



Образовательный диалог

Руководитель: время перемен

Перестройка, реформирование, модернизация... Мне кажется, что общую сущность этих явлений можно выразить словом «ПЕРЕМЕНЫ».

Задумавшись о роли руководителя в условиях постоянных, быстро приходящих один на смену другому изменений в системе образования, я решила обратиться к афоризмам. И вот что нашла:

«Перемены происходят лишь тогда, когда мы идем наперекор тому, к чему привыкли». «Всякая переменна прокладывает путь другим переменам».

В настоящее время глобальные перемены происходят не только в области образования школьников, но и в тех организационных условиях, которые должны стать основой для появления нового. Неправильно думать, что за всё в школе несёт ответственность руководитель, но от его «политической воли» зависит очень многое. Как и для большинства педагогов, самой сложной задачей является принятие сути перемен не на формальном, а на ценностном уровне. Если этого не происходит, то всё последующее становится слоями пирога под названием «Формальный», «испечь» который можно без особых трудностей и подчас очень болезненной внутренней перестройки. Но если случается акт согласия, принятия, убежденности в том, что новые требования не просто имеют право на существование, а они являются логическим продолжением всего, что происходит сразу за порогом школы, то именно с этого момента начинается трудная работа над собой, которая в силу истинных личностных переживаний не может не находить своего отражения в реальной деятельности. Это значит, что коллеги, сотрудники увидят, услышат и вынуждены будут считаться с изменившимися подходами в деятельности руководителя.

К сожалению, не стоит рассчитывать на то, что «обновленный» директор или его заместители автоматически становятся условием для изменений, которые должны произойти в школе. Большинство руководителей сейчас по собственному желанию или по требованиям к должности, но обучаются основам менеджмента. Это не только необходимый, но и очень своевременный шаг. Не секрет, что чаще всего директора школ и его заместители «вырастают» из учителей, которые в своей управленческой деятельности продолжают играть некогда провозглашенную и соответствующую определенному уровню развития образования роль «учителя учителей». Нельзя сказать, что это вдруг стало совсем неправильно. Но как в образовании школьников, так и здесь другим стало понимание того, ЧЕМУ учить. Как ни странно может показаться на первый взгляд, но ответ на этот вопрос можно найти в Федеральных государственных образовательных стандартах второго поколения. Именно там мы читаем:

– обучающийся должен осознавать свои образовательные «дефициты» и выстраивать индивидуальную образовательную программу (независимо от должности и в соответствии с миссией образовательного учреждения);

– обучение должно происходить в режиме *системно-деятельностного подхода* (на основе согласования своих профессиональных целей с коллегами в режиме взаимодействия); и т.д.

Под «обучающимся» в данном контексте предполагается иметь в виду не только учителя, но и руководителя.

Время перемен в системе образования – это время интенсивного дополнительного индивидуального профессионального образования руководителей и педагогов. Масштабность происходящих изменений уже не дает возможности заложить новую информацию в буклеты, выдать их каждому специалисту и ждать, что все произойдет как того требуют нормативные документы. И никакой самой золотой преподаватель в рамках курсовой переподготовки не сумеет рассказать и объяснить всё, что необходимо каждому прочитать, переработать, переосмыслить и пр. Большое значение в наше время приобретает САМООБРАЗОВАНИЕ. Профессиональные встречи на семинарах, конференциях, курсах должны рассматриваться не как «учебники», в которых даны ответы на все вопросы, а как средство разрешить *собственные* проблемы, убедиться в совпадении или несовпадении *собственных* представлений о сути происходящих перемен с теми, которые высказывают коллеги, задаться новыми вопросами и искать пути получения ответов на них.

Именно такой подход к участию в организационно-педагогических мероприятиях, проводимых силами ГОАУ ЯО «Институт развития образования» и МОУ ДПО «Информационно-образовательный Центр», может быть продуктивным и дать определённый образовательный результат, гарантирующий индивидуальное продвижение специалиста по освоению современных ценностей образования, новых подходов к его осуществлению.

