

## **Елена Штерингарц, педагог дополнительного образования ДТДиМ «Преображенский» - педагог дополнительного образования Москвы-2012**



ISSN 0233-4488



**В Московском городском Дворце детского и юношеского творчества состоялась торжественная церемония награждения финалистов городского этапа конкурса «Педагог Москвы-2012» в номинации «Педагог дополнительного образования». О том, как прошла церемония, - на стр. 20-21**

**З**а результаты работы в 2011 году не стыдно, причем это результаты работы не только правительства, но прежде всего результат деятельности всех наших людей во всех отраслях производства и социальной сфере.

Считаю нашим главным достижением стабилизацию и рост численности населения России: по итогам 2011 года она превысила 143 млн человек. Мы не дали кризису перечеркнуть позитивные демографические тенденции. Общее число городов-миллионников в России в 2012 году достигнет 15. За 2008-2011 годы в России родилось более 7 млн детей. Это один из самых высоких показателей за несколько последних десятилетий. Все больше российских семей принимают решение о рождении второго и даже третьего ребенка. За последние 5 лет количество вторых рождений у нас увеличилось на 45%, а третьих и последующих - на 62 процента. За всем этим, конечно, вера людей в себя, в своих близких, в свою страну, в будущее своих семей, в дееспособность и ответственность своего государства.

Объективно невозможно было, к сожалению, помочь каждому, кто нуждался в помощи и столкнулся с проблемами, но мы старались строить нашу работу так, чтобы отстоять интересы абсолютного большинства наших граждан. Если в начале 90-х и в 1998 году экономические удары обернулись жестоким шоком для миллионов наших людей, то в период кризиса 2008-2010 годов власть показала свою состоятельность перед лицом испытаний. Мы не отступили ни от одного ранее заявленного обязательства. Самое главное - нужно все время говорить правду и всегда нести ответственность за свои слова.

Сегодня нам необходимо вернуться к решению важнейшей задачи - минимальный размер оплаты труда в ближайшие несколько лет должен сравняться с уровнем прожиточного минимума. При этом нужно, конечно, совершенствовать сами механизмы определения прожиточного минимума и МРОТ, сделав их более современными и более справедливыми. Это очень чувствительная тема. МРОТ надо повышать, надо думать о том, как мы исчисляем прожиточный минимум. Во многих странах считается почасовая оплата, если мы перейдем когда-нибудь к этому, то должны выработать такие механизмы, которые не приведут к понижению доходов наших граждан, создать такой путь, по которому бы шел подъем этих доходов. Это мы должны обсудить и в правительстве, и на президентском уровне (есть соответствующее у нас управление), и в парламенте, и, безусловно, с участием профсоюзов. Нужно четко и ясно понимать, к чему это приведет на практике.

Начиная с 2008 года средний размер трудовой пенсии в России увеличился в 2,5 раза. За четыре года при поддержке государства получили жилье около 1,5 млн наших граждан, в том числе более 200 тысяч ветеранов Великой Отечественной войны, с помощью средств материнского капитала улучшили свои жилищные условия еще более 1 млн российских семей. Кстати, материнский капитал, как и обещали, мы постоянно индексировали: если в 2008 году он составлял 276 с небольшим тысяч рублей, то в 2012 году он составит уже 387 тысяч 640 рублей.

За прошедшие годы было создано 9 федеральных университетов и 29 национальных исследовательских университетов. Ежегодно в стране открывают около 5000 новых спортивных объектов. По сравнению с 2008 годом число людей, которые регулярно занимаются спортом, выросло на 6 млн человек. Спорт вернулся в школу, обязательными стали три урока физической культуры в неделю. За последние 4 года число стадионов и бассейнов увеличилось на 20 процентов, сегодня в России в два раза больше бассейнов, чем было во всем Советском Союзе.

Считаю, что мы должны сосредоточиться на вопросах, которые имеют стратегические, принципиальные значения и связаны с нашими историческими перспективами. Первое - это демографическая состоятельность Российского государства. Сегодня для России каждый человек на счету. Мы должны понимать, что столкнемся с серьезным вызовом - с демографическим эхом 90-х годов, когда страна пережила самый жестокий демографический спад. Нам нужны новые решительные шаги по сбережению и развитию народа. Однако если мы не восстановим традиционное отношение к базовым моральным ценностям, то никакие меры экономической и социальной политики не принесут устойчивого результата. Крепкая благополучная многодетная семья - вот вокруг чего следует объединить усилия государства, общества, религиозных организаций, отечественного просвещения и культуры.

Принципиально новым форматом прямого диалога общества и государства стало создание Агентства стратегических инициатив. Уже сегодня оно служит реальным инструментом продвижения общественных инициатив и предложений бизнеса, тиражирует и поддерживает лучшие практики и проекты, открывает дорогу новым людям с позитивной, созидательной мотивацией. По сути,

агентство - это и новый формат управления развитием в экономике, социальной сфере, в органах власти.

Каждая государственная программа - «Развитие здравоохранения», «Развитие образования», «Культура России», «Социальная поддержка граждан», - как и все остальные госпрограммы, должна содержать четкие и понятные каждому гражданину приоритеты развития отрасли, конкретные результаты для каждой сферы, инструменты и показатели их достижения. Ведущи-

раз, до 25 млрд рублей, в 2018 году увеличится финансирование специализированных фондов, которые поддерживают научные исследования, в том числе это касается Фонда фундаментальных исследований и Фонда гуманитарных исследований. Кроме того, специальную грантовую поддержку получат лучшие научные работы студенческих коллективов.

За 2012-2014 годы будут построены и новые студенческие общежития общей площадью не менее полумиллиона квадрат-

ции. Я обращаю внимание на то, что безусловное выполнение этого требования станет обязательным условием предоставления всех федеральных межбюджетных трансфертов.

Необходимо решить базовую задачу - модернизировать сеть учреждений профессионального образования, настроить ее на потребности экономики, дав самим работодателям возможность прямого участия в управлении профессиональным образованием. Старая система не работает, но есть ка-

среда, должно возрасти до 10 тысяч.

Главенствующий принцип для нас - бесплатность школьного образования в рамках образовательного стандарта. Практика так называемых дополнительных платных услуг в школе создает риск фактической эрозии принципа бесплатности. Например, в некоторых школах формирование классов напрямую связано с необходимостью посещать определенный набор платных занятий, вводятся дополнительные платные консультации по подготовке к ЕГЭ, в то время как школа обязана обеспечить полноценную подготовку к экзамену в рамках выделенных бюджетных средств. Тем самым школа становится источником социального неравенства, вместо того чтобы быть социальным лифтом. Поэтому давайте скажем прямо: дополнительные платные услуги могут быть, но только вне рамок основного образовательного процесса. В этой связи считаю важным остановиться на нашем фундаментальном подходе к развитию социальной сферы: государство должно не командовать повседневной хозяйственной деятельностью десятков тысяч детских садов, школ, больниц, поликлиник, социальных центров, а гарантировать людям получение бесплатных и качественных социальных услуг. Положения известного 83-го Федерального закона существенно расширяют самостоятельность учреждений социальной сферы. Они направлены как на повышение качества и доступности социальных услуг, прозрачности работы социальной сферы, так и на создание дополнительных стимулов для сотрудников. Задача состоит в том, чтобы искоренить прямые и скрытые поборы в фактическую фиктивность бесплатности многих государственных и муниципальных учреждений.

В ближайшие шесть-десять лет нужно создать в России современную, динамично развивающуюся социальную сферу. Какие системные вопросы для этого необходимо решить? Прежде всего сформировать независимую систему оценки качества работы учреждений социальной сферы, включая критерии эффективности, практику публичных рейтингов социальных учреждений, принятие профессиональных и этических кодексов, определить современный набор социальных услуг, необходимых для граждан в условиях развивающегося, усложняющегося общества, открыв социальную сферу для предпринимательства, некоммерческих и общественных организаций, готовых предоставлять качественное образование, медицинскую помощь и социальную защиту. Тем самым мы создадим естественную, живительную конкуренцию, так необходимую нашей социальной сфере. Следует создать режим наибольшего благоприятствования для социального служения наших традиционных российских конфессий. Приобщение к культуре начинается, конечно, с самого юного возраста, поэтому в своих статьях я предложил ввести позицию организатора детского художественного творчества, а также увеличить объемы грантов, распределяемых на конкурсной основе среди молодежных творческих коллективов. Кроме того, рад, что предметом широкого общественного обсуждения стала идея о ста книгах, с которыми должен ознакомиться каждый молодой гражданин Российской Федерации.

# Россия у нас одна, и ее развитие должно объединить всех, кто хочет работать на созидание

**7 мая 2012 года состоится инаугурация и Владимир Путин вступит в должность Президента России. В преддверии этого события еще премьер-министр РФ Владимир Путин выступил с отчетом о работе федерального правительства. Часть доклада напрямую касалась поддержки социальной сферы, в частности системы образования.**



ми бюджетными приоритетами должны стать образование и наука. Мы прекрасно понимаем, что именно от этих сфер зависят интеллектуальная, технологическая сила России, качество нашего человеческого капитала. Будут усовершенствованы подходы к формированию долгосрочной программы фундаментальных исследований - она должна интегрировать работу, проводимую в государственных академиях наук, научных центрах, вузах. Такую программу важно нацелить на разработку, которые позволят России выйти на уровень стран самых передовых в научном и технологическом плане. Мы намерены последовательно увеличивать финансирование вузовской науки, прежде всего в национальных исследовательских университетах. Считаю также, что необходимо установить более жесткие требования к работе всей вузовской сети, предусмотреть эффективные формы ответственности. Российским дипломам должны доверять не только в России, но и во всем мире. Средняя заработная плата научных сотрудников государственных академий и научных центров, преподавателей высшей школы уже в течение 2012-2013 годов выйдет на уровень средней зарплаты по экономике конкретного региона, а к 2018 году превысит ее вдвое. Мы продлим как минимум до 2015 года программу по привлечению лучших мировых специалистов в наши университеты и исследовательские лаборатории. В несколько

ных метров. Кроме того, надо создать систему сопутствующих образовательных кредитов, чтобы у студентов была возможность оплачивать проживание и решать другие бытовые вопросы во время обучения. Напомним, что сейчас у нас есть образовательные кредиты, но их предоставляют только на само обучение, эти деньги нельзя использовать на решение сопутствующих проблем бытового характера. В принципе считаем возможным и будем сейчас этот вопрос решать - предоставлять кредиты и на решение этих бытовых вопросов, тем более что у нас количество бюджетных мест увеличивается в вузах. В одной из своих статей я писал, что прибавка к стипендии для нуждающихся студентов, которые показывают хорошие результаты, должна быть такой, чтобы эта социальная стипендия достигла не менее 5 тысяч рублей в месяц. Принципиальное решение на этот счет принято.

Нам также нужно создать современную систему подготовки квалифицированных рабочих кадров. Такую задачу не решить без повышения социального статуса преподавателей лицеев, колледжей, мастеров производственного обучения. Этот уровень образования находится в прямой зоне ответственности регионов, и они должны в течение нескольких ближайших учебных лет довести среднюю зарплату педагогических работников училищ, техникумов, лицеев до средней зарплаты по экономике конкретного субъекта Федера-

ции. Я обращаю внимание на то, что безусловное выполнение этого требования станет обязательным условием предоставления всех федеральных межбюджетных трансфертов.

Конечно, нам нужно решать проблему с дошкольным образованием. В прошлом году в рамках программы развития дошкольного образования было создано и оснащено около 200 тысяч дополнительных мест в детских садах, таких показателей не было многие годы. Очередь в детские сады должны быть полностью ликвидированы в течение четырех лет, в том числе за счет развития негосударственных дошкольных учреждений, регионам необходимо довести среднюю заработную плату педагогических работников в дошкольных образовательных учреждениях до средней в сфере общего образования, и сделать это уже в течение двух ближайших лет.

В ближайшие годы у нас будет на 1 млн школьников больше, чем сейчас, поэтому нужно заранее предусмотреть, чтобы дети могли нормально и комфортно учиться. В России не должно быть школ, находящихся в аварийном состоянии. Эту проблему мы должны полностью решить в течение 5 лет, за этот же срок регионы планируют построить еще порядка 1000 новых школ, а количество школ, в которых создана безбарьерная



## Сто вопросов депутату: диалог возможен

На базе строительного колледжа №41 состоялась встреча лидеров студенческого самоуправления колледжей ЗАО с депутатом Московской городской Думы Алексеем Рябиным.

Решение важных задач молодежной политики Москвы сегодня стало одним из приоритетных направлений работы. Встреча лидеров студенческого самоуправления с депутатом Московской городской Думы стала возможнос-



тью открытого содействия взаимодействию студенческого самоуправления с представителями органов власти для обсуждения и решения важных задач в области молодежной политики города. Инициаторами и организаторами встречи стали Учебно-методический центр по профессиональному образованию Департамента образования и Московская городская организация Общероссийской общественной организации «Российский союз молодежи», а модератором и ведущим встречи - председатель московской Общественной молодежной палаты Владимир Владимиров. Среди гостей был заместитель префекта ЗАО Константин Сидячев.

В разговоре с депутатом участвовали более ста лидеров студенческого самоуправления - представителей различных московских колледжей (строительный колледж № 41, педагогический колледж № 6, банковский колледж №45, политехнический колледж №42, технологический колледж №43, колледж сферы услуг №44). Встреча прошла в неформальной и теплой обстановке. Студенты - лидеры студенческого самоуправления задавали актуальные вопросы, касающиеся различных сторон жизни молодежи: о роли профессионального образования в столице, о ЖКХ, о социальном обеспечении, об организации досуга молодежи и экологической ситуации в Западном округе. Представители власти открыто и честно отвечали на поставленные вопросы, обозначали проблемы, предлагали и обсуждали возможные пути решения.

Встреча продемонстрировала активную социальную позицию студентов московских колледжей, их активность и вовлеченность в жизнь районов, округа, города; включенность и обеспокоенность происходящими социальными, экономическими и политическими событиями города, а также растущую активную жизненную и социальную позицию профессиональной молодежи столицы. Депутат Московской городской Думы Алексей Рябинин и заместитель префекта ЗАО Константин Сидячев, отвечая на вопросы студентов, на деле показали возможность открытого, конструктивного и заинтересованного диалога с властью, решения актуальных проблем молодежной политики.

**Елена ТЯН,**  
студенческий пресс-центр  
московских колледжей

В американских школах около половины учителей женщины, а у нас с этим еще веселее - женщин в школе, мягко говоря, более 70%, а реально зачастую много больше. Из шестидесяти учителей и работников администрации школы хорошо если десять или пятнадцать мужчин, а может быть всего пять или семь. Традиционными мужскими ролями в школе стали учитель физики, учителя труда, физкультуры, ОБЖ, часто учитель информатики, заместитель директора по хозяйству и, наконец, сам директор. Отметим момент, что доля мужчин среди директоров школ заметно выше, чем средняя доля мужчин в коллективах школ. Какая-то сила как бы выталкивает мужчин «наверх», будучи социальным лифтом в среднем образовании.

Но еще более заметным этот процесс становится, когда выбирают учителей для присвоения различных званий лауреатов, победителей номинаций, призеров первенств, победителей конкурсов, для награждения грамотами, призами, медалями и значками. Здесь мужчины в три, а то и в четыре раза чаще становятся обладателями всей этой престижной мишуры.

Неужели среди женщин больше слабых учителей? Неужели женщины учат хуже? Тогда это тяжелый удар по сторонникам эмансипации, плоды которой выглядят так печально. Но нет, что-то не похоже это на правду. Тогда, может, само общество, или родители, или бюрократия насаждают это неравенство? Ничего подобного! Эту ситуацию чаще всего создают сами женщины в своих педагогических коллективах. Стоит только зайти дискуссии, кого выдвинуть на конкурс, послать в поездку, направить с делегацией, назначить на должность внутри школы или ввести в какой-нибудь общественный совет, мужчины начинают испытывать на себе действие мощного «социального лифта с женским лицом». Если среди педагогов школы три женщины и один мужчина при прочих равных претендуют на какую-либо позицию, то шансов у них будет не поровну, как могло бы быть, у мужчины может их быть даже больше, чем у всех трех конкурирующих с ним женщин вместе взятых. Если он будет настойчив, то с высокой долей вероятности женщины под взаимным давлением ему уступят.

Такая же ситуация наблюдается и в поликлиниках, больницах, учреждениях социальной защиты, культуры, просвещения, там, где в коллективах преобладают образованные женщины из среднего класса. Для того чтобы ответить на вопрос, почему это так, необходимо вернуться к последним ста годам отечественной истории.

В 1914 году на фронты Первой мировой войны были мобилизованы миллионы молодых мужчин, многие погибли или остались инвалидами. Война империалистическая быстро переросла в войну гражданскую, потери воюющих армий и мелких банд исчислялись тоже миллионами, население умирало от голода и болезней, при этом потери в части мужского населения за восемь страшных лет с 1914 по 1922 год примерно в три раза превышали потери среди женщин. Во столько же раз превысили потери мужчин потери среди женщин в ходе коллективизации и репрессий, и примерно такое же соотношение было в потерях населения в ходе Второй мировой войны.

Острые демографические проблемы, вставшие перед страной после войны, привели, в частности, к сворачиванию массовых репрессий и к повышению заботы властей о жизненном уровне населения. Весьма остро встала проблема нехватки здоровых трудоспособных мужчин, рабочие места которых вынужденно занимали женщины. Таким образом, в этой профессиональной деятельности женщины оказались в первую очередь в конкуренции не с мужчинами (так как конкуренция со стороны мужчин была ослаблена демографическими факторами), а с другими женщинами, массово пришедшими на более или менее оплачиваемые рабочие места. В городах, деревнях, промышленных центрах это привело к росту эксплуатации женского труда. Женщины, укладывающие шпалы, асфальтирующие проезды, тянущие на себе борону или плуг, работающие на вредных производствах и в горячих цехах, - такая знакомая всем картина советской жизни.

