным промыслам.

Мотив народных традиций присутствовал и в работе студии «Техника» по теме «Узелковая техника: неизвестное об известном». Здесь участники в парах плели из ниток пояс для жениха и невесты так, как это делали в старину, чтобы брак был крепким, научились завязывать настоящий морской узел, а также выполнили ряд танцевальных движений, позволяющих снять напряжение и освободиться от психологических «узлов».

Самой знакомой для меня была тема студии «Наука» – «Ищу гармонию во всём», т.к. несколько лет назад мы с учениками работали над проектом с аналогичным названием. Я и раньше знала о существовании гармонии в математике, музыке, изобразительном искусстве, но открытием для меня стала мысль о том, что лишь человек, обладающий внутренней гармонией, может создавать истинные шедевры в любых сферах жизни.

В методическом кафе «Креатив» состоялось чаепитие, а обаятельные ведущие предложили экспериментальное меню, состоящее из нескольких «экзотических блюд», где талантливые педагоги продолжили демонстрировать свое мастерство, а посетители делились впечатлениями об этом красивом педагогическом шоу. Выяснилось, что не было ни одного человека, кто не принимал бы участия в мастер – классах, каждый нашел свою нишу, то, что ему было интересно и полезно. Здесь не было рав-

нодушных, все «дышали одним дыхом», как говорил М. Шолохов.

Я полностью согласна со словами Т. Н. Фруктовой, главного специалиста Департамента образования, которая подчеркнула высокий профессионализм всех участников Сессии, а также пожалела, что это образовательное событие, пронизанное духом любви к родному краю и его традициям, не стало достоянием выпускников педагогического университета. Огорчило, что немногие из них собираются приехать работать в наш город.

Подобные образовательные события заставляют задуматься над будущим образования, пересмотреть свой опыт, ощутить гордость за то, что «учителями славится Россия», получить импульс для дальнейших творческих достижений и непрерывного самосовершенствования, ведь обучение для будущего начинается сегодня.

Пешнина М.В.,  
заместитель директора по УВР СОШ № 44

### Президентские спортивные игры



На основании Указа Президента Российской Федерации от 30 июля 2010г. № 948 «О проведении Всероссийских спортивных соревнований (игр) школьников» с сентября 2011 года в Ярославской

области проводится региональный этап Всероссийских спортивных игр школьников «Президентские спортивные игры». Он включает в себя 7 видов соревнований для трёх возрастных групп обучающихся. Организатором регионального этапа является Департамент образования Ярославской области.

В городском округе город Рыбинск с целью развития физкультурно-спортивного движения, формирования позитивных жизненных установок у подрастающего поколения, выявления одарённых в спортивном отношении школьников Департаментом образования и Информационно-образовательным Центром совместно с Департаментом по физической культуре, спорту и молодёжной политике разработано и реализуется Положение о 42-ой Спартакиаде школьников, которая является муниципальным этапом «Всероссийских спортивных игр» и включает 12 различных видов соревнований. Образовательному учреждению необходимо принять участие в 4-х обязательных и 2-х по выбору видах соревнований.

За прошедший период этого учебного года мероприятиями Спартакиады было охвачено около 1700 обучающихся 5–11 классов из 29 образовательных учреждений. Команды-школы – победители муниципальных соревнований – представляли наш город на областном этапе в городе Ярославле, Угличе, Ростове. Это СОШ №№ 23, 12, 1, 28, 44, 32, 27, 20, 6, 17, гимназии №№ 8 и 18. Наиболее удачно команды г. Рыбинска выступили в соревнованиях регионального этапа «Президентских спортивных игр» по лёгкой атлетике (1, 2, 3 места) и по лыжным гонкам (1, 2 места).

Впереди областные соревнования по баскетболу и «Шиповка юных». Пожелаем успехов командам школ, которые будут представлять город Рыбинск! Надеемся, что они смогут пополнить «копилку» призовых мест!

Потанова О. А.,  
методист МОУ ДПО  
«Информационно – образовательный Центр»





Темы выпусков  
**«Образовательного диалога»**  
в 2012 году

- ✚ Профессиональные конкурсы как презентация профессиональных достижений - январь
- ✚ Образование будущего создаем сегодня (по итогам муниципальной конференции) - февраль
- ✚ Свободное время школьников: приоритет школы или семьи? - март
- ✚ Директор, руководитель, менеджер - апрель
- ✚ Пути становления потенциально одаренного ребенка - май
- ✚ От здоровьесбережения к здоровьесформированию. Экология личности - август
- ✚ Сервис, инициатива, креативность (к 10-летию Информационно-образовательного Центра) - сентябрь
- ✚ Будни и праздники молодого педагога - октябрь
- ✚ Методическая служба новой школы и в новой школе - ноябрь
- ✚ Новогодний калейдоскоп - декабрь

Редакционная коллегия:  
Дроздецкая Н.И. – главный редактор,  
Синюкова Ю.В. – компьютерная  
верстка и дизайн,  
Тугаева В.С. – обеспечение тиража

152907, г. Рыбинск  
Ярославской обл.,  
ул. Солнечная, 2,  
МОУ ДПО (повышения квалификации  
специалистов) «Информационно-  
образовательный Центр»  
Телефон: (84855) 55-07-93

Е – mail: [ioc.ryb@rambler.ru](mailto:ioc.ryb@rambler.ru)  
[ioc.ryb@mail.ru](mailto:ioc.ryb@mail.ru)  
Сайт: <http://ioc.rybadm.ru>

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

# ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ДИАЛОГ

Ежемесячное информационно –  
рекламное издание  
№ 4 (93) апрель 2012 год



**Директор, руководитель,  
менеджер**