Возвращаясь к роли руководителя, должна заметить, что логика разворачивающихся процессов модернизации внутри организации оказывается очень жесткой: от того, насколько руководитель сумеет почувствовать разницу между привычным, хорошо отлаженным, но невостребованным сегодня и подчас пока трудным для осознания, но новым и гораздо более логично вписывающимся в современную картину мира, зависит не только профессиональный рост педагогического коллектива, а в конечном итоге – жизненная успешность тех, кто сейчас сидит за школьной партой.

Яковлева Т.Д., доцент кафедры
общей педагогики и психологии ГОАУ ЯО ИРО



Командообразование как фактор успешности инновационной деятельности учреждения

Основная проблема любой организации – это задача управления. Ещё более сложная проблема – управление изменениями.

Под эффективной командой в нашем образовательном учреждении мы понимаем сплоченную группу, коллектив, способный создавать благоприятный психологический, инновационный климат и добиваться реальных результатов. Команда выступает в качестве особой формы организации людей, основанной на продуманном позиционировании участников, имеющих общее видение ситуации и стратегических целей организации и владеющих отработанными процедурами взаимодействия.

Признание самого существования командного подхода связано с последними исследованиями в области развития организации и представлениями о ней как обладающей особой культурой, ценностями, символическими ритуалами.

Мы придерживаемся следующих подходов к формированию команды, предложенных М. Биром: целеполагающий, межличностный, ролевой. Именно эти подходы считаем основными способами формирования команд.

1. Целеполагающий подход (основанный на целях). Этот подход основан на улучшении умения членов группы ориентироваться в процессах выбора и реализации групповых целей. Процесс осуществляется с помощью консультанта.

2. Межличностный подход (интерперсональный). Он сфокусирован на улучшении межличностных отношений в группе и основан на том, что межличностная компетентность увеличивает эффективность существования группы как команды. Целью его является увеличение группового доверия, поощрение совместной поддержки, а также увеличение внутрикомандных коммуникаций.

3. Ролевой подход. Этот подход предполагает проведение дискуссии и переговоров среди членов команды относительно их ролей. Данный подход основывается на предположении, что команды в ролевом плане состоят из частично перекрывающихся друг друга ареалов ролей.

При организации команды стараемся учитывать роль пяти принципов Бей ли:

- чрезвычайно велика роль профессионала в группе;
- эффективность группы зависит как от профессионалов, так и от группы;
- каждой группе необходимо равновесие ролей;
- личностные характеристики отдельных членов группы позволяют хорошо приспособиться к выполнению одних ролей и ограничивают в других;
- только когда группа обладает равновесием внутригрупповых ролей, она может рационально выполнять работу.

На наш взгляд, один из главных факторов деятельности команды и условий реализации инновационных процессов является условие, определенное А.Н.Леонтьевым: цели организации и осуществляемая ею деятельность должны выступать средством реализации собственных целей и задач значительной части работников (продвижение в организации, повышение

своей квалификации, непрерывный процесс образования, расширение связей и коммуникаций, повышение заработной платы и т.д.).

Определяем несколько видов команд, осуществляющих инновационный процесс: управленческая команда, рабочие группы (проектная команда, проблемная группа и т.д.). Управленческая команда призвана решить две основные задачи:

1.определить направления организационных изменений, то есть точно понять, чем система будет заниматься, а чем не будет, на какие ключевые компетенции (знания, умения и опыт) организация будет опираться;

2.сформировать рабочие группы внедрения, в рамках которых персоналом, с использованием интеллектуального потенциала и компетенций работников, будет происходить детализация и формализация изменений; на рабочих группах легко и органично решаются вопросы согласования межфункционального взаимодействия, организационной структуры, формирования регламентов деятельности и т. д.

Определение вида рабочей группы вызвано рядом условий.