Но это только небольшая часть работающих женщин - еще были женщины-продавцы, женщины-бухгалтеры, нормировщицы, инспекторы, страховые агенты, то есть слой служащих также сильно обогатился женским элементом. И дальше, идя от среднего к высшему образованию: женщины-врачи, женщины-учителя, адвокаты, судьи, ученые, инженеры, чиновники, преподаватели вузов. То есть профессии, традиционно свойственные на Западе среднему классу, в первую очередь мужчинам, у нас все это женские профессии.

Мы подходим к одному из самых любопытных феноменов современной России - к социальной стратификации нашего общества по гендерному признаку. К той самой социально-

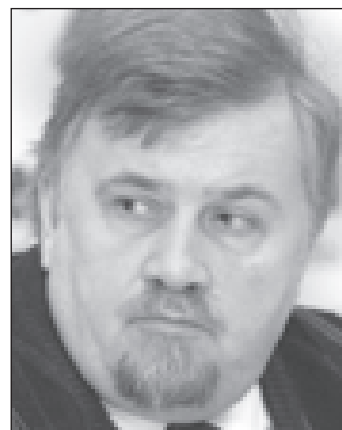
**Международные агентства, которые отслеживают вопросы равноправия мужчин и женщин, что-то расщедрились и присвоили России высокое место в рейтинге между Израилем и Словенией. Соединенные Штаты от нас прилично в этом отстали, а в Японии вообще плохо дело обстоит с женским равноправием. Но показатели всех этих исследований вряд ли отражают объективную картину с практическим равенством полов, ибо многие закономерности распределения ролей и позиций в обществе имеют более сложную природу, чем предполагают исследователи.**



# Женщины в России знают, почему фунт лиха

гендерной структуре, которая поддерживается механизмами женского одиночества, развалом семей, разводами и несчастными судьбами женщин (да и мужчин) и постоянно воспроизводится благодаря разрушению семейных ценностей.

Как же она выглядит на практике, эта структура? Если взять самый нижний слой нашего общества, слой низкоквалифицированного труда, то мы увидим в этой страте высокую насыщен-



ность мужским элементом, как правило, весьма пьющим и довольно ленивым. Женщин в эти сферы приводят обстоятельства, мужчины же ее часто сами выбирают. Во многих случаях эти мужчины утрачивают связь с семьей, так как женщине, традиционно стоящей во главе семьи, такой «довесок» к ее жизни не нужен, а предшествующий опыт поколений научил ее вообще обходиться в доме без мужчин. Вот потому воспитанные в женских «матриархальных» семьях здоровые молодые трудоспособные юноши нередко деградируют в трудовом отношении - часто меняют места работы, потом находят себе занятия, не требующие трудозатрат, как, например, бесчисленные «охранники» в заведениях, которые сутками сидят, смотрят телевизор и пьют пиво (раньше на такой работе обычно были отставные солдаты-инвалиды), часто спиваются и потом толкуются у продовольственных палаток в надежде заработать на водку, суррогатный алкоголь или дешевые наркотики. Это тоже проблема общества сегодня, и она прямо связана с его феминизацией.

В более высокой трудовой

страте (нижний трудовой класс) мы видим, особенно в провинции, примерно равное количество женщин и мужчин, работающих на производстве, мелкими служащими, крестьянами.

Зато в классическом городском советском (российском) среднем классе (врачи, учителя, служащие среднего звена, инженеры, ученые, судьи) женщины традиционно преобладают. Есть школы и поликлиники, где практически вообще нет мужчин, кроме завхоза или, скажем, учителя труда.

В более обеспеченной страте (высшем среднем классе или европейском среднем классе) женщины и мужчины снова выравнивают свое численное соотношение: бизнесмены и бизнесвумен, менеджеры и финансисты, главные бухгалтеры и ответственные работники, нотариусы и серьезные адвокаты пребывают при-

мерно в равном соотношении в этом слое.

Наконец высший слой России - министры и депутаты, миллионеры и магнаты, известные личности в обществе и деятели во власти, просто известные и очень состоятельные люди. Здесь мы видим резкое падение численности женщин, этот слой в России преимущественно мужской, в нем процент мужчин много больше, чем в соответствующей страте в Европе.

Такой социально-гендерной стратификации общества способствует большое число разводов, неполных семей, одиноких матерей, семей с приходящими папами и других неполноценных квазисемейных структур. Перераспределение и выравнивание материальных благ между мужчинами и женщинами, которое имеет место в традиционных семьях, подавлено.

Таким образом, нижний слой общества в России обогащен «мужчинами трудной судьбы», особенно на дне общества, но уже в нижнем и нижнем среднем классе происходит оптимизация и выравнивание этого соотношения, в классическом среднем слое преобладают женщины, в более высоких стратах происходит дельнейшее выравнивание, а потом и доминирование мужчин в высших слоях общества, бизнеса и власти.

Поддержанию такой структуры в нижнем звене способствуют также и генетические изменения, неизбежно произошедшие в популяции: на протяжении 40 лет, с 1914 по 1953 год, активные, энергичные, пассионарные и физически крепкие мужчины миллионами гибли в войнах, умирали в лазаретах, застенках и лагерях. Пассивные, физически негодные к службе, конформные представители мужского населения чаще выжили и оставляли потомство, могли помочь женщине воспитать и поднать детей. Отбор в мужской составляющей популяции шел в пользу слабых мужчин, в то время как весь уклад жизни способствовал выживанию сильных женщин. Женщины в России и до этих печальных времен часто были с сильными характерами, а начиная с середины прошлого века, они прочно заняли центральное место в рос-

сийском обществе - место среднего класса.

Очень давно нечто похожее произошло в Исландии, из которой викинги столетиями уплывали в походы и не возвращались. Через пятьсот лет после «эры викингов» один арабский пират случайно причалил к берегам Исландии и захватил богатую добычу: ведь к тому времени почти все носители активных генов морских разбойников жили в других краях, а в Исландии остались лишь люди миролюбивые. Вот так произошло и у нас в России уже в прошлом столетии. Нечто сходное в более мягком варианте наблюдается в Германии, которая понесла очень большие военные потери.

Возникает вопрос: могли бы женщины в России, в руках которых находятся основные кнопки от «лифта социальной мобильности» на уровне среднего класса,

заполнить своими представительницами и высшие страты? Думаю, что могли бы, если бы массово захотели. Но не очень пока хотят. Потому как их матери и бабки еще недавно «хлебнули прелестей» многолетнего из поколения в поколение исполнения традиционно мужской работы, несения мужской ответственности в ущерб семье, детям, здоровью, досугу и самой своей личности. Разумный уровень равноправия и эмансипации достигнут, дальше лежит область «социального мазохизма».

Потому-то между пониманием проблем женского равноправия в России и США лежит социально-культурная пропасть. Если американские феминистки, «бойцовые курицы», кричат о равноправии полов, требуют особого отношения к себе на работе, бьются за «половую неприкосновенность», ратуют за «политкорректность», то в России различные женские объединения в основном обсуждают проблемы детей, семей, мужей, работы, досуга и прочие традиционные вещи. Думаю, что, наверное, только среди советских женщин мог родиться не теряющий своей актуальности бессмертный лозунг шестидесятых годов: «Берегите мужчин!».

Нет, проблем на частном уровне очень много. Здесь и семейное насилие, и дискриминация на работе, и многие другие проблемы, которые имеют место у нас, как и на Западе. Но большинство женщин видит выход не в отстаивании неких мифических сугубо женских прав, а в социальной политике государства.

Женское движение в США с «либертариантски-радикальным» лицом, а в России с «социально-консервативным». В России женщины, как нигде, знают почему фунт лиха, помнят на глубинном уровне сознания мрачную изнанку вынужденной эмансипации, равноправия, «освобождения труда». Но, увы, постепенно все забывается. И молодые женщины начинают в России основывать радикальные феминистические движения. А не надо бы, нет в этом ничего хорошего, спросите у своих бабушек, если не верите!

**Михаил МОСКВИН-ТАРХАНОВ,**  
депутат Московской городской  
Думы



Все учащиеся прекрасно знают биографию и творчество легендарного поэта, ежегодно посвящают его подвигу множество мероприятий, изучают биографию соратников. В каждом классе проходят классные часы, посвященные их подвигу. В школе действует детско-юношеская общественная организация «Джалиловцы». На встречи с ними приходят дочь героя Чулпан Мусеина, внучка и правнуки. Школа в этом году инициировала два окружных конкурса, посвященных творчеству и подвигу Мусы Джалиля и его соратников: конкурс исполнителей произведений Джалиля и конкурс творческих, проектно-исследовательских работ. Но, несмотря на такую насыщенность информацией о своем герое, ребята всегда хотели воочию увидеть места, давшие миру великого сына татарского народа, памятный знак которому стоит во дворе школы.

Неизвестно, как долго пришлось бы ждать осуществления этой мечты, если бы в ноябре 2011 года нашу школу вместе с президентом Республики Татарстан Рустамом Миннихановым не посетил министр Правительства Москвы, руководитель Департамента образования Исаак Калина. Узнав, что учащиеся школы имени Мусы Джалиля еще ни разу не были на родине поэта, Исаак Иосифович посоветовал исправить это упущение.

Пожелание Исаака Иосифовича материализовалось очень скоро. Префект Юго-Восточного округа Владимир Зотов выделил школе грант, и появилась возможность оплатить расходы на поездку. Делегацию школы во главе с директором Леммой Гирфановой составили 28 лучших учащихся и активистов ДЮОО «Джалиловцы», а также 8 учителей.

И поездка состоялась! Впечатления от нее долго будут будоражить наши сердца, потому что они превзошли все ожидания. Хочется еще и еще раз возвращаться и перебирать в памяти все увиденное, услышанное и прочувствованное за эти дни.

Все началось еще до прибытия в Оренбург в поезде №32 «Москва - Оренбург». Проводница нашего вагона Любовь Григорьевна и начальник поезда окружили нас таким вниманием и заботой, что нам было жаль с ними расставаться. Ко всеобщей радости, обратно в Москву мы ехали с ними же. А в Оренбурге нас встречали как самых высоких и дорогих гостей. Несмотря на поздний час, на вокзале нас ждали первый заместитель министра образования Оренбургской области Ольга Озерова и другие представители администрации города. Разместили нас в уютных комнатах, накормили вкусным ужином, все наши просьбы выполняли, на все вопросы давали исчерпывающие ответы. Мы чувствовали, что находимся среди своих, любящих нас людей.

Наутро началось знакомство с замечательным городом Оренбургом. Необычный для весны холод мы не ощущали, потому что нам предоставили комфортабельный автобус, из окон которого мы любовались архитектурой старинного города. Увидели знаменитую мечеть и медресе «Хусаиния», в которой учился Муса Джалиль, и дом, в подвале которого жила семья Залиловых в трудные годы, его построил известный меценат, купец 1-й гильдии А.Хусаинов. (В Оренбуржье до сих пор сохранилось большое количество зданий, построенных на его средства.) Полюбовались на купол старинного караван-сарая и на минарет мечети при нем. Экскурсовод Александр Николаевич интересно рассказывал об исторических памятниках, о знаменитых горожанах.

Знакомство с Оренбургом продолжилось в культурно-историческом комплексе «Национальная деревня». Нас радушно приняли на украинском и татарском подворьях. Там мы увидели предметы быта, национальные костюмы, послушали народные песни татар и украинцев. В историко-этнографическом музее на татарском подворье состоялась встреча с племянницей Мусы Джалиля Леной-ханум и редактором газеты «Яна вакыт» А.Муратовой. Хозяйка этого типового татарского дома конца XIX - начала XX века Гуль-йюзюм апа даже разрешила нашим учащимся примерить татарские национальные костюмы и почувствовать себя жителями татарской деревни тех времен.

В этот же день мы посетили Музей истории Оренбурга, где узнали об истории основания города, его географическом расположении, об известных людях, живших и бывавших там, увидели большие экспозиции, посвященные А.С.Пушкину, Е.Пугачеву, узнали историю создания «Капитанской дочки», то, как отбывал здесь ссылку Т.Шевченко.

По программе нашего пребывания в городе мы побывали в Татарском драматическом театре имени М.Файзи. В фойе нас встречали учащиеся оренбургской школы №38 с этнокультурным татарским компонентом образования. Это было живописное зрелище: на фоне красивых интерьеров театра лучезарные улыбки ребят в ярких татарских костюмах, традиционное татарское угощение чак-чак на подносах с национальными полотенцами, выступления учащихся и презентация школы. Мы слушали их с большим интересом. С нашей школой, также с помощью презентации, оренбуржцев ознако-

**Весенние каникулы 2012 года оказались ознаменованы важным событием в жизни учащихся московской школы №1186: у них состоялась интереснейшая поездка на родину Героя Советского Союза, лауреата Ленинской премии Мусы Джалиля. Эта поездка была очень долгожданной, потому что ребята давно хотели увидеть места, где родился, рос и учился человек, чье имя школа носит с 2006 года.**

на формирование его stoического характера, а тепло души он, конечно, взял у своих земляков, у родного народа. В этом мы убедились, когда пообщались с его односельчанами.

В сельском Доме культуры в этот день было многолюдно, собрались жители села и учащиеся окрестных школ, была организована выставка прикладного искусства оренбургских татар. Больше всего москвичей впечатлили выставка оренбургских пуховых платков, искусство местных мастериц, которые связали их.

Мы посетили музей Мусы

динов читали стихи Джалиля. Стихи и песни сменялись зажигательными народными танцами и звуками курая. Так как публика в зале была интернациональная, то и программа концерта была смешанной. Поэтому хореографический ансамбль школы «Лейсан» исполнил татарский танец с полотенцами, а Марьяна Сорокина и Гузель Гайнутдинова исполнили танцы «Валенки» и «Русский танец» собственной постановки.

Все выступления участников вечера были очень искренними и красивыми. Нас, москвичей, восхитил Театр моды из Матвеев-

ских в годы Великой Отечественной войны, аллею героев-шарльчан, почтили память десяти Героев Советского Союза.

Из Шарлыка наш путь следовал в старинное село Татарская Каргала, основанное в 1745 г. на пересечении торговых путей. Там до сих пор сохранились каменные постройки XVIII века, в том числе знаменитая Каргалинская мечеть, известная своими богословами. Ее стены хранят память о многих исторических событиях и о таких выдающихся личностях татарского народа, как Фахретдин Ризаэтдин - ученый-гуманист и богослов, по книгам которого обучали даже в арабских странах. Об этом ребятам рассказал имам, радушно встретивший нас в мечети и пожелавший нам счастливых путешествий.

Встреча с учащимися и учителями местной школы началась с зажигательного двучаевого танца. Традиционное угощение сладким чак-чаком, посещение школьного краеведческого музея, татарского уюлка и чаепитие дополнили наше знакомство.

Полные впечатлений, вечером мы вернулись в Оренбург, а там состоялся еще один поход в театр. На этот раз на спектакль Оренбургского государственного драматического театра им. М.Горького. Но и после спектакля, несмотря на усталость, ребята решили продолжить изучать Оренбург. Ведь, посетив этот город, нельзя не побывать на символической границе Европы и Азии! К стеле, указывающей эту границу и стоящей посередине пешеходного моста через реку Урал, нас повели друзья наших ребят, живущие в Оренбурге. Это была наша прощальная прогулка по полюбавшемуся нам городу.

Наутро поезд помчал нас уже домой, в Москву. За 26 часов, проведенных в пути, мы вспомнили все интересные моменты, благодарили всех, кто сопровождал и опекал нас, вспоминали, какими вкусами угощали в селах Мустафино и Шарлык, какими внимательными и доброжелательными были сотрудники лицей для одаренных детей Оренбуржья, в котором мы жили. Уже на обратном пути ребята начали мечтать о новой поездке в эти края, может быть, летом.

Сейчас началась очередная учебная четверть. Все приступили к своим школьным обязанностям. Но, встречаясь в коридорах школы, все те, кто ездил в Оренбург, радостно улыбаются друг другу, потому что поездка их породнила. Она сблизила не только их, но и сопровождавших их педагогов, породнила наших московских ребят со всеми, с кем они встречались в Оренбурге, Шарлыке, Мустафино. Мы увидели, что наши ребята умеют дружить по-настоящему. Ведь не зря по пути следования в Оренбург на станцию Самара увиделись с ними пришли их самарские друзья, в Оренбурге организовали экскурсию по городу друзья-оренбуржцы, даже в далеком селе Мустафино они встретились с подругами из Матвеевского района. Оказалось, что с ними они подружились раньше, когда ездили в разные молодежные лагеря. И в Оренбуржье они чувствовали себя желанными гостями, родными людьми. Мы знаем, как нам везде рады. И теперь мы с уверенностью можем сказать, что поистине Россия - наш общий дом!

**Роза ШАКИРОВА,**  
**заместитель директора школы**  
**№1186 с татарским**  
**этнокультурным компонентом**  
**образования имени Героя**  
**Советского Союза Мусы Джалиля**

мила Лемма Исхаковна. Конечно, москвичи чувствовали большую ответственность, понимали, что не имеют права разочаровать тех, кто с такой теплотой их встречал, а потому постарались на славу. Их выступления, начавшиеся речевкой джалиловцев, сопровождалась бурными аплодисментами.

После концерта ребята тепло общались с оренбургскими татарами за чашкой чая, отвечали на вопросы о нашей школе, общественной жизни, почему мы так хорошо знаем татарский язык, кто учится в нашей школе, откуда берем репертуар. «Как будто домой приехал» - такой была реакция москвичей на радужное и искреннее общение. Вечером

Джалиля. Руководитель музея показывала редкие архивные документы, фотографии, книги, рассказала о родственниках поэта, о том, как живет село Мустафино сегодня, как свято хранят память о своем легендарном земляке учащиеся сельской школы. Волнующим и трогательным был рассказ родственницы матери поэта Наили Ашировой и его современницы. В свою очередь Лемма Исхаковна рассказала о нашей школе, о том, как мы гордимся тем, что школа носит имя великого поэта-патриота.