Первое. Будет ли это постоянная проектная группа, то есть, будет реализован проектный подход или это будет просто временная группа, созданная под внеплановое задание, осуществляемое в рамках существующей функциональной структуры (в рамках методического объединения);

Во-вторых, на выбор конкретной структуры влияют такие специфические факторы, как: технология, неопределенность, длительность и др.

Многие теоретики и практики командообразования отмечают тот факт, что эффективная команда не появляется сразу, она является результатом деятельности и руководителя, и членов команды.

Они определили признаки эффективной команды, которые мы признаем в своей деятельности командообразования как основные: предназначение и ценности, результативность, оценка и признание, дееспособность, удовлетворённость, коллективизм, творческий подход.

Как результат работы такой команды - создание инновационных *продуктов*.

Именно наличие эффективной команды (единой команды педагогического коллектива, управленческой команды, творческих и рабочих групп) позволило образовательному учреждению добиться определенных успехов в инновационной деятельности. Школа является активным участником инновационных проектов, имеет статусы: муниципальной инновационной площадки, базовой площадки Ярославской области, муниципального инициативного проекта, региональной инновационной площадки.

Организация командных групп является одним из самых эффективных инструментов современного организационного развития. Управление образовательными учреждениями сегодня – это не просто опыт, который может приобрести каждый, это новая особая область научного знания, которой необходимо овладеть, и это искусство, требующее природных задатков, особого таланта, лидерских качеств личности и без сомнения наличие эффективной педагогической команды.

Шальнова О.Н.,

директор СОШ № 28 им. А.А. Суркова

Самооценка образовательного



учреждения как ресурс управления качеством образования

В рамках управления качеством интегрируется целый ряд видов деятельности, процессов, направленных на достижение определенного уровня качества образовательной деятельности и её результатов.

Самооценка является ключевой в процедурах, связанных с мониторингом качества образования, выбором приоритетов и линий развития.

Развитие самостоятельности образовательных учреждений – одно из ключевых направлений Национальной образовательной инициативы «Наша новая школа» – требует наличия в практике работы школ инструментов и технологий управления качеством образования, позволяющих получать на систематической основе достоверную и актуальную информацию о состоянии образовательной системы и педагогических процессов. К таким инструментам следует отнести самооценку школы.

Самооценка – это оценка всеми участниками образовательного процесса состояния отдельных областей и объектов образовательной системы школы, имеющая системный характер и направленная на повышение качества и эффективности деятельности образовательного учреждения.

Школьная самооценка рассматривается как один из важнейших инструментов повышения качества образования в большинстве стран.

Самооценка средней общеобразовательной школы № 24 проводится ежегодно, начиная с 2008 года. В школе был осуществлён запуск процесса самооценки: издан приказ, согласно которому назначены ответственные и созданы рабочие группы, в состав которых вошли члены администрации, руководители МО, психолог и три учителя. Разработано и утверждено Положение о самооценке деятельности ОУ. Вопросы самооценки рассматривались на педагогическом совете. Начатая активная работа по самооценке впоследствии приняла формальный характер. Как отмечает Г.Келс, если проведение самооценки обусловлено только внешними причинами, то все усилия направляются не на проведение действительной оценки, а на подготовку отчёта. В процессе самооценки не участвовала основная часть учителей, непосредственных исполнителей образовательных задач, от качества работы которых зависит общая результативность работы школы в обучении учащихся и партнерстве с родителями. Поэтому самооценка не стала задачей каждого работника школы, не учитывала мнений всех участников образовательного процесса.

Таким образом, в связи с формальным подходом к проведению самооценки деятельности школы, она не выполняет своего главного предназначения – выявления проблем и поиска путей их решения, а в итоге улучшения работы образовательного учреждения и повышения качества образования.

В 2012 году школа получила статус муниципальной инновационной площадки по теме «Доработка формы отчёта по самооценке образовательного учреждения». И это нас натолкнуло на необходимость разработки проекта по самооценке.