Совместно с нами юные односельчане героя организовали вечер памяти Джалиля. Это был настоящий праздник и для нас, и

кого района. Все модели в нем изготовили ученицы старших классов местной школы. Они собственными руками шьют стилизованные национальные платья, сами же вышивают на них потрясающие узоры и сами их с достоинством мастерски демонстрируют. Их дефиле поражает большим вкусом, изысканностью костюмов, красотой девушек и скромностью одновременно.

Но вот программа вечера исчерпана, наш автобус везет нас в районный центр Шарлык в школу №2. Там нас ждет незабываемая встреча с участниками школьного театра «Смешинки». Юные актеры и руководитель театра Ирина Бобырева в этот вечер рассказали нам о своих дос-



мы были приглашены в этот театр на веселый спектакль.

Если в Москве есть единственный памятный знак Мусе Джалилю во дворе нашей школы, то в Оренбургской области их очень много - так почитают в Оренбуржье своего земляка. Мы возложили цветы к памятникам ему в Оренбурге, в селе Шарлык и в родном селе героя Мустафино. У каждого памятника поэту проводили небольшой митинг, читали его стихи, с особым восторгом воспеваемым стихотворением «Прости, Родина!» читал Андрей Сакаев, а Тимур Бахтыев - стихотворение «Палачу».

В Мустафино мы поехали на следующий день нашего путешествия. Был сильный буран, проезжая через поля и степь, мы увидели, в каких суровых климатических условиях живут люди Оренбуржья. Когда-то наверняка по этим дорогам проезжал и Муса Джалиль. Может быть, природа родного края повлияла

для земляков Джалиля. Он открылся стихотворением «Юная мать» в исполнении Лилии Арифুলлиной, весь зал затаил дыхание, слушая проникновенные строки, замерев от восхищения, зрители наблюдали, как легко и нежно кружатся в вальсе под музыку С.Сайдашева Алина Тухватуллина и Рунис Мадмаров. Наши ребята продемонстрировали песни на стихи поэта, созданные в нашей школе. Это была песня «Хадича» заслуженной артистки Республики Татарстан Розы Хабибуллиной, исполненная в этот день впервые ею, сестрами Лилией и Лейсан Измаиловыми. Вторую песню, автор которой учитель нашей школы Ильфат Миннегалиев, спел и надолго покорила сердца жителей Мустафино Роберт Каримуллин. Всем понравилось, как задумчиво исполнил песню Р.Яхина Наиль Шабанов. Булат Салахов, Ринат Насретдинов, Ильнура Тухватуллина, Айрат Шарафут-

тижениях и поездке в Беслан со спектаклем «Ангелы небесные». Несмотря на веселое название театра, спектакль, картины из которого нам демонстрировали, оказался очень серьезным. Он был посвящен памяти жертв бесланского теракта, никто не мог сдержать слез на протяжении всего действия. Чувство солидарности и общее желание сопротивления злу объединяли в этот вечер нас всех.

Утром нам показали музей дважды Героя Советского Союза А.И.Родимцева, созданный при шарлыкской школе №2. Эта школа недавно отметила свое 45-летие. Там на стене мы увидели и фотографию, на которой среди своих одноклассников стоит Исаак Калина, окончивший эту школу в 1968 году с золотой медалью. В сопровождении заведующего Отделом образования администрации Шарлыкского района Петра Булахтина мы посетили мемориал памяти пав-



# Столица прирастает новыми территориями

**Совещание по разработке концепции развития Московской агломерации прошло в подмосковном наукограде Троицке под председательством Президента РФ Дмитрия Медведева. 1 июля 2012 года столица официально увеличится в 2,5 раза, а площадь новых территорий составит 148 тыс. га. С докладом о проекте расширения столицы за счет присоединения территории Московской области выступил мэр Москвы Сергей СОБЯНИН.**

Сегодня перед органами исполнительной власти столицы стоит задача обеспечить плавный переходный период - передачу управления новыми территориями в состав Москвы. Мы эту работу ведем в ежедневном режиме по каждому направлению - здравоохранению, образованию, коммунальной сфере, транспорту, составлен четкий план, предусматривающий обеспечение финансированием этих мероприятий, создание новых структур учреждений либо передачу действующих структурных подразделений таким образом, чтобы население не заметило этап передачи населения, чтобы не было никаких сбоев в работе всей социальной, инженерной, транспортной инфраструктуры. Уверен, что с этими задачами мы вместе с коллегами справимся.

Разрабатывая в соответствии с поручением Президента России предложения о расширении границ столицы, мы исходили из анализа реальной ситуации, в которой находится современная Москва, и тех задач, которые стоят перед городом. Очевидно, что в нынешних границах Москва достигла пределов своего развития: население Центрального федерального округа сегодня составляет 38,5 млн человек, из них 11,5 млн - жители Москвы. За последние 10 лет население Москвы увеличилось на 1,5 млн человек, соответственно увеличилось население и Московской области на 0,5 млн человек. Впервые был зафиксирован не только миграционный, но и естественный прирост на этих территориях. Как результат доля населения московского региона в общем населении ЦФО продолжает расти, и сегодня она достигла почти 50%. Плотность населения Московского региона в 10 раз превышает плотность населения любого другого субъекта Федерации в Центральном округе, и скорее всего эти процессы будут продолжаться и дальше. Отчетливо видна тенденция в концентрации рабочих мест: за 10 лет даже с учетом сокращений в период кризиса, реструктуризации промышленности абсолютное увеличение количества рабочих мест в Москве и Московской области составляет 1,7 млн новых рабочих мест. В режиме хронической перегрузки работают сегодня свыше 40% линий московского метрополитена, перегружена улично-дорожная сеть Москвы и все вылетные магистрали в радиусе 30-40 км от МКАД,

миллионы людей вынуждены проводить в транспорте по нескольку часов в день, существенно сокращая как время отдыха и досуга, так и время активной трудовой деятельности.

На наш взгляд, необходимо идти путем, который прошли до нас множество крупных городов мира, создавая рационально организованную, большую Московскую агломерацию, внутри которой будет не один, как сегодня, а несколько крупных центров деловой и общественной жизни. Такая полицентричная агломерация снимет проблемы некомфортного проживания из-за чрезмерной концентрации людей в одном центре. В то же время агломерация позволяет обеспечить устойчивое развитие экономических и логистических це-



почек. По оценке экспертов, большая Московская агломерация могла бы включать в себя Москву и Московскую область. Сразу подчеркну, речь не идет о слиянии двух субъектов Федерации. По большому счету общая задача - обеспечить согласованное и сбалансированное развитие Москвы и Московской области за счет эффективной координации усилий федеральных органов власти, Правительства Москвы и правительства Московской области. Первые шаги в этом направлении уже сделаны, создана объединенная коллегия органов власти Москвы и Московской области, мы эффективно сотрудничаем по таким вопросам, как экология, борьба с чрезвычайными ситуациями, в апреле прошлого года согласовали программу развития Московского транспортного узла до 2020 года. Подготовка такой масштабной программы была непростой задачей, но благодаря конструктивному настрою коллег мы ее решили.

Мы полагаем, что на новых территориях целесообразно выделить следующие градостроительные зоны с различным режимом освоения: ближний пояс, где будет уместна частичная урбанизация; средний пояс, где следует реализовывать проекты создания локальных градостроительных комплексов и социальных объектов в природном окружении; дальний - в основном рекреационный пояс, предназначенный для развития туризма, отдыха, сохранения сложившейся природной среды (по площади именно он будет наибольшим). В ближнем поясе уже приняты решения с учетом утвержденных генеральных планов строительства жилья (около 30 млн кв. м). На новых террито-

риях прорабатывается размещение шести новых центров деловой и общественной активности, что чрезвычайно важно. Это административно-деловой кластер, включая правительственный квартал, финансово-деловой центр, кластеры исследований и инноваций, университетский кластер, медицинский кластер, рекреационно-туристический кластер, административно-деловой и финансовый кластеры. Варианты размещения в новой Москве зданий органов государственной власти, офисно-деловых центров находятся в стадии проработки. Желание переехать в Новую Москву высказывают многие крупные и средние компании, для которых сегодня размещение в центре города не всегда экономически целесообразно. Главное - обеспечить для

тета есть 20-30, а то и 80 различных офисов, своих объектов, между которыми преподаватели и студенты переезжают часами. Пользуясь такой ситуацией, необходимо попытаться создать новые университетские кластеры. Проработки таких вариантов есть. Собственно говоря, мы ничего нового не придумаем, в свое время бурное развитие юго-запада Москвы начиналось со строительства высотки МГУ на Воробьевых горах.

Медицинские кластеры - размещение на новых территориях клиник и реабилитационных центров.

Рекреационно-туристические центры - лесные массивы занимают 50 тыс. га, то есть, по сути дела, треть Новой Москвы. На них расположены более 10 особо охраняемых природных территорий областного и местного значения. Должен успокоить экологов: мы не только не собираемся нарушать природную среду, а, наоборот, собираемся ее улучшать. После присоединения к городу эти территории будут развиваться как крупные национальные парки, охраняемые территории, центры изучения и охраны живой природы, отдыха, туризма и рекреации.

Что касается строительства жилья, то развитие новых территорий открывает новые возможности. При этом мы должны переходить на строительство комфортного малоэтажного жилья с опережающим размещением мест предложения труда и всей необходимой социальной инфраструктуры. Это чрезвычайно важно с учетом того, что у нас на окраинах сложился колоссальный дефицит рабочих мест. Поэтому мы как минимум должны создавать новые жилые массивы, сбалансированные с рабочими местами, а по-хорошему даже с профицитом привлекательных рабочих мест, чтобы восполнять тот дефицит, который есть на близлежащих территориях. На новой территории не должны воспроизводиться проблемы старой градостроительной политики, которые существуют сегодня в городе, хотя, надо признать, это будет непросто с учетом того, что сегодня уже идет достаточно массированное жилищное строительство и на руках у инвесторов есть вся градостроительная документация, хотя, с другой стороны, на присоединяемых территориях есть отдельные, и очень неплохие, проекты, выполненные на самом современном уровне.

С чего предполагается начать освоение новых территорий? Первая и срочная задача - благоустройство населенных пунктов, модернизация социальных объектов, решение проблем электро-, газо-, водо- и теплоснабжения, максимальное привлечение их к городскому стандарту, в том числе это касается и большого количества дачных поселков, многие из которых сегодня лишены нормальной инфраструктуры.

Следующая задача - развитие транспортной инфраструктуры как на новой территории, так и на существующей территории города с этой стороны. В частности, в ближайшие годы предстоит сформировать внутри МКАД три новых хордовых направления -

северо-западную хорду, северо-восточную и южную рокады, две из них будут иметь выходы на новые территории. Северо-западная хорда уже строится, запланированы реконструкции МКАД, Ленинского проспекта, Профсоюзной улицы и Калужского шоссе. Реконструкция Варшавского шоссе уже идет и будет закончена к концу 2012 года.

Еще одна задача - реконструкция или новое возможное строительство поперечных направлений на новых территориях, например, трассы Солнцево - Бутово - Видное, которая может стать дублером МКАД на этом участке. В адресную инвестиционную программу Москвы на 2012-2014 годы заложен первый транш средств на мероприятия по развитию дорог на новых территориях либо на территориях, обеспечивающих связь с ними. Уже в этом году за счет федеральных средств РЖД должно начать реконструкцию направлений Москва - Переделкино и Москва - Усово с перспективой запуска пригородных экспрессов. Я хочу сказать, что эта программа реконструкции пригородных направлений охватывает не только эти два направления, а практически все вылетные пригородные магистрали. Речь идет о четкой приоритизации сроков выполнения этих мероприятий. Мы с Министерством транспорта утвердили соответствующий график совместно с коллегами из РЖД.

Все эти инфраструктурные проекты нужны не только для развития новых территорий, но и в целом жителям Москвы и Московской области. Они развиваются не в ущерб кому-либо, а, наоборот, для гармоничного развития всей агломерации. Одна из задач, которую мы решаем в ходе расширения Москвы, - создание условий для превращения нашего города в мировой финансовый центр. Основным вкладом новых территорий в реализацию планов по созданию МФЦ станет решение накопившихся проблем Москвы: это разумно организованная агломерация, ее полицентрическое развитие, транспортная схема, возрождение исторического центра, строительство новых гостиниц, объектов отдыха и рекреации, создание новых кластеров здравоохранения, науки и образования.

Для того чтобы понять, какие практические шаги необходимо предпринять для формирования большой Московской агломерации, какие направления развития наиболее перспективны, в январе 2012 года Правительство Москвы совместно с коллегами из Московской области объявило международный конкурс по разработке проекта концепции развития Московской агломерации. На участие в конкурсе поступило 67 заявок, из них 30 представлены российскими организациями, 37 - зарубежными. Среди них были ожидаемые заявки от известных архитектурных и градостроительных бюро Испании, Франции, Италии, Голландии и Соединенных Штатов, но и несколько неожиданные заявки, например, из Вьетнама и Молдовы. После проведения оценки поступивших заявок международная группа экспертов определила 10 авторских коллективов, которым дано право на разработку концепции развития агломерации. России представляют четыре коллектива, из других стран - шесть. В результате конкурса мы рассчитываем получить 10 вариантов развития Московской агломерации, из которых жюри выберет лучшее решение. Предполагается проведение публичной выставки проектов, что позволит высказать свои пожелания всем экспертам. Абсолютного победителя конкурса не будет, все рациональные предложения, поступившие от участников, должны быть учтены в схеме развития Московской агломерации, будущем генеральном плане и правилах землепользования и застройки. Осенью 2012 года мы рассчитываем подвести итоги конкурса, а затем разработать все основные документы градостроительного планирования.

Увеличение территории столицы Российского государства, формирование единых планов и согласованных действий федеральных органов власти, Правительства Москвы и Московской области, я уверен, будут способствовать гармоничному развитию и Москвы, и Московской области, и всей большой Московской агломерации. В результате столичный регион пойдет по пути превращения в глобальный конкурентоспособный мегаполис первого порядка, который обеспечит высокие стандарты качества жизни для почти 20 млн граждан России - жителей Москвы и Подмосковья и который должен стать и сегодня уже стал, по сути, локомотивом развития московской экономики. Собственно говоря, в этом и состоит главная цель нашей работы.



# Власть и профсоюз - союзники

**Уже стали традицией встречи профсоюзного актива Москвы с министром образования Москвы Исааком Калиной, которые нужны для того, чтобы обменяться мнениями и задать друг другу накопившиеся вопросы.**

**Сергей КУЗИН, председатель Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования:**

— Основная задача, которая сегодня решается в Москве, — изменения системы финансирования учреждений образования, которые, естественно, повлекли и повлекут за собой изменение системы оплаты труда, частичные или полные изменения условий труда. Это, по существу, настоящие реформирование московского образования для улучшения системы, качества образования, самого образования. Многие профсоюзные лидеры участвовали в социологическом опросе, который наш комитет проводил в ноябре прошлого года, тогда все вопросы были посвящены реформированию и финансированию московской системы образования. Итоги опроса для меня оказались удивительными. Активизацию работы внутри школы и самой школы отметили 75 процентов опрошенных, личное положительное отношение к новой системе оплаты труда высказали 46 процентов, отрицательное — 4 процента, не смогли определить, хорошо это или плохо, 24 процента, 26 процентов ответили, что им это без разницы: как раньше хорошо работали, так и сейчас работаем, что говорит о достаточно высокой самооценке наших учителей. Положительные оценки того процесса, который сейчас проходит в школе, таковы: среди положительных отмечен рост активности в работе учителя (48%), увеличение стимулов к развитию и саморазвитию учителя (58%), повышение заработной платы (57%). По итогам года учителям были выплачены солидные суммы, значительные суммы были выделены из стимулирующих фондов в некоторых учреждениях образования, поэтому только 57 процентов в ноябре отметили повышение зарплаты, сейчас их уже стало больше. Среди отрицательных моментов, отмеченных опрошенными, я выделил только один: дополнительная бумажная нагрузка в виде отчетности (62%). Отношение работников к НСОТ устраивает 80% учителей, всестороннее участие профкомов в этом процессе отметили 70% учителей, что меня не может не радовать. А вот на вопрос о сокращении штатов ответы были интересными. Когда еще все только начиналось, мы с Исааком Калиной говорили о том, что в конечном итоге будет оптимизация, то есть сокращение штатов, пусть не массовое, пусть частичное, но сокращение. Ответы учителей меня удивили: сокращение штатов не отметили совсем (или оно было незначительным?) 94% опрошенных. То ли мы не тех опрашивали (тех, кто остался после сокращения), то ли действительно сокращения штатов в московских школах не было.

Должен честно сказать, что

практически все цифры по опросу вселили определенный оптимизм в оценку успешности процесса развития столичной системы образования, это точно. Я признаюсь, у меня был определенный скепсис, когда начинались изменения, но задача профсоюза всегда несколько скептически относиться к любым реформам, которые затевают органы исполнительной власти. Когда я разговаривал с одним человеком о том, зачем нужна реформа образования в Москве, он мне сказал: «Я теперь понимаю, почему московские школы и московские учителя так сопротивляются, так не хотят введения всего нового, — они и до этого жили неплохо по сравнению с регионами, а потому считают, что от добра добра не ищут». Но оказалось, что добро нужно искать, чтобы его было больше.

Однако не все так хорошо, как кажется. Не так давно в столичной системе образования широко обсуждалась весьма неприятная история. В конце декабря в одной из школ после выплаты премий по итогам года учителям пришлось нести часть только что полученных денег в кабинет директору, как было сказано, на нужды школы. Работники отдавали деньги якобы добровольно, в этом участвовал и председатель профкома. Вскрылась эта история лишь благодаря тому, что появились молодые преподаватели, которые не привыкли к такой системе, они-то и обнародовали информацию в Интернете, после чего разгорелся скандал. Любопытно,



что, когда состоялся разговор с коллективом школы, работники удивлялись: «А что тут такого? У нас всегда так было, мы всегда с зарплаты несли деньги директору». Даже мысли ни у кого раньше не возникало, что происходит не просто нарушение, а преступление со стороны администрации. К сожалению, это наводит на подозрение, что подобные практики существуют и в других образовательных учреждениях.

По этому поводу мы с руководителем Департамента образования договорились, что каждый по своей линии (он по линии административной, а я по линии профсоюзной) проведем разъяснительную работу, чтобы максимально исключить подобные происшествия, а когда они все-таки случаются, избегать их замалчивания.

К сожалению, эта история происходила не только при попустительстве — при поддержке со стороны профсоюзного комитета. У председателя первичной профсоюзной организации даже и мысли не возникало остановить директора. Это заставляет нас всех еще раз задуматься о роли профсоюза в жизни каждого образовательного учреждения. Да, каждый председатель первички в той или иной степени зависит от директора. Работая в коллективе, он так же, как и все, стремится получить учебную нагрузку и стимулирующие выплаты. Но это не оправдание для тех председателей, которые выстраивают с администрацией отношения по принципу «чего изволите». Каждый председатель должен ответить сам себе на вопрос: «Готов я ощущать себя внутренне самостоятельным человеком и перестать бояться администрацию или мне надо уйти с занимаемой должности?»

Жизнь меняется, и с ней меняются функции профсоюзных организаций. Мои ровесники помнят, что лет 30 назад профсоюзы организовывали социалистическое соревнование, распределяли по талонам дефицитные товары, писали открытки ветеранам, оказывали материальную помощь, ходили на поклон в партокомы. Таковы были условия работы профсоюзов. Но сейчас перед нами стоят совершенно другие задачи. Мы вступаем в период, когда полностью меняется система взаимоотношений внутри коллективов

образовательных учреждений.

В конце прошлого года во все школы поступило письмо, подписанное руководителем Департамента образования и председателем Московской городской организации профсоюза, с рекомендацией установить доплаты из фонда стимулирующих выплат председателям первичных профсоюзных организаций. Теперь исполнение обязанностей председателя первички из общественной нагрузки превращается в профессиональную деятельность, и к ней надо относиться добросовестно. Это добросовестное отношение вовсе не означает заискивания перед администрацией. Совсем наоборот, председатель профкома должен чувствовать себя и быть независимой фигурой, человеком, который имеет право и должен высказать мнение по любому вопросу жизни коллектива.

Поскольку каждая школа самостоятельно создает свою систему оплаты труда, председатели профсоюзных организаций обязаны работать в комиссиях по

разработке этой системы, по распределению фондов стимулирующих выплат, участвовать в деятельности управляющего совета. Будучи полноценным, полноправным социальным партнером директора, председатель профкома гасит конфликты, помогает создать нормальную обстановку в коллективе. Директор должен понять, что председатель профкома — это человек, который добровольно взял на себя часть административных функций и к его мнению следует прислушиваться.

Конечно, бывают директора, и это, увы, не редкость, которые не настроены на взаимодействие с профсоюзной организацией, предпочитают решать все вопросы в авторитарном стиле. Я считаю, что такие директора не могут руководить образовательным учреждением, и, кстати, как показывает опыт, мою точку зрения разделяет и руководство Департамента образования. Так что если кто-то из директоров школ начнет неадекватные действия в отношении профсоюзной организации — сразу обращайтесь в городской комитет профсоюза. Мы будем разбираться с ними персонально.

Мы должны чувствовать гордость и силу, ведь мы — профсоюз, крупная и влиятельная в системе образования общественная организация. Но если мы не будем уважать себя, то не сможем ни завоевать уважения в коллективах, ни успешно решать социально-экономические проблемы работников. Надо расправить плечи. Попробуйте — и у вас это получится.

**Исаак КАЛИНА, министр образования Москвы:**

— Любая встреча любого руководителя Департамента образования, конечно же, это внесение очень серьезных корректив в работу департамента и его служб, ведь моя задача — набрать те сигналы, которые могут, а значит, и должны послужить основаниями для определенных корректив в работе, услышать те предложения, которые сделают профсоюзные лидеры.

К нашим встречам я отношусь с очень большой надеждой еще и потому, что вижу, как информация о решениях Правительства Москвы, мэра Москвы, Департамента образования до коллективов не доходит или доходит в очень искаженном и даже изуродованном виде. И это несмотря на то что мы вроде бы стараемся, чтобы она была открытой, публичной, отвечаем на все вопросы на сайте, на сайте же размещаем все документы, проводим производственные совещания так, что они переросли в открытые и абсолютно публичные мероприятия с присутствием по крайней мере в качестве зрителей и слушателей в Интернете около полутора тысяч образовательных учреждений, несмотря на то что мы провели много встреч в округах, в коллективах. Например, в СВАО вышли по обращению на сайт МДО в одно ДОУ, проверили, как распределялся стимулирующий фонд, и выяснили, что фонд этот распределялся лично заведующей, ни с кем она не советовалась, кому сколько хотела, столько и давала. Заведующая ДОУ была уволена, но я, несмотря на достаточно радужные результаты опроса, который провел Московский комитет профсоюза, боюсь, что это далеко не единичный случай. Поэтому я хочу, чтобы профсоюзный актив был той системой сдержек и противовесов, без которой не может существовать руководство ни одного учреждения и без которой в опасности находятся и само учреждение, и коллектив. И руководитель учреждения, который не понимает, что в отсутствие сдержек и противовесов, которые создают мощная профсоюзная организация, становится заложником своего единоличного решения, ибо оно чаще всего рано или поздно будет ошибочным, рано или поздно вызовет гнев.

Я категорический противник термина «реформирование». Для меня процесс реформирования — процесс, когда отменяются какие-то базовые принципы, устои, то есть происходит какой-то поворот в ту или иную сторону. Я не думаю, что система образования Москвы сегодня куда-то сворачивает с того пути, которым она шла до того многие годы. Мы должны говорить о том, что продолжаем то развитие, которое московское образование имело и ранее, за счет некоторых новых механизмов, и не более того. Понятно, что при этом мы сохраняем всю ту систему ценностей, которая присуща московской системе образования. Поэтому я вместо слова «реформирование» использовал бы другие слова — «развитие», «продолжение».

Что касается дополнительной бумажной нагрузки, то плохо, если она есть, если источником этой дополнительной бумажной нагрузки стал Департамент образования. Тут нужно привести примеры, и мы будем обязательно поправлять ситуацию. Но я могу сказать, что не люблю все эти бумаги, так как считаю, сегодня многое можно делать в электронном виде. Поэтому когда мы направляем запрос в какой-то

из округов, то постоянно пишем: «Просим поделиться имеющейся у вас информацией». Тот, кто знаком с теориями управления, знает: сбор информации всегда идет по принципу пирамиды. Самому руководителю учреждения, чтобы управлять им, нужно про учреждение знать все, вплоть до того, сколько деревьев растет на его территории. Округу, для того чтобы управлять директором этого учреждения, нужно гораздо меньше информации. Естественно, что на уровне Департамента образования — еще меньше. Поэтому теоретически любой запрос информации сверху вниз должен быть абсолютно легко выполнимым при условии, что, во-первых, эту информацию запрашивают в электронном виде, во-вторых, эта информация входит в тот перечень информации, которая самому директору нужна для управления, в-третьих, эта информация у него есть. Если запрос информации сверху каким-то образом осложняет жизнь учреждения, то одно из трех: или запрашивают ерунду, которая совершенно не нужна директору учреждения, чтобы управлять и анализировать ситуацию в учреждении, принимать управленческие решения. Или запрашивают информацию, которая у директора для принятия управленческих решений быть должна, но почему-то у него ее нет, тогда директору лучше молча, как подсказку, воспринять этот запрос, выяснить у себя в учреждении эту информацию и спокойно передать ее — поделиться ею с теми, кто запрашивает. Или информацию, которую можно отправить буквально двумя щелчками на компьютере хоть в десять адресов, требуют привести в бумажном виде в кабинет номер такой-то в такое-то время. Думаю, что история, которая произошла в этом году в Восточном округе, стала поучительной для многих округов. Надеюсь, что не будет не умеющих собирать информацию современными методами, при которых директору школы не нужно тратить никаких усилий. Он со своего компьютера информацию, которая там есть для собственного управления, отправляет хоть в десять адресов, так как это не требует ни минуты лишней затраты времени.

То, что 80% опрошенных профсоюзом учителей устраивает НСОТ, меня сильно напрягло, ибо значит, что она не стала мотиватором некоторого дополнительного вклада учителя в себя. Но я расстроился, что активной деятельностью профсоюза довольны 70 процентов учителей, это значит, что в 30 процентах ОУ ее нет. Но в положении о пилотном проекте наличие профсоюзных организаций — обязательное условие, значит, 30 процентов школ нужно из пилотного проекта выводить и возвращать на норматив, который был до этого проекта. А то деньги под новый норматив взяли, под обещаниями подписались, а выполнять, оказывается, не хотят.

Не могу не отметить, какая хорошая у профсоюза задача — относиться скептически к новшествам. Это бесприкрытый вариант, дескать, если у нас все получится, скажут, что это потому, что профсоюз изначально критиковал и говорил, что будет плохо. А если... Нет, у нас все получится, поэтому возможный вариант у нас только один.



# Школа, нужная москвичам

**В апреле в Западном округе были подведены некоторые итоги пилотного проекта по развитию общего образования, в том числе перехода на новую систему оплаты труда.**

Условиями проекта было определено, что школы - участницы пилотного проекта получают финансовые средства единой субсидией и имеют право самостоятельно распределять эти средства при условии выполнения нормативных требований. Окружной комитет профсоюза в течение года активно проводил работу по разъяснению целей и условий этого проекта. В районах округа были организованы занятия с председателями первичных профсоюзных организаций, встречи с руководителями Департамента образования. Особенно запоминающейся оказалась февральская встреча профсоюзного актива с министром образования Москвы Исааком Калиной, в которой приняло участие более пятисот председателей и заместителей председателей первичек. Руководитель департамента в течение пяти часов общался с коллегами, отвечал на вопросы и разъяснял отдельные положения постановления Правительства Москвы от 22 марта 2011 года №86-ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования».

Цели проекта благородны и понятны - обеспечить качественное общее образование всем москвичам. Основным механизмом его реализации стала равнодоступность для всех школ бюджетных финансовых ресурсов с сохранением объема оказываемых населению образовательных услуг. В настоящее время участниками пилотного проекта стали 89% школ округа. Подводя пред-

варительные итоги реализации проекта, можно отметить несколько направлений динамического развития школ-участниц:

- во-первых, сформирован и апробирован на практике механизм прозрачного формульного финансирования образовательных учреждений. Расчет годового объема средств, которые должна получить школа из бюджета Москвы, может осуществить каждый родитель. Таким образом, отсут-



ствует возможность проявления субъективизма со стороны учредителя при определении объема финансирования школ;

- во-вторых, общество, как профессиональное, так и родительское, получило рычаги управления школой, в том числе по распределению бюджетных средств. При этом интересы администрации школы, учителей и родителей объединены для достижения высокого уровня качества образования. В целом пилотный проект характеризуется открытым государственно-общественным управлением, большой роль в реализации проекта играют профсоюзные органы, управляющие советы учреждений, которые стали дополнительным ресурсом в проекте развития образования в Москве, полноправным и полноценным участником этого дела. Они наделены реальными полномочиями по

распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, которая основывается на оценке результативности работы учителя;

- в-третьих, существенным результатом проекта стало увеличение контингента школ, участвующих в проекте, уже на начало нынешнего учебного года в школах выросло количество первоклассников;

- в-четвертых, образовательные учреждения, ранее недофинансированные, получили ресурсы на развитие, общий объем средств, выделенных на реализацию проекта, по Москве составил более 2,5 млрд руб. на 2011 год и 12 млрд руб. на 2012 год. Эти средства направляются прежде всего на повышение заработной платы, как следствие увеличиваются возможности привлечения квалифицированных специалистов;

- в-пятых, анализ заработной платы показал, что ни в одной школе средняя зарплата не снизилась, а у большинства школ она повысилась, созданы стимулирующие фонды оплаты труда, направленные на поощрение результативности и качества педагогического труда; доля стимулирующей части фонда оплаты труда, распределяемой по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, по показателям результативности работы, от общего фонда оплаты труда, показывает позитивную динамику;

- в-шестых, появился осознанный интерес учительства, администрации школы к повышению своей квалификации.

Участники пилотного проекта получили возможность реально влиять на механизмы, которые определяют направления развития системы московского образования. Все они четко поняли свою основную задачу - сделать свою школу конкурентоспособной. Поэтому весь пилотный проект можно назвать так: «Школа, нужная москвичам».

**Надежда БРАГИНСКАЯ,**  
председатель Западной окружной организации Общероссийского профсоюза образования

Безусловно, введение новой системы оплаты труда имеет свои положительные результаты: учреждения стали более самостоятельными, значительно возросла заработная плата учителей, активно идет работа по улучшению качества образования. В то же время прошедший год показал и недостатки, которые при внедрении новой системы называли рисками: несовершенство нормативно-правовой базы, психологические риски, некорректность индикаторов

тию решений, создаст еще больше трудностей для себя и для учреждения.

С началом и развитием пилотного проекта профсоюзная организация ЦАО столкнулась со сложностями. Это было отсутствие у председателей профкомов необходимых знаний по механизму НСОТ, наличие слабых, не желающих активно участвовать в деятельности учреждения профкомов, но желающих получать лишь социальные поблажки, нарастание напря-

## Верю в хорошее будущее столичного образования

оценки деятельности учителя, напряженность в коллективе из-за дифференциации уровня доходов по результатам труда. И вот здесь следует особо отметить роль профсоюзной организации в решении всех этих проблем и преодолении возникающих трудностей.

С введением НСОТ профсоюзная организация существенно изменила свое значение и роль в деятельности образовательного учреждения. Теперь профсоюз просто обязан выполнять функции, возложенные на него первоначально: защищать права работников, отстаивать их интересы. Роль профсоюза значительно возросла. В этих условиях во главе профсоюзных комитетов должны стоять сильные, знающие и, что важно, понимающие суть происходящих процессов лидеры. Они должны уметь вести диалог с руководителем, сотрудничать с ним, иногда помогать.

Для руководителя, стремящегося добиться положительных результатов, сильного руководителя, такой председатель профкома просто необходим. Он должен видеть в нем партнера, способного совместно решать насущные проблемы. Слабый руководитель никогда не будет заинтересован в сильном профкоме, он не допустит его к решению тех задач, которые ставит время, и вероятнее всего, стремясь к самостоятельному приня-

женных отношений между администрацией образовательного учреждения и профсоюзом, нежелание некоторых руководителей включить представителей профкомов в состав управляющих советов.

В ноябре-декабре 2011 года были проведены обучающие семинары для председателей профкомов школ и детских садов по вопросам механизма введения и функционирования новой системы оплаты труда. Эти семинары прошли на базе образовательных учреждений, вошедших в пилотный проект. Провели их руководители этих учреждений - члены профсоюза директор школы №1305 О.Морозова, директор школы №588 М.Ильина, заведующая детским садом №2336 И.Павленко. На базе центральных профсоюзных курсов МФП состоялся выездной семинар для председателей первичных профсоюзных организаций учреждений образования ЦАО, в котором приняли участие 100 человек. Представители профсоюзной организации образования ЦАО проводят консультации, «круглые столы», семинары, где обсуждается возросшая роль профсоюза в новых условиях.

**Алла ИВАННИКОВА,**  
председатель Центральной окружной организации Общероссийского профсоюза образования

## Лидеры повышают уровень компетентности

В течение 2011-2012 учебного года наша окружная профсоюзная организация проводила учебу профсоюзного актива по изучению нормативно-правовой документации, методических рекомендаций по введению НСОТ. На «круглых столах» своим опытом работы делились члены профсоюза школ:

- №1967 (школа 1-го пилота) - директор С.Перепелкина;
- №1041 (школа 1-го пилота) - директор Р.Виноградова, председатель ПК Л.Джураева;
- школа №623 (школа 1-го пилота) - директор Р.Халилулин, председатель ПК А.Лебедева;
- школа №1959 (школа 3-го пилота) - директор М.Асириян, председатель ПК С.Бывалова;
- школа №1366 (школа 3-го пилота) - директор Р.Александров, председатель ПК А.Булгаков;
- детский сад №2612 - заведующая Н.Дороднова, председатель ПК Е.Воробьева;
- детский сад №1118 - заведующая Т.Подобуева, председатель ПК Е.Синегубова;
- детский сад №2609 - заведующая С.Юдина;
- детский сад №2407 - заведующая Т.Губанова.

Большую помощь в обучении первичных профсоюзных организаций нам оказывает Московский городской комитет Общероссийского профсою-

за образования. В округе дважды выступила главный правовой инспектор Московского городского комитета профсоюза Ирина Копеева, рассказавшая о новой системе финансирования и роли профсоюзного комитета в новых финансовых условиях. Методические информационные бюллетени горкома профсоюза всегда были востребованы профактивом, а в настоящее время они стали настольной книгой председателя профсоюзного комитета.

Однако новая система финансирования, по мнению педагогов, имеет особенность: заработная плата учителя зависит от контингента учащихся. Все первичные профсоюзные организации работников образования Юго-Восточного округа, так же как и профсоюзные лидеры, очень разные. В учреждениях, где профсоюзный комитет активно участвует в процедуре введения новой системы оплаты труда, удается избежать нарушения законодательства, процесс стимулирования работников сделать прозрачным и понятным, улучшить морально-психологический климат учреждения образования. Но где этого нет, ситуация бывает совсем иной. Поэтому впереди еще предстоит большая и серьезная работа.