Цель проекта: внедрение в систему работы учреждения самооценки как нормы для коллектива школы, позволяющей в процессе взаимодействия всех

субъектов образовательного процесса инициировать изменения в жизнедеятельности образовательного учреждения, направленные на повышение качества образования. Внедрение процедуры целенаправленной и осознанной самооценки, способствующей:

- повышению уровня информированности всех членов коллектива и родительской общественности о жизнедеятельности школы;
- повышению степени включённости всех заинтересованных лиц – педагогов, обучающихся, родителей – в процесс управления качеством образования на уровне школы;
- формированию навыков самооценки и рефлексивного поведения обучающихся и педагогов.

Проект реализуется в интересах прямых участников образовательного процесса – обучающихся и их родителей, педагогов и администрации школы, поскольку направлен на реализацию баланса их интересов в обеспечении качества образования выпускников школы.

Ведущими принципами в процессе самооценки для нас являются: процессный подход к управлению качеством, вовлечение персонала и ориентация на результат.

Практическая реализация принципов предполагает переход от ситуации формального подхода к процессу самооценки, при которой:

- все субъекты образовательной практики участвуют в сборе, анализе информации, выявлении проблем и поиске путей их решения;
- все субъекты участвуют в согласовании позиций и принятии консолидированного решения, которое оформляется администрацией в виде управленческого решения;
- все субъекты включаются в реализацию управленческого решения и разделяют ответственность за его выполнение.

Процесс проведения самооценки не менее важен, чем результаты. Непосредственная реализация процесса самооценки связана с изменением организационной структуры учреждения с целью повышения включённости педагогов, родителей, обучающихся в управление школой, формирование мотивационной среды, стимулирующей участие в управлении, применение особых методов групповой работы, обеспечивающих активизацию каждого участника. Творческая и динамичная работа в группах для работы над отдельными ключевыми областями с партнерами является важной частью процесса.

В результате мы предполагаем получить:

- рост уровня информированности членов коллектива и родительской общественности о жизнедеятельности школы;
- повышение степени включённости всех заинтересованных лиц – педагогов, обучающихся, родителей – в совместную деятельность по оценке качества образования;
- рост уровня сформированности навыков самооценки и рефлексивного поведения педагогов и обучающихся.

В настоящий момент коллектив школы работает над отработкой новой формы отчёта по самооценке. Надеемся, что наша работа поможет другим коллективам.

*Дедкина И. И.,
директор МОУ СОШ № 24*



Культурсообразная воспитывающая среда как фактор духовно-нравственного воспитания

В настоящее время научно обоснованным признается постулат о том, что образовательное учреждение должно готовить образованных, творческих людей, которые обладают моральными принципами и способны к решению сложнейших экономических и социальных проблем. Поэтому современное общество ставит перед системой образования актуальную задачу - создать образец культурсообразной среды, учитывающей особенности ребенка и социальной обстановки. Практической целью является создание условий для успешной социализации ребенка с момента его поступления в ОУ, хотя процесс социализации начинается с раннего возраста, затрагивая атмосферу, в которой растет ребенок.

Свободной и законопослушной может быть только нравственная личность. Нравственность в отличие от морали, укоренена не столько в правовых нормах, но, прежде всего, в Отчизне, культуре, религии, народе, семье - во всем том, чему личность вручает себя целиком и свободно.



Нравственность, имеющая своим источником духовность, не просто формируется, она воспитывается с малых лет. Поэтому в современной педагогике среди прочих

более чем какое-либо другое имеет право на существование направление, обращенное к духовно-нравственным основам просвещения и базирующееся на фундаменте культурных традиций.

Культурсообразная воспитывающая среда - это совокупность окружающих ребенка обстоятельств, социально-ценностных, влияющих на его личностное развитие и содействующих его вхождению в современную культуру. Содержанием среды как фактора социального развития личности ребенка - предметно-пространственное окружение, социальноповеденческое окружение, событийное и информационное окружение - совокупность их разворачивается на фоне природного окружения ребенка. Соотнесение себя с окружающим миром позволяет ребенку осознать и почувствовать себя частицей этого мира, глубоко связанной с формой социальной наследственности, как некоторый порядок вещей и событий.

Не случайно педагогический коллектив выбрал для реализации Программы поддержки тему «Создание культурсообразной среды личностного развития ребёнка». В страткоманду вошли: Корнюшкина Н.М., директор детского дома, Соколова О.С., заместитель директора по УВР, Саморокова И.В., заведующей библиотекой, Галдева И.Г., учитель-логопед. Разнообразие форм и программ культурсообразного образования, использованных в процессе реализации Программы, включает не только историко-культурный подход, но и проблемный подход, ориентированный на анализ детьми современной ситуации. Мы понимали, что не-

обходимо учитывать особенности личностного развития каждого ребенка и педагога, предусматривать не только свободу выбора, но и «свободный переход» между различными направлениями деятельности. В образовательной практике детского дома достаточно популярно применение технологий, ориентированных на развитие культурсообразной среды: применение предметных, надпредметных и интегративных форм и



методов организации самостоятельной познавательной деятельности, как метод проектов, «погружения» и др., вовлечение воспитанников в научно-исследовательскую деятельность;

организация творческой, художественной, спортивной деятельности учащихся через работу студий, кружков, секций; внедрение творчества во все сферы жизнедеятельности обучающихся. Как итог: создание сборника «Азбука нравственности». Интересны были задания на каждом этапе работы. Выбор актива детского дома: воспитанники (1 школьник, 1 студент), педагог от каждой группы; обсуждение и отбор членами актива понятийного аппарата «Азбуки нравственности»; составление плана работы, определение способов сбора и анализа информации; разработка схемы действий, методов работы для получения результата. Наиболее интересным был этап сбора и систематизации основных понятий духовно-нравственного направления, самостоятельное осмысление и формулировка понятия на уровне ситуации, текстов и т.д. Участие детей осуществлялось по нескольким направлениям: в актовом зале ребятам была предоставлена возможность для высказывания и оформления своих мыслей по предложенным духовно-нравственным определениям; каждому воспитаннику выдана таблица с понятийным аппаратом и матрицей; систематизация и обобщение материалов, полученных в ходе поисково-творческой деятельности воспитанников и педагогов; поиск оптимальных методов и приемов для проведения



упражнений и заданий с воспитанниками; анализ книжного фонда библиотеки детского дома для более глубокого изучения и осмысления понятийного аппарата «Азбуки нравственности». При изучении понятийного аппарата к числу наиболее известных понятий для воспитанников относятся: любовь, верность, дружба, мечта, доброта, ревность, трудолюбие, предательство. Затруднение вызвали такие понятия, как: терпимость, формализм, честолюбие, благородство. Поскольку набор ценностей в основном усваивают воспитанники только из своего жизненного опыта и социальной действительности, благодаря «Азбуке нравственности» должно произойти переосмысление системы ценностных ориентаций личности.

Сборник «Азбука нравственности» планируем издать в мае-июне 2013 года.

Соколова О.С.,
заместитель директора, детский дом №72



Делись с другим и обогатишь себя

Коллеги, кто из вас пробовал плести кольчугу, а мастерить народную куклу-сватью сможете, а рисовать музыку? Эти вопросы ввели наших коллег в недоумение после посещения нами клубов «Профессионал» и «Проф-юни», а вернее прогулки по Парку открытых студий - традиционной для весны методической сессии по обмену педагогическим опытом. Как много подобных сборов в нашей педагогической практике! Бывают дни в нашей жизни, которые наполнены скучными, сухими, однообразными мероприятиями. А бывают такие дни, которые становятся событийными. Посещение Парка открытых студий - это действительно событие! Непринуждённое профессиональное общение участников студий и гостей Парка, совместное творчество единомышленников, заинтересованных в развитии общего дела. 2013 год в России объявлен годом защиты окружающей среды. Тема VII сессии Парка созвучна с ним - «Вместе строим ЭКОДОМ». Экология души, экология отношений – это очень важно в стремительном веке технического прогресса.