**Татьяна ПРОСМЫЦКАЯ,**  
председатель Юго-Восточной окружной организации Общероссийского профсоюза образования

## Работайте вместе, и все получится

**Что изменилось в работе профсоюзных организаций с переходом на новую систему оплаты труда?**



О ответ на этот вопрос неоднозначен. В тех образовательных учреждениях, где работа с руководителем идет в тесном контакте и администрация понимает, что

для снятия социальной напряженности необходимо участие профсоюза как представителя интересов всего коллектива, отмечаются положительные моменты:

- значимость и роль профсоюза возросла;
- профсоюзная организация стала активной движущей силой в решении всех вопросов, связанных с НСОТ;
- увеличился творческий потенциал педагогических работников;
- объем и масштаб работы председателя профсоюзного комитета увеличились во много раз, но доплата из стимулирующего фонда стала, безусловно, положительным фактором для работы председателя ПК.

В образовательных учреждениях, где администрация не считает профсоюзную организацию своим социальным партнером, где в одностороннем порядке стараются решать все вопросы, особенно об оплате труда и переходе на новые условия работы, обстановка на-

пряженная, и можно отметить, что там:

- недостаточна информированность сотрудников об изменениях в связи с введением новой системы оплаты труда;
- есть нежелание руководителей привлекать профсоюзный комитет к решению всех вопросов, связанных с предстоящими изменениями;
- произошла сменяемость председателей профкомов, возникла необходимость обучения нового профсоюзного актива.

Сегодня в связи с реорганизацией (слиянием) образовательных учреждений округа идет разъяснительная работа в коллективах и индивидуальная с председателями ПК образовательных учреждений, активизировалась работа по заключению коллективных договоров в учреждениях, создан пакет документов для школ и дошкольных образовательных учреждений, которые они используют в работе в новых условиях.

**Нина ВУКОЛОВА,**  
председатель Северо-Восточной организации Общероссийского профсоюза образования



Сегодня в системе образования происходят большие изменения, и это не может не волновать нас и не заставить задуматься о роли профсоюза в жизни общества. Меняется общественная ситуация, неизбежно с этим меняются функции профсоюзов.

Неотъемлемой функцией профсоюза остаются защита и

**Главное для профсоюза - это гарантированный уровень зарплат, сохранение рабочих мест и законных прав педагога, в том числе права на получение своевременной и полной информации о предстоящих изменениях.**

## Кто и как будет распределять средства?

представление прав работников, участие в общественно-государственном управлении. В современных условиях наиболее острым вопросом для трудового коллектива становится переход на новые механизмы финансирования и новые системы оплаты труда. Этот процесс предусматривает большую прозрачность распределения финансовых средств в зависимости от конкретных результатов работы каждого сотрудника.

И тут возникает основной вопрос: кто и как будет распределять полученные средства? Ответ на этот вопрос дает нам постановление Правительства Москвы №86, где четко прописано общественное влияние на процесс распределения - создание управляющего совета с возрастающей ролью профсоюзной организации, родительской общественности и всего коллектива в целом.

Педагогический коллектив получает не только свободу, но и обязанность непосредственно участвовать в принятии решений по всем направлениям деятельности учреждения.

Сегодня представители профсоюзной организации ЮЗАО входят в комиссию по распределению стимулирующей части, в управляющий совет. Но самостоятельность влечет за собой ответ-

ственность за последствия и результаты, поэтому каждое решение должно быть коллегиально, прозрачно и юридически грамотно, а профком в своей организации должен стать главным аудитором по социально-экономическим проблемам.

При переходе на новую систему финансового обеспечения и новую систему оплаты труда главной задачей договорного регулирования социально-трудовых отношений становится повышение качества и эффективности коллективного договора. В чем здесь заключается роль профсоюза? Проводить разъяснительную работу в коллективах, предотвращая конфликтные ситуации и жалобы, которые могут отрицательно сказаться на финансировании образовательного учреждения, контролировать деятельность администрации с позиций соблюдения трудовых прав работников.

В условиях перехода на новые принципы финансирования и новые системы оплаты труда роль профсоюзной организации приобретает все большее значение в представлении и защите социально-трудовых интересов работников образовательного учреждения:

- создание устойчивой тенденции прироста средней заработной платы учителей;

- увеличение доли стимулирующей части фонда оплаты труда, распределяемой по согласованию с профсоюзной организацией;

- возрастание доли фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

При формировании НСОТ в школе должны быть определены наиболее привлекательные для работников позиции по оплате труда. Такими позициями могут быть:

- гарантия того, что базовые оклады (базо-

вые ставки заработной платы) не будут ниже действующих в настоящее время тарифных ставок;

- гарантия того, что будет производиться индексация заработной платы в соответствии с решениями Правительства Москвы;

- неуклонное увеличение общего размера заработной платы при выполнении работ того же объема и той же сложности;

- увеличение размера заработной платы на точно установленный временной отрезок при выполнении работ большей сложности и достижении лучших результатов и создание четких локальных нормативных актов;

- заключение коллективного договора в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- создание управляющих советов;

- участие управляющего совета в определении стимулирующей надбавки;

- проведение постоянного мониторинга эффективности работы педагога и стимулирующих надбавок;

- своевременное проведение корректировки критериев стимулирующей части оплаты труда, рекомендация работникам школы принимать активное участие в этом процессе, представлять управляющему совету свои предложения;

- открытость, коллегиальность.

Все это стало для нас определяющим при реализации пилотного проекта по развитию столичного образования в Юго-Западном округе.

**Ольга МЕЛЬНИКОВА,**  
**председатель Юго-Западной окружной организации**  
**Общероссийского профсоюза образования**

## Получив права, профсоюзные организации должны их использовать во благо коллективов

**В последнее время слова «качество», «эффективность», «ресурс» приобрели новое звучание в системе образования, что напрямую связано с новыми задачами, процессами и механизмами, вошедшими в нашу жизнь.**

Профсоюзная организация на уровне образовательного учреждения может стать, а в некоторых школах уже стала дополнительным ресурсом в решении задач повышения качества образования и развития государственно-общественного управления. Несомненно, это зависит от руководителя учреждения и председателя первичной профсоюзной организации - от их общего понимания целей, задач и инструментов реализации проекта.

Как многие другие реформы и проекты, новые финансово-экономические механизмы были инициированы сверху и в том числе поэтому были восприняты в образовательном сообществе с недоверием, иногда с непониманием и неприятием. Это объяснимо, так как уровень заработной платы в Москве был достаточно высоким, вакансий немного, то есть наблюдалось общее благополучие. Мы тоже испытывали опасения: не будет ли значительного сокращения штатов, снижения нагрузки, ущемления прав работников, конфликтов в коллективах, снижения уровня заработной платы с введением новых финансовых механизмов. Но также мы видели и много плюсов, в новом проекте есть увеличение самостоятельности ОУ, в том числе финансовой, справедливость и прозрачность в распределении средств, возможность отказа от уравниловки в определении уровня заработной платы конкретного учителя, расширение форм государственно-общественного управления и возможность участия в нем профсоюза. Гласность и открытость проведения пилотного проекта способствовали изменению настроений в педагогическом сообществе, чему помогли и первые ощутимые результаты - рост заработной платы в пилотных школах.

Однако мы часто становимся свидетелями того, что профессионально обусловленный консерватизм среди педагогов оказывается труднопреодолимым и становится одним из главных рисков в реализации всего нового. Поэтому необходимо было постоянно проводить разъяснительную работу, обучение, информирование педагогов и их привлечение к участию в этих процессах, формирование общественного мнения трудовых коллективов.

Мы активно включились в реализацию всех намеченных направлений деятельности. Ежемесячно проводим семинарские занятия для председателей ППО, где выступают председатели ППО пилотных школ, обеспечиваем для председателей возможность участия и обмена мнениями в ходе работы стажировочных площадок на базе выделенных пилотных школ, довели до сведения и разместили на нашем сайте рекомендации и предложения по внесению изменений в коллек-

тивные договоры школ, ведем работу по редактированию и корректировке коллективных договоров ОУ, обеспечиваем возможность участия для председателей ППО в управляющих советах школ.

Чрезвычайно важны для нас мониторинг и анализ общественного мнения педагогов пилотных школ, которые мы проводим, так как там было много различных параметров опроса, на которые педагоги дали общую положительную оценку, что стало дополнительным подтверждением того, что НСОТ учителя приняли.

Главный момент - повышение роли первичной профсоюзной организации в ходе введения новых финансово-экономических механизмов и НСОТ. Именно сейчас созданы оптимальные условия для выполнения первичными профсоюзными организациями своих основных функций:

- информационно-разъяснительной;

- представительско-защитной (коллективный договор, учет мнения профсоюзной организации, участие в разработке локальных актов);

- соуправления (работа в управляющем совете, в комиссии по установлению стимулирующих выплат);

- и если можно так сказать, миротворческо-объединительной (участие в конфликтных комиссиях, формирование комфортного микроклимата в коллективе).

Все это возможно только при условии, что во главе первичной профсоюзной организации будет стоять грамотный, неравнодушный, способный отстаивать интересы коллектива человек.

Результатами пилотного проекта стали повышение ответственности ОУ на основе новой степени свободы, развитие творческой инициативы в коллективах, ощутимый прирост заработной платы, активизация привлечения общественности к управлению ОУ. Это радует, но было бы неверным не отметить и главные проблемы, риски ближайшего будущего при переходе всех ОУ на новые финансово-экономические механизмы. Масштабы перехода могут выявить неготовность некоторых учреждений к быстрой реализации поставленных задач со всеми вытекающими отсюда последствиями; формализация критериев оценки деятельности работников может привести к тому, что будет оценен факт, а не результат, а это угроза успешности замысла. Все еще остается недостаточной экономическая грамотность руководителей, культура демократического общения с коллективом, родительской общественностью. Кроме того, важно, чтобы первичные профсоюзные организации, получив права, захотели и смогли ими воспользоваться на благо коллектива, а руководители осознали и использовали в этих же целях принцип социального партнерства.

**Галина БОРИСОВА,**  
**председатель Северо-Западной**  
**окружной организации**  
**Общероссийского профсоюза**  
**образования**

## Гордимся нашими достижениями

**В связи с переходом школы на НСОТ возросла роль профсоюза в решении вопросов, связанных с соблюдением и защитой трудовых прав членов коллектива образовательных учреждений.**

Профсоюзная организация нашей школы провела масштабную информационно-разъяснительную работу среди членов коллектива, рассказывая о достоинствах новой системы оплаты труда, возможных рисках в свете ее введения и путях их преодоления. Особо встал вопрос о разъяснении педагогам того, какие виды их деятельности не входят в круг основных обязанностей в рамках должностной инструкции и могут быть учтены при определении стимулирующих выплат.

Члены профсоюзной организации школы вошли в состав управляющего совета школы и рабочей группы по выработке критериев оценки деятельности различных групп работников учреждения. Первичная профсоюзная организация приняла активное участие в разработке коллективного договора, учитывающего реалии новых финансово-экономических механиз-

мов и принципов оценки качества и эффективности труда работников образовательных учреждений, а также в разработке и модернизации локальных актов школы.

Можно сказать, что школьный профсоюз в новых условиях работы полностью переориентировал свою деятельность, стал по-настоящему важным звеном в работе образовательных учреждений. Теперь от членов профкома потребовалось овладение менеджерскими способностями, знание финансовых и правовых вопросов. Работы стало больше, но она стала интереснее, усилилась ответственность профсоюзной организации за поддержание в школе благоприятного микроклимата. Четкая, слаженная работа школьного профсоюза по защите социально-экономических интересов работников в социальном партнерстве с администрацией образовательных учреждений и окружной профсоюзной организацией позволила избежать серьезных проблем в коллективе, а возникшие у педагогов вопросы мы решали путем совместных переговоров.

Поскольку школа №1167 - школа первого пилота, основной проблемой было отсутствие информации по некоторым вопросам, документы, которые мы разрабатывали в образовательном

учреждении, были для нас совершенно новыми, поэтому школа пошла по пути эксперимента - мы стали самостоятельно создавать и апробировать макеты документов, обсуждать их достоинства и недостатки, изучать нормативную базу. В школе были разработаны Положение об оплате труда с приложениями, Положение о моральном и материальном стимулировании работников, карты оценки деятельности педагогических и иных работников учреждения, ряд локальных актов, регламентирующих работу школы.

Работать приходилось много и в быстром темпе - наша школа должна была выполнять возложенные на нее функции стажировочной площадки по обучению руководителей, главных бухгалтеров и председателей ППО образовательных учреждений района Гольяново.

Отдельно отмечу проблему проведения заседаний рабочей группы, на которых представляли школьной профсоюзной организации выступали в роли экспертов по вопросам трудового права при выработке критериев стимулирования труда работников образовательных учреждений. Эта работа потребовала серьезного изучения трудового законодательства и нормативной документации в сфере защиты трудовых прав. Созданную в школе критериальную базу оценки эффективности труда сотрудников образовательного учреждения, возможность оплачивать те виды деятельности, которые не оплачивались ранее, систематическое повышение заработной платы работников, подготовку проекта коллективного договора я считаю важным достижением нашей школы.

**Василий НОВИКОВ,**  
**председатель первичной профсоюзной организации**  
**№1167, член комитета Восточной окружной**  
**организации Общероссийского профсоюза**  
**образования**



## На повестке дня всегда социальное партнерство

Организация системы социального партнерства в учебном округе стала основной задачей для профсоюзной организации Восточного округа в 2011-2012 годах. Вся работа в этом направлении осуществлялась по плану в рамках Соглашения между управлением образования и окружной профсоюзной организацией.

Решение этой задачи позволило добиться:

- сохранения и увеличения профсоюзной членской базы;
- повышения уровня правовой культуры председателей первичных профсоюзных организаций и руководителей образовательных учреждений;
- обеспечения членов первичных профсоюзных организаций рекомендациями по составлению коллективного договора и локальных актов учреждения.

Мы определили и осуществили такие основные этапы работы, как:

- создание рабочей группы;
- создание системы базовых учреждений образования по социальному партнерству;
- создание экспертной группы по разработке методических материалов, рекомендаций;
- разработка и тиражирование методического материала по организации системы социального партнерства в образовательных учреждениях.

По итогам обучения в Университете правовых знаний состоялись совещания, семинарские занятия для молодых руководителей и три «круглых стола» по организации системы социального партнерства. С циклом лекций для руководителей образовательных учреждений выступили ученые и специалисты в области социального партнерства, был проведен дистанционный мониторинг организации работы по заключению и выполнению коллективных договоров. Каждое учреждение получило для использования в работе методические разработки на электронных дисках.

В ходе проведения «круглых столов» их участники обсуждали задачи первичных профсоюзных организаций в сфере мотивации профсоюзного членства, участие профсоюза в окружных мероприятиях в рамках социального партнерства, роль профсоюзов в реализации новой финансово-экономической политики в сфере образования. Они отметили, что в жизни образовательного учреждения произошли позитивные изменения. Это прежде всего привлечение всех участников образовательного процесса к решению таких важнейших вопросов, как расширение демократических начал в управленческой деятельности, повышение ответственности учащихся за свое отношение к учебе, а следовательно, повышение уровня знаний, родителей - за воспитание своих детей, каждого сотрудника - за результаты своего труда, стимулирование педагогических работников к поиску новых современных технологий по обучению и воспитанию подрастающего поколения.

По итогам работы за год были проведены собеседования с председателями ППО, а в апреле подведены итоги традиционного окружного смотра «Лучшая профсоюзная организация».

17 мая 2012 года состоится традиционная профсоюзная конференция «Социальное партнерство - основа развития образовательного учреждения». На конференции будет подписано соглашение между Управлением образования Восточного учебного округа и окружной организацией Общероссийского профсоюза образования, награждение первичных профсоюзных организаций, победителей конкурса «Лучшая первичная профсоюзная организация».

**Ольга ТРИШИНА,**  
председатель Восточной окружной организации  
Общероссийского профсоюза образования

В связи с введением новых финансово-организационных принципов в деятельности общеобразовательных школ в работе первичной профсоюзной организации нашей школы произошли некоторые изменения.

В ходе внедрения новых финансово-организационных механизмов деятельности школы наша профсоюзная организация столкнулась и с проблемами. Проведение подготовительной работы, связанной с изучением новых документов, разработкой критериев, обсуждение вклада членов профсоюза в работу школы, а также участие в раз-

новых финансово-организационных механизмов в деятельность школы позволит улучшить ее работу и оценить вклад каждого учителя в работу школы.

Главными достижениями нашей профсоюзной организации мы считаем:

- сплочение коллектива вокруг профкома;
- повышение интереса чле-

## Живем и работаем интересно

Профсоюзный комитет школы принял активное участие в разработке критериев оценки деятельности учителей и обсуждении результатов работы при подведении итогов, ежеквартально проходили совместные заседания актива школы и профсоюзного комитета. Мнение членов профсоюзного комитета при начислении баллов за активное участие учителей в различных мероприятиях стало одним из определяющих. При распределении стимулирующей оплаты труда учитывали также участие членов профсоюза в общественной жизни школы и мероприятиях, проводимых территориальной организацией профсоюзов (до 5 баллов).

Значимость профкома школы во взаимодействии с членами профсоюза повысилась, цепочка взаимоотношений руководства - профком - коллектив стала более тесной.

личных совещаниях требуют дополнительного времени и накладываются на внеурочную деятельность учителя по повышению своей профессиональной квалификации и подготовки к урокам. Да и просто занимают личное время учителя. Очень трудно состыковать встречу всех участников процесса в определенное время, и часто приходится работать в авральном режиме в ущерб основной учительской деятельности, что усугубляет и без того напряженный учительский труд. А ведь в школе работают в основном женщины, и им необходимо уделять внимание и своим детям, и семьям и поддерживать здоровье. Но мы понимаем, что это временно, что начинающим всегда труднее, чем тем, кто идет уже по проторенному пути. Наши учителя с достоинством выдерживают все и делятся приобретенным опытом с другими школами в надежде, что внедрение

нов профсоюза к участию в общественной жизни школы (торжественных мероприятиях, экскурсиях);

- повышение значимости активной позиции членов профсоюза, что выразилось в активном участии членов профсоюза школы в работе по внедрению новых финансово-организационных механизмов.

Следует отметить активность членов профсоюза, которые участвуют в мероприятиях, проводимых профсоюзной организацией Восточного округа (культурно-досуговых, спортивных, фестивалей, митингах), в совещаниях, семинарах и «круглых столах» по проблемам развития социального партнерства в округе, а также отзывчивость и приобщение к участию в общественной работе молодежи, вновь влившейся в коллектив.

**Профсоюзный комитет  
школы №377**

## Наша организация становится более востребованной

С переходом на новую систему оплаты труда в профсоюзной организации школы №364 произошли заметные изменения.

Профсоюзная организация и профком школы стали более востребованными. Профком и администрация школы работают вместе, обсуждая учебные, воспитательные и социальные вопросы. Ни один локальный акт не принимают без согласования с профкомом.

Заседания профсоюзного комитета стали проводиться чаще (больше педагогов стали обращаться по разным вопросам). Педагоги проявляют интерес к работе окружной профсоюзной организации, спрашивают о возможностях и услугах, гарантиях, которые она предоставляет.

Рядовые члены организации стали более активными. Наши педагоги - активные участники всех окружных профсоюзных мероприятий (вечер бардовской песни - 8 человек, фестиваль «Майские звезды» - 12 человек). В профсоюзную организацию за этот период вступили 3 педагога. Приложу все усилия, чтобы авторитет профсоюзной организации школы №364 был всегда на высоте.

**Татьяна ЛОНКИНА,**  
председатель профсоюзной  
организации

## Обмен опытом - залог успешной работы

Пилотный проект начался в Москве 1 апреля 2011 года, и сегодня уже можно было бы подводить окончательные итоги его выполнения, однако мы прекрасно понимаем, что работа продолжается и нам предстоит решить очень много серьезных, важных и сложных задач - психологических, управленческих, экономических, информационных. Ведь речь идет не о сиюминутных мероприятиях, а о длительном процессе развития столичного образования.

Сегодня всем педагогам важно быть компетентными, обученными, а руководителям первичных профсоюзных организаций, которые стоят на страже интересов и защищают права учителей, тем более. Поэтому наша окружная профсоюзная организация с 26 марта по 9 апреля 2012 года провела 30 встреч для председателей профкомов школ и председателей профкомов дошкольных учреждений 15 районов CAO. Встречи председателей профкомов школ проходили в форме «круглых столов», что позволило поделиться опытом тех школ, которые раньше вошли в пилотные

проекты, учесть ошибки при рассмотрении критериев для стимулирующих выплат. Все вместе мы обсудили рекомендации, полученные на курсах повышения квалификации, о заключении коллективного договора (при наличии профсоюзной организации!) между работодателем и советом трудового коллектива, возможные последствия данного шага для работников, начали создавать банк необходимой документации, связанной с новой системой оплаты труда, наконец приняли решение о необходимости проведения встреч в таком формате и создании консультационных групп в районах.

Встречи с председателями профкомов дошкольных учреждений были скорее консультативными ввиду отсутствия у них опыта работы в пилотных проектах. Председателей тревожит судьба специалистов и детей в садах компенсирующего типа, объединение большого количества дошкольных учреждений. Поэтому мы приняли решение о проведении консультаций и создании информационного банка для председателей профкомов детских садов.

**Наталья ШУПЕЙКИНА,**  
председатель Северной окружной  
организации Общероссийского  
профсоюза образования

## Не надо бояться нового

В последние годы много нового появилось в системе образования. Само по себе это неплохо, но часто звучащее слово «новое» - президентская программа «Наша новая школа», новая система оплаты труда, новые стандарты, новый закон об образовании, новый порядок аттестации - порой настораживало педагогов, звучали различные мнения, опасения, тревоги.

Поэтому, когда стартовал пилотный проект по развитию общего образования в Москве, важнейшей зада-

чей нашей окружной профсоюзной организации стало совершенствование информационной и разъяснительной работы в педагогических коллективах, в том числе при ознакомлении с нормативными документами и разработке положений об оплате труда педагогов и стимулирующем фонде оплаты труда, введении государственно-общественного управления в образовательных учреждениях. Мы провели тематические семинары и заседания «круглого стола», активными участниками которых стали профсоюзные организации. Большую помощь в проведении обучающих семинаров оказали участники пилотного проекта - школы №№ 1194, 617, 853, 1923. Для председате-

лей первичных профсоюзных организаций пилотных школ было организовано обучение на курсах повышения квалификации на базе МГАДА.

Распределение учебной нагрузки, оплата труда, создание безопасных условий труда, оптимизация штатного расписания - все эти вопросы мы решаем в округе с учетом действующих законов, прежде всего Трудового кодекса и коллективного договора. Задача профсоюзной организации - оказание методической помощи обеим сторонам при перезаключении коллективных договоров. Во всех образовательных учреждениях округа были избраны управляющие советы, рекомендательная позиция окружного уп-

равления образования о включении в их состав председателей профсоюзных комитетов образовательных учреждений нашла отклик и была полностью поддержана руководителями, все это способствовало более согласованной работе администрации и первичной профсоюзной организации, у профсоюзной организации появилась реальная возможность влиять на распределение бюджетных средств и стимулирующей части оплаты труда, вместе решать, как эффективнее их использовать.

**Галина САМОХВАЛОВА,**  
председатель Зеленоградской  
организации Общероссийского  
профсоюза образования



# И поможет нам мониторинг

**С**истема мониторинга для естественно-научных и математических дисциплин позволяет проверить все уровни усвоения учащимися учебного материала и приводит к повышению результативности математического и естественно-научного образования, то есть способствует увеличению числа школьников, усваивающих учебный материал на более высоких уровнях.

Закон РФ «Об образовании» предусматривает проведение педагогического мониторинга и использование его как неотъемлемого инструмента управления образованием. С точки зрения современного деятельностного подхода наиболее значимы показатели по тем видам деятельности, которыми овладели учащиеся в результате обучения, и уровни их освоения. Этот подход был реализован при проведении международных исследований TIMSS и PISA, при подготовке контрольно-измерительных материалов для проведения ЕГЭ.

Мониторинг учебных достижений обучаемых - система сбора и обработки информации о процессе усвоения школьниками учебного материала при изучении предметных дисциплин, позволяющая судить о достигнутом уровне усвоения каждым учащимся в любой момент времени и прогнозировать дальнейший ход его развития. Полнота и достоверность информации играют принципиально важную роль в процессе управления качеством образования, при этом возникает необходимость в непрерывном слежении за результативностью обучения. Эта система должна быть инвариантна по отношению к используемым технологиям обучения, так как задача повышения результативности обучения можно рассматривать как одну из стратегических целей образования.

Ранее задачу построения системы мониторинга, позволяющей отслеживать и прогнозировать так понимаемую результативность, не ставили. Педагогический мониторинг обеспечивает преподавателя и учащихся необходимой информацией для принятия решения, его объекты - это результаты учебно-воспитательного процесса и средства, которые используются для их достижения.

Сложившаяся система контроля качества учебных достижений учащихся обладает некоторыми существенными недостатками, затрудняющими реализацию современных направлений модернизации образования и управления его результативностью. Ограниченность знаний об объекте управления - образовательном процессе - и о каждом из его субъектов не позволяет педагогам определить степень и особенности управленческих воздействий, необходимых для повышения результативности образования. Такое положение дел отчасти обусловлено отсутствием теоретических разработок, в которых предлагали бы непротиворечивые таксономии учебных целей и научно обоснованные системы средств диагностики их достижения. Педагогический мониторинг может стать средством, способным решить эти проблемы.

Мониторинг служит важным и неотъемлемым компонентом системы управления деятельностью в учебном процессе, именно деятельность - основной объект педагогического мониторинга. В последнее десятилетие активно исследуют вопросы, связанные непосредственно с разработкой систем мониторинга, поиском набора инструментов, позволяющих осуществлять оценку объема знаний как отдельных учащихся, так и целых групп.

В основе системы мониторинга учебных достижений учащихся при изучении естественно-научных и математических дисциплин лежат идеи деятельностного и кибернетического подходов. Кибернетический подход позволяет спроектировать управление процессом усвоения учащимися учебного материала. Циклический вид управления с обратной связью и, следовательно, с регулирующей процессом обучения осуществляется не только с учетом конечного продукта, но и на основании сведений о процессе получения этого конечного продукта. Кибернетическая модель учебного процесса и специфика дидактических задач на разных этапах обучения позволяют выделить входной, текущий и выходной виды мониторинга. Входной мониторинг предназначен для актуализации, воспроизведения знаний и умений учащихся, необходимых для усвоения новой информации и при необходимости его коррекции. Текущий мониторинг используется после изучения новой информации и включает диагностику результатов процесса усвоения знаний и формирования умений для обнаружения отклонений от запланированных результатов и выявления причин затруднений учащихся. Для выявления сформированности необходимых знаний и умений, уровня усвоения учебного материала и его соответствия запланированным результатам служит

выходной мониторинг. Для каждого вида мониторинга с учетом требований к информации обратной связи определены средства диагностики, с помощью которых можно получить информацию о процессе усвоения знаний и умений учащихся. Анализ специфики естественно-научных и математических дисциплин, изучаемых в школе, позволил определить содержание мониторинга, основной объект которого - усвоение методов познания, применяемых в научных областях, имеющих



алгоритмическую структуру. На основе деятельностного подхода выбрана таксономия учебных целей, базирующаяся на трех типах деятельности: репродуктивной, реконструктивной и вариативной. Это позволяет объективизировать результативность обучения, связав ее с уровнями усвоения методов познания, проявляющимися в наблюдаемых действиях учащихся по их применению.

В качестве средств диагностики, отвечающих требованиям управленческой информации, можно использовать диктант, тест, задания на дополнение ответа, на вставку пропущенного ключевого слова, задания с альтернативным выбором ответов, задания на восстановление содержания, аналогии, последовательности и исключение лишнего, задания на организацию деятельности по применению алгоритмов.

Совокупность средств диагностики представлена диагностическими учебными задачами, которые позволяют судить об уровне усвоения информации каждым учеником в любой момент времени, обеспечивают необходимую информационную основу для принятия адекватных управленческих решений, направленных на достижение заданных целей. Таким образом, соблюдаются такие принципы, как объективность, оперативность, валидность, достаточность, доступность, полнота, что представляет собой систему мониторинга учебных достижений учащихся при изучении естественно-научных и математических дисциплин.

С помощью предлагаемой системы мониторинга для естественно-научных и математических дисциплин можно проверить все уровни усвоения учащимися учебного материала. Применение этой системы приводит к повышению результативности математического и естественно-научного образования, то есть способствует увеличению числа школьников, усваивающих учебный материал на более высоких уровнях усвоения (реконструктивном и вариативном).

**Ольга МИТИНА,**  
методист ОУМЦ СВАО

**Р**еализация в образовательных учреждениях Москвы современных подходов к накоплению, хранению, обмену и анализу информации о качестве образования посредством использования инструментов Московского регистра качества образования ведет к оптимизации процессов взаимодействия всех субъектов образовательного пространства.

Родительская общественность Москвы - активный участник деятельности городской рабочей группы по доработке и реализации концепции Московского регистра качества образования.

**Московский регистр качества образования - городская информационно-аналитическая система, обеспечивающая комплексную экспертизу и эффективное управление качеством столичного образования на всех уровнях. Работа системы обеспечивается через анализ результатов процедур внешней и внутренней оценки. Об этом должны узнать все родители учащихся.**



# Московский регистр качества образования - родителям

Доступность информации о качестве образования родителям обучающихся реализуется в Московском регистре качества образования благодаря работе системы персональных кабинетов. Московский регистр качества образования работает в режиме реального времени в сети «Интернет» на портале [www.new.mcko.ru](http://www.new.mcko.ru). На сегодняшний день 34162 семьи московских школьников пользуются своими персональными веб-кабинетами на портале регистра.

Объективность и конфиденциальность данных оценки образовательных достижений детей гарантирует оператор Московского регистра качества образования - Московский центр качества образования (МЦКО).

Независимость и объективность оценки обеспечиваются:

- использованием на всех уровнях единых проверочных материалов, созданных на основе базы стандартизованных заданий, прошедших тестологическую и содержательную экспертизу;
- сопоставлением внутреннего (ВШК, диагностика текущей успеваемости обучающегося, внутренний мониторинг) и внешнего контроля (плановые проверки, внешняя независимая оценка качества образования, которую реализует МЦКО);
- применением единой стандартизированной технологии проведения проверочных работ и компьютерной обработки полученных данных с использованием методов математической статистики.

Прозрачность и понятность оценки обеспечиваются тем, что по результатам диагностики образовательные учреждения получают в электронном виде:

- формы с результатами проверочных работ, в которых представлены данные по каждому обучающемуся и классу в целом;
- детализированную карту освоения обучающимися проверяемых элементов содержания образования, предметных и метапредметных умений;
- динамику образовательных достижений и личностного развития обучающихся;
- аналитические материалы по результатам диагностики образовательного учреждения, позволяющие соотнести данные школы со средними показателями по округу, городу;
- рекомендации по совершенствованию на основе факторного анализа полученных данных образовательного процесса.

На сегодняшний день родителям доступна информация о личных достижениях их детей. Также в настоящее время в личный

кабинет родителей планируется включить информацию о конкретных неосвоенных контролируемых элементах содержания образования (КЭС).

Индивидуализация образовательного процесса - задача сложная и фактически невыполнимая в условиях массовой школы. Это связано с необходимостью комплексной диагностики базового потенциала каждого обучающегося, отслеживанием динамики его развития.

Учет индивидуальных образовательных потребности каждого обучающегося в образовательном процессе позволяет си-



стема «Электронный портфолио» Московского регистра качества образования. В индивидуальном электронном портфолио обучающегося зафиксированы его личные образовательные достижения, результаты обучения, воспитания и развития за определенный период времени.

Основной смысл ведения накопительного электронного портфолио:

- показать все, на что способен каждый обучающийся;
- отследить динамику его развития;
- зафиксировать и не упустить конкретные успехи;
- скорректировать образовательный процесс, своевременно оказав адресную помощь ребенку;
- позволить родителям отслеживать образовательные результаты, оценивать качество образования.

При этом важно, что спектр образовательных достижений ребенка может быть настолько широк, что собрать воедино все результаты учебной и внеурочной деятельности за несколько лет в одном бумажном документе просто невозможно. Вот почему все больше семей выбирают электронный портфолио обучающегося в Московском регистре качества образования - веб-ресурс, отвечающий всем современным требованиям, который дает возможность объединить

весь набор работ и успехов ребенка, представить все аспекты его образования в виде полной картины.

На 6 апреля 310408 (количество увеличивается ежедневно!) обучающихся школ Москвы имеют персональный пополняемый электронный портфолио в Московском регистре качества образования. (03.04.2012 количество портфолио обучающихся было 303329, таким образом, за 3 дня количество портфолио увеличилось на 7000.)

В кабинете родителей реализован доступ к портфолио их ребенка. Информация отображается в режиме реального времени.

Родители имеют возможность убедиться в том, что в образовательном учреждении реализуется учет индивидуальных достижений детей, ведется портфолио их ребенка, в том, что успехи и образовательные достижения каждого конкретного обучающегося ответственно фиксируются педагогами. В личном кабинете родителей работает сервис, позволяющий не только видеть, но и самостоятельно пополнять портфолио своего ребенка. МРКО обеспечивает право каждого родителя на участие в образовательном процессе.

В современном мире, несмотря на высокий уровень развития мобильных технологий, не всегда коммуникация семьи и школы можно назвать продуктивной, доступной и удобной. Почему это происходит? Основная причина заключается в занятости родителей: ненормированный рабочий день, совещания, встречи, переговоры, командировки. Московский регистр качества образования позволяет семье и школе взаимодействовать в режиме реального времени, не нарушая при этом распорядка работы и отдыха ни родителей обучающихся, ни педагогов.

На мой взгляд, продуктивная и комфортная коммуникация семьи и школы - основа эффективности их взаимодействия. Для родителей и педагогов создан инструмент веб-коммуникации, который дает возможность учителю информировать родителей по окончании учебного дня о результатах ребенка, а родителям ознакомиться с этой информацией в удобное для них время, отвечать на сообщения, задавать вопросы.

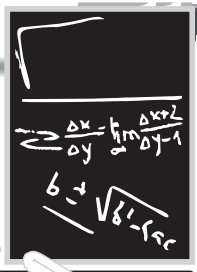
В личном кабинете родителей работает сервис, позволяющий видеть и спланировать участие семьи в мероприятиях (событиях) класса. Информация отображается в режиме реального времени. Родители могут видеть даты начала и окончания мероприятия (события), ознакомиться с его описанием и подписаться на участие в нем - классный руководитель это увидит. Классный руководитель также по согласованию с родителями может подписать обучающегося на участие.

Что еще было бы важно знать родителям про регистр? Наверное, то, что в нем находится вся информация о внешней оценке качества образования в образовательных учреждениях Москвы с 2006 года, что при необходимости нет препятствий для того, чтобы сформировать этот инструмент для родителей и предоставить им необходимую информацию.

**Алексей РЫТОВ,**  
директор МЦКО



# Газета в газете МОСКОВСКИЙ КОЛЛЕДЖ



В технологическом колледже №14 состоялось торжественное и знаменательное событие - открытие нового открытого образовательного пространства - Art-зала. Art-зал - это совместный проект бизнеса и образования, социальные партнерство в действии. Совместные мечты и конкретные деловые шаги компании «Полимедиа», Дома Вячеслава Зайцева и колледжа позволили реализовать замыслу создания в колледже еще одного открытого образовательного пространства - многофункционального поливалентного комплекса, оснащенного современными акустическими, световыми и медийными технологиями.