Все участники методической сессии получили возможность удивиться, восхититься, обрадоваться. Удивила живая, очень доброжелательная и абсолютно естественная атмосфера общения, сохранившаяся на протяжении всей встречи. Ещё удивило, и это мы относим к мастерству ведущих, что к большинству участников было обращение по имени и отчеству, значит, что все присутствующие, даже гости, люди, неслучайные для Клуба. Это усиливает и подчёркивает ценность каждого участника Парка.

Поразило оригинальное содержание всех заявленных в маршрутном листе студий Парка: «Я в знаках, символах читаю книгу жизни...» или «Прислушайся: то звуки жизни, звуки мира...». Формы, в которых было предложено содержание, были неожиданны, и очень полезны в педагогической практике. На каждой студии можно было сделать своими руками тряпичную куклу, смастерить кольчугу, решить логическую задачу. Мы ощутили полную свободу творческого поиска. Особенно восхитила смелость преобразования пространства в кафе «Креатив». Многие из нас привыкли к образным названиям на различных методических совещаниях. В Парке – всё по-настоящему: уж если кафе, так кафе! Мы ушли из привычной обстановки актового зала ЦДТ «Солнечный», а вернулись в романтическую атмосферу: столики, цветы, чайная церемония, звучание красивой музыки... Какое точное название темы Кафе «Я радость бытия принёс тебе в подарок...!» По всему чувствовалось, что организаторы создают Парк с любовью и трепетом. Мы, участники, действительно ощутили способность членов Клуба «увидеть и показать необычное в обычном».

Порадовало, что Парк Открытых студий имеет большое число поклонников в системе образования города. А это значит, что идеи и опыт членов Клубов «Профессионал» и «Проф-юни» востребованы, «идут в народ» и продолжают жить в педагогической практике воспитателей и учителей Рыбинска. Организаторы Парка - это люди сильные и масштабные, не боящиеся «оторваться от земли», чувствующие современные

тенденции в педагогической практике. И в этом заключён основной секрет их саморазвития.

В меценатстве есть неписанный закон: поделись с другим и станешь богаче. Мы уверены, что этот подход очень справедлив для всех педагогов. Организаторов Парка не пугает открытость, готовность транслировать свой опыт, это для них норма: ведь результаты педагогического мастерства, переданные другим людям, приобретают новое содержание. А когда ты передаёшь другому всё, что знаешь и умеешь, у тебя остаётся важное преимущество: сам начинаешь расти быстрее. Желаем Клубу «Профессионал» и Клубу «Проф-юни» неиссякаемого источника творческих прорывов, постоянного стремления к поиску новых горизонтов педагогической деятельности. Помните: кто отдаёт, тот обязательно приобретает!

*Конюхова Н. Н.,
заместитель директора по ВР, лицей №2,
Сахарова Е. В.,
учитель начальных классов, лицей №2*



География студий расширяется



Центр детского и юношеского туризма и экскурсий принимал в очередной раз заместителей директоров Центров туризма из Владивостока, Мурманска, Томска, Оренбурга, Ставропольского края и многих других регионов России. Тема семинара «Проектный подход в деятельности Центра детского и юношеского туризма и экскурсий». Семинар открыл начальник отдела дополнительного образования и воспитания Департамента образования А.В. Завьялов, он познакомил гостей с ресурсами дополнительного образования и их значимости в городе Рыбинске. О системе работы Центра детского и юношеского туризма и экскурсий рассказал директор Н.В. Косолобова.