## Art-прорыв «Полимедиа»



Art-зал занял свое почетное место в линейке проектов образовательных пространств колледжа. Кафе «Огни Москвы», «Литературная гостиная», «Туманный Альбион», музейная экспозиция «Война и Вера» - это уже созданные и прекрасно работающие образовательные пространства. Теперь к ним добавилось еще одно. Art-зал представляет собой многофункциональное пространство-трансформер на 220 мобильных посадочных мест; сборный подиум с профессиональным покрытием для дефиле; проекционный экран; занавес с дистанционным управлением; акустическая система с фронтальным и окружающим звуком; система профессионального освещения сцены и подиума; система визуальной конференции; проекционная 3D-система; High Definition-трансляция происходящего в зале с помощью двух камер с поворотной-наклонной механизмом и многое другое. Оказавшись в Art-зале, попадаешь не только в современное технологически оснащенное пространство, но и в удивительно красивое, гармоничное место. Знаковые, имиджевые цвета технологического колледжа №14 - сиреневый, зеленый, белый - нашли свое отражение и в цветовом оформлении зала. Нежная сирень, молодая нежная зелень и белая чистота удивительным образом сплелись в палитре Art-зала, создавая удивительно легкое, мечтательное, удивленное и действительно открытое настроение.

Среди приглашенных гостей торжественного открытия Art-зала - художник-модельер, народный художник России, член-корреспондент Российской академии художеств, профессор, член наблюдательного совета технологического колледжа №14 Вячеслав Зайцев, директор по маркетингу компании «Полимедиа» Яна Красноперова, директор учебно-методического центра Артем Киселев, представитель управления профессионального образования Департамента образования Инна Гаврилова, член Академии российского телевидения, телевизионный ведущий, музыкант Дмитрий Дибров, президент Федерации рестораторов и отельеров России, председатель наблюдательного совета технологического колледжа №14 Игорь Бухаров, руководитель департамента инновационных технологий Федерации рестораторов и отельеров России Игорь Карапетян, вице-президент Союза дизайнеров Москвы Антонина Рудницкая, руководитель деловых программ РЛП Ярмарка, директор конкурса «Экзерсис» Вера Тугова, исполнительный директор Союза дизайнеров Москвы Андрей Четчин, президент Центра поддержки и развития индустрии моды Межрегионального объединения домов моды Элина Андросова, генеральный директор московского представительства Ассоциации по сертификации «Русский регистр» Василий Крикун.

Открытие нового образовательного пространства началось с торжественного вручения компанией «Полимедиа» символического ключа для управления Art-залом директору колледжа Юрию Мироненко. Ключ передан, Art-зал - открыт!

Безусловно, это новое образовательное пространство станет еще одним поводом для гордости. Колледж гордится своими педагогами и своими выпускниками, которые становятся настоящими профессионалами. Например, выпускница факультета дизайна Алиса Симонян, которая создала костюмы для представителей Армении на конкурсе Евровидение-2011 и открыла свой Дом моды. А световое шоу к открытию Большого театра, Евровидению в Москве 2008 г. создано руками настоящего профессионала международного уровня, выпускника технологического колледжа №14 Максима Челядникова. И количество талантливых студентов, профессионалов нового будущего в колледже не убавляется. Свидетельством тому стали коллекции одежды, представленные талантливыми и амбициозными студентками колледжа на новом подиуме Art-зала, которые уже успели покориť только столичные, но и зарубежные подиумы. Все представленные коллекции были встречены бурными аплодисментами зала и мэтра моды Вячеслава Зайцева.

Торжественное открытие продолжилось вручением сертификата качества директору колледжа Юрию Мироненко. Генеральный директор московского представительства Ассоциации по сертификации «Русский регистр» Василий Крикун отметил, что технологический колледж №14 стал первым московским колледжем, получившим сертификат качества не только от российской организации «Русский регистр», но и от 40 стран мира, объединенных в международную сеть качества «Интернет». Сертификат подтверждает высокое качество образовательных услуг и соответствие технологического колледжа №14 системе Международного менеджмента ISO 9001:2008. «Это мы все заработали! Это теперь наше! Я всех поздравляю!» - были ответные слова Юрия Мироненко.

Праздник продолжался. На подиум вышел Театр моды Вячеслава Зайцева, чтобы представить свою коллекцию. Зал с замиранием следил за действием на сцене, внимательно слушал комментарии мэтра моды и безостановочно аплодировал. Вячеслав Зайцев - давний друг колледжа. Он стоял у истоков рождения факультета дизайна в колледже и принял самое активное участие в воплощении идеи Art-зала.

Елена ТЯН

P.S. Рассказ о том, что такое технологический колледж №14, на стр. 12.





Есть в системе московского образования известные бренды - воспитательная система Караковского, управленческая школа Мильграма, адаптивная педагогика Ямбурга. Достаточно произвести - становится ясно, о каких школах идет речь, какие педагогические концепции вписаны в теорию педагогики, реальные дела - в историю отечественного образования. Есть бренды и в профессиональном образовании Москвы. Технологический колледж №14 имеет столько разных титулов и побед, достижений и успехов, наград и дипломов, что их хватило бы на всю систему. Главный титул - «Колледж будущего» стал брендом настоящего. Автор - Юрий Мироненко, талантливый педагог и директор, эффективный менеджер, превративший будущее в настоящее.

«Будущее начинается здесь!» - убежденность педагогической команды технологического колледжа №14 выросла в бренд колледжа, креативный web-образ, философию образования. Что такое будущее в образовании? Это то, чего нет? Мечта о том, что должно быть? Научно-педагогическое предвидение того, как это сделать? Колледж взял на себя сложную задачу построения образа будущего в ежедневных реалиях профессионального образования настоящего. Заме-

дателей: Федерацией рестораторов и отельеров, АРПИКОМ - профессиональной ресторанной компанией, Ай Ти Скан - компанией по проектированию и оснащению логистических предприятий, ПОЛИМЕДИА - крупнейшей высокотехнологичной компанией по аудиовизуальным, интерактивным технологиям, телекоммуникационным решениям, швейной фабрикой KRISTY. Партнерами колледжа стали творческие союзы и ассоциации - Московская ассоциация кулинаров, Дом моды Славы Зайцева, Союз дизайнеров Москвы, Гильдия оформителей. Крупнейший международный партнер колледжа Всемирный ОРТ «Образовательные ресурсы

турной гостиной», «Туманного Альбиона» впечатляют и сохраняют устойчивую потребность пребывать в этом пространстве. Современное, красиво, комфортно, уютно, чисто, прозрачно. Не хочется уходить!

Была раньше такая советская традиция - создавать и опекать образцово-показательные учреждения с особым статусом финансирования, чиновничьего отношения и использования для визитов высоких гостей. Можно любой колледж оборудовать по последнему слову техники, расставить дорогую мебель, обновить, улучшить, усовершенствовать. Но эта история не про четырнадцатый технологический.

педагогических постулатов работает в технологическом колледже №14 с неистребимой силой создания будущего. Директор уверенно утверждает, что все это очень легко, когда действует механизм доверия: доверяешь, любишь, требуешь и сам соответствуешь требованиям.

Более 20 лет Юрий Мироненко, заслуженный учитель РФ, кандидат педагогических наук, совместно со своими единомышленниками формировал административную и педагогическую команду, которая разделяет его педагогические ценности, нравственные идеалы и мечты. Мечты! Именно мечты! Вопрос о мечте - самый трудный для взрослого человека,

каждый студент, имеющий первые профессиональные достижения. Педагогический коллектив трепетно выстраивает траекторию успеха - каждому. Ведь это так важно, чтобы в альма-матер у будущих мастеров вырастали крылья успешности! Окрыленность успехом приближает нас к мгновениям счастья. Вспомним личностную событийную значимость первого профессионального успеха - чувство радости, гордости, удивления, веры в свои возможности! Только счастливые люди могут стать хорошими поварами, кондитерами, дизайнерами, да и вообще профессионалами.

Вот такое уникальное образовательное пространство воспитания профессионалов создано Юрием Мироненко. Студенты называют его ангелом-хранителем колледжа, что спорно, ведь он не хранитель, а двигатель. А еще он пионер, но не потому, что на студенческих капустниках лихо отплясывает в шортах и в красном галстуке, а потому, что он «впередсмотрящий» и «впередидущий». Открытость души - главный внутренний завет Мироненко - ученика и последователя макаренковской педагогической школы (а он ученик Антона Колобалина - ученика Антона Макаренко). Педагогическая открытость - ключевой принцип бренда колледжа будущего.

В образовательной политике Москвы у колледжа будущего особая значимость. Педагогической командой колледжа под руководством директора Юрия Мироненко смоделировано инновационное пространство учреждения профессионального образования, соответствующее общемировым стандартам и тенденциям, сориентированное на прогнозы развития столичного образования на ближайшее и перспективное будущее. Общемировая тенденция постиндустриального общества основана на стремительном росте в экономике класса «интеллектуальных служащих». В условиях рыночной экономики человек выступает активным субъектом на рынке труда, самостоятельно распоряжающимся своим главным капиталом - квалификацией. Задачам воспитания «интеллектуальных служащих» - профессионалов нового поколения - посвящена созидательная деятельность технологического колледжа №14.

Образовательное пространство создается любовью и терпением 150 сотрудников, которые буквально жизнь отдают за каждую пядь пространства будущего. С верой, надеждой, любовью возделывают его для того, чтобы будущее совершалось сегодня. «Будущее начинается здесь!» - этот лозунг встречает каждого у входа в колледж, на всех его площадках, с этой мыслью не расстаешься и после завершения встречи с колледжем.

Как золотую элиту в Царское селское лице, готовят в этом колледже специалистов среднего звена - интеллектуальных служащих ближайшего настоящего и перспективного будущего. Повара, официанты, бухгалтеры, продавцы, бармены, модельеры, фотографы, дизайнеры... Блажь, скажете? Нет, философия образования! С прогностической мудростью взгляд в будущее, черты которого непосвященному неразличимы.

Ведь Москва, лучшая из мировых столиц, должна иметь достойный образовательный ресурс подготовки нового поколения профессионалов, воспитанных в системе профессионального образования столичных колледжей.

Лариса ЛЬВОВА

## Будущее начинается здесь



чу, без иронии отвечая на поэтический вопрос о том, «какое, милые, у нас тысячелетие на дворе».

Технологический колледж №14 во всем отвечает современным образовательным требованиям. Профессии и специальности ориентированы на запросы столичного рынка труда - здесь готовят специалистов в области моделирования и дизайна одежды, экономики, рекламы, ресторанного и гостиничного бизнеса. Оценка результатов подготовки квалифицированных кадров дана Правительством Москвы с особым статусом победителя конкурса «Колледж будущего» и грантом Москвы в области образования. Инновационная программа колледжа стала победителем приоритетного национального проекта «Образование» в 2008 году. Инновационные проекты колледжа в рамках целевой программы Правительства Москвы «Рабочие кадры» признаны лучшими в 2008 и 2010 годах. В рейтинге колледжей Москвы в 2010 году технологический колледж №14 занимает 1-е место. По итогам I Московской ассамблеи работодателей и социальных партнеров профессионального образования технологический колледж №14 стал победителем в номинации «Лучший колледж года». Колледж - ядро инновационной сети федерального и городского уровней, эталонная площадка практико-ориентированного образования, в том числе в разработке образовательных программ прикладного бакалавриата. Колледж стал первым образовательным учреждением среднего профессионального образования, получившим признание высокого качества работы от международных ассоциаций согласно требованиям стандарта ИСО 9001:2008 в сфере начального и среднего профессионального образования, а также сертификата ответственности системы менеджмента качества от международной сети сертификации IQNet.

Начальное и среднее профессиональное образование в колледже реализуется на 4 факультетах-площадках по направлениям обучения: реклама, экономика, дизайн, ресторанный бизнес, индустрия гостеприимства. Обучаются в колледже 1500 студентов. Помимо программ начального и среднего профессионального образования специалисты колледжа разработали и реализуют для студентов и взрослого населения 16 программ профессиональной подготовки и переподготовки, 55 программ повышения квалификации работников, 22 программы дополнительного (неформального) образования, около 20 программ мастер-классов и тренингов.

Колледж сотрудничает с ассоциациями работо-

и технологий», с которыми он сотрудничает с 1996 года. Результатом этого сотрудничества стало внедрение новых направлений профессионального образования, развитие факультета рекламы, компьютеризация всего процесса обучения. В рамках межправительственного соглашения между Москвой и Берлином колледж сотрудничает с Берлинской гильдией кондитеров, студенты факультета «Ресторанный бизнес» принимают участие в ежегодных профессиональных обменах по специальности «кондитер».

В оснащение и развитие колледжа вложены значительные материальные средства - государственные и частные инвестиции. Это позволило создать уникальную образовательную среду. В колледже действует «Школа креатива», включающая лабораторию презентационных технологий, студию интерактивного искусства, учебную типографию, 3-D, фото-, видеостудию и лабораторию, оснащенные аудиовизуальными и интерактивными средствами обучения, системами видеоконференций. Это позволяет проводить педагогические советы и конференции в онлайн режиме. Фантастика, да и только! По телефону можно связаться с каждым подразделением и директором для обсуждения вопросов управления, реальных проблем обучения, воспитания, ремонта, зарплаты, затруднений.

Созданная образовательная среда, материально-технические ресурсы этого колледжа поражают воображение. Открытые образовательные пространства колледжа - музейная экспозиция «Война и вера», уютное студенческое кафе, культурно-образовательные пространства «Литера-

Что стало показателем подлинности образовательной среды? По мнению большинства экспертов, лучший тест - общая культура, которая, как в театре, начинается с вешалки. Пожалуй. Другой тест - послушать речь обучающихся, о чем и как они говорят «вне зоны доступа» преподавателей. Еще один тест - поискать «наскальные надписи» на заборах, на стенах, на партах, рассказывающие многое о субъектах образовательного процесса. Искать следы вандализма и варваризма в технологическом колледже №14 - занятие бессмысленное. В женских и мужских комнатах безупречная чистота и свежесть. Одна коллега изумленно шептала в конце своего визита в колледж, что прислушивалась к речи студентов и ни разу не услышала ненормативной лексики, ставшей привычной в молодежной среде. Секрет прост - открытые образовательные пространства, создаваемые совместно со студенческим сообществом! Образовательные пространства, созданные для детей и силами детей в том числе, открытые в прямом смысле этого слова! Идут занятия в аудиториях - двери открыты. Совещание в кабинете директора идет при открытых дверях. Все пространства открыты и

а тем более для директора. Юрий Мироненко с воодушевлением мечтает, делится мечтами с коллективом и энергично воплощает их в реальные дела. Ведь что такое мечта по сути? Это искра фантазии или проектной идеи, преобразуемая творческим замыслом в социально и педагогически значимое деяние. Настоящая мечта - это образ будущего, которое неуловимо далеко, но которое можно приблизить энергией любви к людям и созданием коллективной педагогической общности единомышленников. В пространстве технологического колледжа №14 эти неуловимые понятия буквально чувствуешь и осязаешь: мечта живет в этих стенах, любовь к детям притаилась в тонких контактах педагогов и студентов, взаимное доверие сквозит в открытых музейных, выставочных экспозициях.

На многие специальности в технологический колледж №14 - конкурсный отбор. Конкурс - условие для выявления целеустремленности, трудолюбия, настойчивости и упорства абитуриентов. Это предлагаемые обстоятельства последовательного включения обучающегося в процесс профессионализации еще на этапе вступительных испытаний. А уж



доступны непрерывно. Педагогическое ноу-хау - открытые образовательные пространства - работает не потому, что двери лукаво не закрывают, а потому, что требования разделяют все, доверие каждый принимает сердцем. Любовь, заботой, вниманием к человеку пронизано все! Даже вкусные пироги, и не только, с любовью испеченные, способствующие чаепитию и душевной беседе в студенческом кафе, кстати, приносящие несколько миллионов рублей дохода от внебюджетной деятельности!

Доверие, любовь, требование - золотая триада общеизвестных

когда вступил в сообщество колледжа, то тут включаются механизмы воздействия созданных образовательных пространств, вовлекающих студентов в деятельность, выявляющих направленность на профессию, проектирующих на успех.

Педагогический коллектив в полной мере владеет секретами формулы успеха, ведь ежегодно студенты побеждают в разных профессиональных, творческих конкурсах. Ежегодно разворачивается ковровая дорожка профессионального успеха, по которой под аплодисменты всего колледжа может и должен пройти





Фото Виктории ПРАХУЗЫ, спикера студенческого пресс-центра

## От профессионального самоопределения - к социальной успешности

**Проблема профессионального самоопределения подростков имеет особую актуальность, так как от выбора профессии во многом зависит дальнейшая судьба человека и путь к успеху. Если профессиональная ориентация не реализуется или выбор ошибочен, то, как показывает практика, это приводит к негативным последствиям в виде социально-психологических проблем.**

Принято считать, что тема профориентации актуальна для старшеклассников, а студенты колледжей уже определились в своем выборе. Однако социологические исследования демонстрируют нам сложную и разнообразную картину. Пример - результаты анкетирования 1-го курса нашего колледжа. На вопрос анкеты «Почему вы выбрали именно эту профессию (специальность)?» 52% первокурсников ответили, что «она мне интересна», 39% отметили, что на выбор в большей степени повлияло мнение друзей, знакомых или родителей, и 9% признались, что выбрали профессию (специальность) случайно. Другими словами, примерно половина первокурсников недостаточно профессионально ориентированы и находятся в поисках своего жизненного призвания.

Эти факты говорят о том, что одной из важнейших задач педагогов колледжа должна быть деятельность по повышению мотивации к профессии, оказание поддержки студентам, которые испытывают трудности в профессиональном самоопределении. Особую актуальность эти задачи приобретают в условиях компетентного подхода в образовании, поскольку успешное формирование профессиональных компетенций невозможно без внутренней мотивации на профессиональную деятельность по конкретной профессии или специальности.