Центральным звеном семинара стали открытые образовательные студии в отделах Центра. Каждый отдел не просто показал проектные подходы в своей деятельности, а использовал различный инструментарий, которым владеет педагогический коллектив. В проблему сохранения культурного наследия нашего края участники семинара погрузились вместе с нашими краеведами Е.П. Балагуровым, Н.Н. Большаковой, В.М. Громовой, а молодой специалист Ю.В. Кравцова увлекла всех интерактивной игрой о городах России. С известным не только в Рыбинске, но и далеко за его пределами, детским геологическим движением наших гостей познакомил Т.М. Жукова. Актуальное на данный момент экологическое направление было представлено руководителями экологических отделов Малаховой Т.В., Гавриловой Н.Б., Степановой Е.С.. Путешествуя по этим студиям, гости побывали в роли дизайнера, обучающегося, помогли улиткам дорисовать рисунок. Работа мастер-классов и образовательных студий позволила каждому педагогу показать свой авторский почерк, определить приоритеты в совершенствовании профессионального мастерства.

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



Муниципальный ресурсный центр: опыт и результаты

С ноября 2011 года на базе муниципального образовательного учреждения средней общеобразовательной школы № 26 и муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей - Центра детского и юношеского туризма и экскурсий действует муниципальный ресурсный центр.

Таким образом, ключевой идеей в деятельности ресурсного центра является создание условий для планируемого совершенствования и развития потенциально одаренных детей г. Рыбинска, занимающихся во внеурочной деятельности спортивным туризмом и прикладными видами спорта.

За два года в соревнованиях приняли участие более 700 обучающихся из 14 образовательных учреждений города Рыбинска и представители 4 территорий Ярославской области (Рыбинский муниципальный район, г. Тутаев, г. Переславль, г. Ярославль), в 2011-2012 году 17 участников соревнований выполнили спортивные разряды по туризму, а уже в 2012-2013 году - 28 человек, из них - 13 человек второй взрослый, а двое - первый взрослый по спортивному туризму.



Работа со спортсменами-туристами в рамках ресурсного центра позволяет не только повышать их квалификационный уровень, но и обеспечивает конкурентоспособность среди спортсменов, учит их взаимодействовать друг с другом, уважать соперников. Соревнования состоят из трёх отборочных этапов в двух возрастных группах и финальных стартов. По итогам стартов 2012-2013 года победителями в своих возрастных группах стали Павлов Артем (лицей №2), Фрейлих Надежда (школа № 21), Сарафанников Дмитрий (СОШ № 26) и Беянина Мария (СОШ № 26), призёрами - Пестов Владислав (школа 43), Кабанова Мария (п.Фоминское Тутаевский район), Смирнова Полина (СОШ № 10), Новожилов Алексей (СОШ № 26), Чебоксаров Александр (школа 23), Бербенцева Карина (СОШ № 6).

В феврале-марте 2013 года прошли областные соревнования по туризму среди обучающихся образовательных учреждений области. Город Рыбинск был достойно представлен на всех соревнованиях: на соревнованиях по технике лыжного туризма в феврале 2013 года сборная школы № 26 (старшая возрастная группа) стала призёром, а сборная города, выступающая в средней возрастной группе, - победителем. В марте проходили соревнования по технике спортивного туризма в зале. По сумме трёх видов в общем зачёте команда школы № 26 в старшей группе стала призёром (15-17 марта 2013 года). В соревнованиях средней возрастной группе (27-28 марта) Рыбинск был представлен четырьмя командами: двумя сборными города (МОУ ДОД ЦДЮТЭ) и двумя школьными командами (СОШ № 6 и СОШ № 26), две из которых стали не только призёрами и победителями в отдельных видах, но и призёрами в общем зачёте (1-я команда ЦДЮТЭ и команда СОШ № 26). Ресурсный центр открыт для спортсменов-туристов, их руководителей, для всех образовательных учреждений. С 2012 года расширен состав организаторов работы по данному направлению - на правах партнерства к работе ресурсного центра подключилось еще одно образовательное учреждение - школа № 6.

*Сарафанникова М.А.,
заместитель директора СОШ № 26*

Создание предметно-развивающей среды



Организация развивающей среды с учетом ФГТ строится таким образом, чтобы дать возможность наиболее эффективно развивать индивидуальность каждого ребёнка с учётом его склонностей, интересов, уровня активности.

В дошкольных группах под руководством старшего воспитателя предметно-развивающая среда организуется так, чтобы каждый ребёнок имел возможность свободно заниматься любимым делом. Оборудование размещено по центрам развития, что позволяет детям объединиться подгруппами по общим интересам: конструирование, рисование, ручной труд, театрально-игровая деятельность, экспериментирование.

Творческим коллективом педагогов дошкольных групп в работе применяются материалы, активизирующие познавательную деятельность: развивающие игры, технические устройства и игрушки, модели, предметы для опытно-поисковой работы - магниты, мензурки и прочее; природный материал для изучения, экспериментирования, составления коллекций.

С целью повышения компетентности педагогического коллектива по совершенствованию предметно-развивающей среды в дошкольных группах организована методическая работа: консультации, педагогические советы, семинары-практикумы, курсы повышения квалификации, обмен опытом с другими ДОУ, методические объединения, и т.д. Наиболее запоминающимися мероприятиями по результатам анкетирования родителей и педагогов стали: семинар-практикум «Кукла в жизни взрослых и детей»; родительское собрание «Как интересно жить у нас», конкурс среди родителей дошкольных групп «Игрушка своими руками».

Для включения родительской общественности в различные мероприятия дошкольных групп по совершенствованию предметно-развивающей среды сформирована стратегическая команда под руководством старшего воспитателя, которая занимается организацией нетрадиционных родительских собраний, смотров-конкурсов, участием в совместных с детьми мероприятиях, развлечениях, проведение бесед и консультаций. В целях стимулирования родителей в торжественной обстановке награждаем грамотами и дипломами.

Совершенствующаяся предметно-развивающая и образовательная среда в дошкольных группах СОШ № 1 становится основой для организации увлекательной, содержательной жизни и разностороннего развития каждого ребёнка.

Дальнейшая работа по совершенствованию предметно-развивающей среды в дошкольных группах СОШ № 1 не заканчивается на достигнутом. В мае 2013 года планируется провести в дошкольных группах форум с участием родителей «В объективе жизни - ребенок», на котором будут решаться вопросы, связанные с организацией и совершенствованием предметно-развивающей среды в семье.

*Кротова Г.М., старший воспитатель
дошкольных групп СОШ № 1*



**Темы выпусков
«Образовательного диалога»
в 2013 году**

- ✚ Новый 2013 год: реальность и ожидания - январь
- ✚ Спецвыпуск «Учитель года России» «Воспитатель года России» - январь
- ✚ Современное качество образования: проектирование и достижение (по итогам муниципальной конференции) - февраль
- ✚ Растим гражданина, воспитываем патриота - март
- ✚ Внутришкольное управление. Педагогические и управленческие инновации - апрель
- ✚ От предметности к образованности - май
- ✚ Ценности здорового образа жизни - август
- ✚ Взаимодействие. Партнерство. Интеграция. - сентябрь
- ✚ Сердце отдаю детям - октябрь
- ✚ Форум методических идей: формирование новых педагогических реалий и возникновение новой культурной традиции - ноябрь
- ✚ Новогодний выпуск - декабрь

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

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ДИАЛОГ

Ежемесячное информационно –
рекламное издание
№5 (104) апрель 2013 год

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

152907, г. Рыбинск,
Ярославской обл.,
ул. Моторостроителей, 27,
МОУ ДПО (повышения квалификации
специалистов) «Информационно-
образовательный Центр»
Телефон: (84855) 24 -30-60

Е – mail: ioc.ryb@rambler.ru
ioc.ryb@mail.ru
Сайт: <http://ioc.rybadm.ru>

Педагогические и



управленческие инновации