Один из путей решения данной проблемы, по нашему мнению, - организация психологических тренингов для первокурсников. Психологи нашего колледжа разработали цикл тренингов профессиональной ориентации для обучающихся «Моя профессия - автомеханик», «Менеджер в мире профессий», «Формула успеха» и др. В тренингах выделены психологи-

ческие упражнения в соответствии с профессиональной направленностью студентов, что позволяет активизировать процесс профессионального самоопределения, оценив свои способности и интересы, «увидеть» себя в той или иной профессии, специальности. Кроме того, психологические тренинги решают и другие важные задачи, такие как улучшение социально-психологического климата и сплочение коллектива группы, выявление лидерских качеств, развитие творческих способностей и инициативы.

К решению проблемы профессионального самоопределения в колледже подключены и классные руководители, которые проводят тематические классные часы в форме деловых игр и дискуссий, среди которых можно выделить «Моя профессия - мой выбор», «Роль самовоспитания в планировании карьеры», «Освоение профессии как путь к успеху в жизни». Интересные классные часы проводит молодой классный руководитель колледжа Ольга Медведева, она научно подходит к личностному и профессиональному самоопределению как фактору социальной успешности. Разработанная методика основана на личностно-деятельностном подходе, позволяет раскрыть понятие социальной успешности, активизировать процесс самопознания личности и мотивировать студентов на развитие личностных и профессиональных качеств в рамках выбранной специальности. Интересной находкой классного руководителя стала методика проведения деловой игры «Трудоустройство», в рамках которой студенты ознакомились с требованиями ФГОС к общим и профессиональным компетенциям выпускника и профессиональным компетенциям специальности «менеджмент». Отмечу, что эта методика акцентирует внимание на успешном внедрении интерактивных педагогических технологий в проведение классных часов.

Понятно, что воспитание в колледже, основанное на принципе профессиональной направленности, ориентировано на формирование профессиональной идентичности и способствует профессиональному самосовершенствованию студентов.

**Елена ПОПОВА,**  
заместитель директора по воспитательной работе колледжа городской инфраструктуры и строительства №1

# Педагогические тропы в социальные сети студентов

**Каждый современный педагог стремится расширить горизонты своего профессионального пространства. Сегодня виртуальным пространством для студентов и обучающихся стал Интернет.**

Нельзя забывать, что мы живем в эпоху высоких технологий. И наши прямые обязанности и цели как педагогов - интегрировать в образовательный процесс новейшие телекоммуникационные технологии, в частности социальные сети.

Что же такое социальная сеть, какие принципы лежат в ее основе, какие возможности для педагогов она предоставляет? Социальная сеть - интерактивный многопользовательский сайт, который наполняется самими участниками сети. Среди основных принципов социальных сетей следует выделить идентификацию (возможность указать информацию о себе); присутствие на сайте (возможность увидеть, кто в настоящее время находится на сайте); отношения (участники могут быть обозначены как друзья, родственники, что помогает установить контакт с родителями); общение (возможность общаться с другими участниками сети); группы (возможность сформировать сообщества по интересам); обмен (возможность поделиться с другими участниками значимыми для них материалами: документами, ссылками, презентациями). Для организации уникальной образовательной среды есть возможность использовать лю-

бую уже действующую социальную сеть или построить свою.

Сегодня социальные сети стали привычной средой для современных подростков. Использование именно социальной сети в качестве учебной площадки дает возможность вести совместную работу, реализовывать учебные проекты. С помощью форума, «стены», чата студент может создать свой блог как электронную тетрадь. Конечно же, существуют и проблемы, связанные с использованием социальной сети. Например, зачастую это отсутствие сетевого этикета участников, невысокий уровень информационно-коммуникационных компетенций.

Очень важно отметить, что регистрация - действие добровольное, и ни в коем случае нельзя настаивать на регистрации подростков в социальной сети. Перед регистрацией необходимо обязательно ознакомиться с правилами пользования сетью.

В чем же феномен социальной сети с педагогической точки зрения? Дело в том, что подросток сам представляет себя в сети и перед педагогами открывается широкое поле для психолого-педагогического анализа. В традиционных форматах коммуникации «преподаватель-студент» мы в основном можем довольствоваться лишь внешней, формальной информацией об обучающемся (записи в классном журнале). Спрогнозировать подростка на рассказ о себе непросто. Очевидно, что для поиска контактов с подростком, для понимания его внутреннего мира, интересов информация, предоставляемая им в социальной сети, - инте-

реснейший материал для мониторинга. Такая информация, как пол, семейное положение, дата рождения, родной город, политические и религиозные взгляды, мобильный и домашний телефоны, деятельность, интересы, любимая музыка, фильмы, книги, игры, цитаты, может быть использована для анализа и дальнейшего контакта между педагогом и подростком. Членство в социальной сети стало еще одной оперативной альтернативой электронной почте и мобильному телефону.

Безусловно, Интернет и социальные сети в частности содержат много ненужного, вредного! Насилие, порнография, разного рода агитация, от имени пользователя может выступать иное лицо. Довольно проблематично запретить подросткам заходить в Интернет и пользоваться социальными сетями. Как минимум такая попытка будет бесполезной: пользоваться все равно будут, только тайно. Но мы, педагоги, не должны отстраняться от этого «детского» пространства, а обязаны обживать и обогащать его вместе с нашими учениками.

Мне, как молодому педагогу и классному руководителю колледжа сферы услуг № 3, хочется отметить, что социальная сеть как средство коммуникации с группой делает мою работу не только эффективной, но и интересной. Посредством использования социальных сетей я реализую такие педагогические задачи, как участие обучающихся в различных проектах; расширение круга общения подростков; воспитание толерантности; развитие критического мышления; повышение информационной компетентности как обучающихся, так и своей в частности; помощь студентам в создании портфолио; непосредственное участие родителей в образовательном процессе.

В перспективе можно рассматривать создание единого образовательного интернет-сообщества. Навыками мониторинга социальной сети должны обязательно обладать классный руководитель, преподаватели-предметники, социальный педагог, психолог. Очевидно, что подростковая активность в социальных сетях - мощный инструмент, который при определенном взгляде и умении позволяет нам видеть и понимать, чем живут наши дети, дает возможность заглянуть в их мир.

**Валерия НОЖКИНА,**  
преподаватель иностранного языка колледжа сферы услуг №3

## Профессионалы, объединяйтесь в ассоциацию!

**Непрестижность рабочей профессии на уровне начального профессионального образования и непопулярность среднего профессионального образования в общественном мнении москвичей заставляют нас, преподавателей, искать ответы на острые вопросы времени.**

Мы создали студенческое туристическое агентство «Верста», о чем летом 2011 года писала «Учительская газета-Москва». Первый опыт оказался положительным. Именно поэтому у меня возникла новая идея - создать на базе студенческого туристического агентства некое сообщество специалистов, заинтересованных в развитии профессионального образования. Одним из ключевых решений в данном направлении станет развитие образовательного туризма и как следствие необходимость

создания Межрегиональной ассоциации учреждений профессионального образования, способной объединить учебные заведения не по территориальной принадлежности, а по профессиональной направленности.

В этом случае деятельность Межрегиональной ассоциации учреждений профессионального образования станет одним из основополагающих компонентов повышения эффективности образовательного процесса, повышения мотивации студента к познавательной деятельности и индивидуальным достижениям, совершенствованию содержания обучения и методов организации учебного процесса. Объектами системы управления будут учебные заведения системы профессионального образования, преподаватели и студенты, общественные организации, заинтересованные в развитии системы профессионального образования. Руководящим и объединяющим органом системы управления должен стать управляющий совет, включающий в себя руководителей по регионам или отраслям. Вся информация относи-

тельно работы ассоциации, вступления в нее, участия в программах по обмену студентами должна быть представлена на сайте ассоциации. Сайт должен быть живым инструментом обсуждения и принятия решений.

Основные задачи, которые можно решить с помощью ассоциации, - это:

- Повышение престижа начального и среднего профессионального образования; учиться и работать в системе профобразования должно быть престижно и выгодно не только с материальной точки зрения.

- Повышение уровня профессиональной компетентности специалиста, как преподавателя системы профессионального образования, так и студента; появится возможность прохождения стажировки, практики в любом регионе РФ, а ведь это, во-первых, интересно, а во-вторых, отвечает современным задачам открытого образования.

- Повышение уровня мотивации студентов к познавательной деятельности за счет стажировок, практик и образовательного туризма.

По сути, я не открываю Америку, но надеюсь, что с помощью ассоциации мы получим возможность общаться, ездить друг к другу в гости, расширим горизонты за счет образовательного туризма, сможем выбирать регионы и места прохождения практик нашими студентами, тем самым сделаем профессиональное образование открытым и интересным для молодежи.

**Елена КУЗНЕЦОВА,**  
преподаватель Московского технико-экономического колледжа



**Туристско-краеведческая деятельность стала важным аспектом в социализации обучающихся с особыми образовательными потребностями. В течение нескольких лет мы организуем идею реабилитационного туризма для детей-инвалидов.**

Основной целью программы летнего оздоровительного отдыха в лагере реабилитационного туризма стала поддержка ребят с ограниченными возможностями здоровья в условиях совместного проживания со здоровыми сверстниками. Таким образом, лагерь представляет собой действующую модель интегрированного сообщества: дети с ограниченными возможностями здоровья и их родители (и без родителей), специалисты,

с ограниченными возможностями здоровья не должно превышать 30-40% от общего. Дети с ограниченными возможностями здоровья и жизнедеятельности в возрасте до 6 лет находятся в лагере только в сопровождении взрослых (родителей или других родственников), исключение составляют случаи отсутствия сопровождающих в походах продолжительностью менее 3 дней. Дети старше 8 лет в зависимости от степени развития навыков самообслуживания и степени привязанности к родителям могут находиться в лагере как одни, так и с сопровождающими их родственниками. Здоровые дети находятся в лагере без сопровождения взрослых. Обязательное требование для них - посещение теоретических и практических занятий, где они знакомятся с особенностями поведения детей

инструкторов по туризму, завхоз-водитель). В лагере постоянно находится дежурный автомобиль, в случае необходимости используемый в качестве санитарного транспорта, а также для доставки крупногабаритного туристического снаряжения.

Долговременная цель пребывания ребят в лагере - постепенное расширение исследуемого и осваиваемого ими пространства: освоение территории лагеря, близлежащих окрестностей (лес, озеро), участие в походах различной удаленности от лагеря. В своей работе специалисты сознательно отказались от жесткого расписания жизни лагеря по времени и видам деятельности для выработки у ребят навыков самостоятельного принятия решений в условиях повышенной свободы выбора, большинство решений взрослые принимают после обсуждения со всеми участниками. Исключения составляют экстремальные ситуации, в которых специалисты берут

# Реабилитационный туризм - то что надо



на себя всю полноту ответственности за принятие решений.

На весь срок работы в лагере составляется рабочий план, который включает в себя время на реабилитацию и адаптацию к условиям жизни туристического лагеря, установление партнерских взаимоотношений, подготовку к участию в походах и занятиях на базе. Одним из важнейших компонентов реабилитационного процесса стало участие лиц с ограниченными возможностями здоровья в походах различной степени сложности для ознакомления с природой и окружающим миром, дальнейшего развития навыков самообслуживания и общения, общефизического укрепления здоровья

здоровые дети, живущие в реальных условиях, благодаря чему создаются оптимальные условия для проведения эффективной социальной реабилитации дезадаптивных обучающихся и их последующей интеграции в современное общество.

Основные задачи нашей программы:

- интеграция в общество лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- формирование у них навыков самостоятельного поведения;
- приобретение ими новых навыков самообслуживания;
- приобщение семьи к реабилитационному процессу;
- общефизическое оздоровление обучающихся, в том числе и лиц с ограниченными возможностями здоровья;
- привлечение здоровых сверстников к совместной деятельности с дезадаптивными детьми;
- вовлечение профессионалов в работу с дезадаптивными детьми.

Лагерь реабилитационного туризма располагается в экологически чистом районе Тверской области - на озере Селигер. Работа лагеря идет в одну смену в июле. Участники проживают в палаточном городке, общее количество детей не превышает 100 человек. Требования, предъявляемые к участникам программы: число лиц

с ограниченными возможностями здоровья и совместно с сотрудниками отрабатывают навыки взаимодействия с ними. Необходимое условие их пребывания в турлагере - наличие способностей к самообслуживанию и первичное знакомство с основами безопасности жизнедеятельности (обращение с огнем, правила поведения на открытых водоемах, нахождение в лесу). Здоровые дети становятся основными помощниками сотрудников в обеспечении жизнедеятельности лагеря (хозяйственные работы, благоустройство территории, подготовка и ремонт снаряжения). Необходимый штат сотрудников - 15 человек (начальник лагеря, три заместителя начальника лагеря, психолог, врач, два социальных работника, шесть

и активизации познавательной деятельности как вместе с родителями, так и самостоятельно. При этом родители получают возможность ознакомления с новыми адаптационными способностями своих детей и приобретают полезные навыки их воспитания. Для большинства лиц с ограниченными возможностями здоровья участие в программе деятельности лагеря реабилитационного туризма становится уникальным опытом самостоятельного проживания в незнакомых условиях. Поэтому адаптация таких обучающихся к широкому спектру ситуаций, происходящих в жизни туристического лагеря, содействует максимальному расширению их круга общения и представления об окружающем мире.

**Александр ПУГАЧЕВ,**  
научный сотрудник НИИРПО



**Максим МИЩЕНКО, лидер Всероссийской общественной организации «Россия молодая»:**

## От чиновничьих амбиций молодым нужно избавляться

**Последние события в нашей стране показали, что молодежная политика стала одной из главных тем прошлого года и переплелась очень плотно с большой, взрослой политикой. События, которые происходили в декабре прошлого года - марте этого года, показали это наглядно.**



Будучи депутатом Государственной Думы пятого созыва, я очень много летал по регионам и наблюдал, как реализуется политика в различных уголках нашей страны. Я хочу сказать, что Москва стала лидером в реализации молодежной политики, накоплен на самом деле колоссальный опыт, которым Москве не грех поделиться с другими регионами. Это центры вторичной занятости, которые работают в различных вузах нашего города, пример - в них трудоустроивается большое количество молодежи, это огромное количество программ по повышению квалификации, это ярмарки вакансий, которые проходят ежегодно, это система студенческих отрядов (не без участия студентов московских вузов была построена дорога между Москвой и Владивостоком, я лично работал на этом участке, сейчас за пять дней любой житель Москвы может доехать до Владивостока, посмотрите на свой Тихий океан). В 2012 году планируется увеличить все эти показатели примерно на 20%.

Есть мнение, что московское правительство не должно работать со студентами и молодежью федеральных вузов. Я считаю, что это неправильно. Десятки тысяч молодых людей каждый год приезжают в Москву со всей страны, это самая пассионарная молодежь, просто так отдавать эту работу на откуп Министерству образования и науки РФ не совсем верно. Те, кто бывал в студенческих общежитиях, хорошо знают, какие ребята там живут. Напомню, национальный лидер Франции Шарль де Голль, к которому я бесконечно уважительно отношусь, был снят со своей должности мятежом, который зародился именно в студенческих общежитиях Сорбонны. Поэтому, конечно же, с этой категорией молодежи нужно работать.

Я считаю, что молодежи нужно поменьше бросаться всякими модными фразами, а перенимать опыт у старшего поколения. Все эти «тимбилдинги», «брейнсторминги» на самом деле очень хорошо забытая старая школа работы комсомольской организации, и очень важно, чтобы этот опыт передавался. Я бесконечно благодарен таким людям, как заместитель председателя Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации, бывший заместитель мэра Москвы по социальной политике Людмила Швецова, ректор МГТУ имени Н.Э.Баумана Анатолий Александров, которые передавали нам тот опыт, который мы используем. И пусть сейчас красный галстук и комсомольский значок ушли в прошлое, у нас появляются свои символы. Например, акция «Георгиевская ленточка», которая запущена в молодежной среде Москвы, стала одной из важных федеральных акций, этот символ прочно вошел в обиход молодежи и не только. Про праздники я говорить не буду, их огромное количество в Москве, около 15 только общегородских, огромное количество на уровне префектур, на уровне районов очень много, но, по-моему, помимо праздников очень важной частью взаимодействия с молодежью стали работа и спорт. Вот с работой все хорошо в Москве, а со спортом не всегда. Многочисленные спортивные залы, к сожалению, остаются закрытыми для широких слоев молодежи, попасть туда очень сложно, это требует определенных финансовых затрат. Во дворах очень много, конечно, построено коробок для футбола, хоккея и песочниц, но практически нет турников. Я живу на «Бауманской», вокруг нет ни турника, ни и брусьев. Было бы здорово, если бы силами студенческих отрядов в Москве был запущен проект по установке турников и брусьев, это

набирает популярность, Workout сейчас в молодежной среде очень популярен.

Выделение помещений для работы с молодежью - отдельная тема. В управе творится непонятно что: какие-то салоны, юридические консультации, все вплоть до сауны, а на самом деле этим заняты помещения, в которых должна быть молодежь. Причем в тех помещениях, где находятся реальные живые организации, тоже не всегда все гладко. В Южном Тушине до сих пор продолжается скандал с клубом реконструкторов. Ребята в форме русских богатырей участвуют в различных мероприятиях, а к ним пришли сотрудники управы и сказали: «Сколько вас человек? Сорок? Два раза в неделю занимаетесь? Будете по 500 рублей в форме добровольных пожертвований давать на счет нашей организации. Если нет, убирайтесь на улицу». Скандал до сих пор продолжается, ребята борются за свои права, а привлечь внимание общественности на уровне управ практически нереально. Я одной девушке попытался помочь, она занимается патриотическим воспитанием, и попросила написать письмо поддержки, чтобы купить альпинистскую веревку. Такая ревность к ней возникла, что ее практически заставили написать заявление об увольнении. Она мне сейчас не звонит, видимо, боится. Мне кажется, что Правительство Москвы в ближайшее время должно сформировать очень четкие механизмы воздействия и работы именно на уровне управ. На уровне города все отлично, на уровне префектур - более или менее, но очень сложно строится работа. Но на самом деле работа с молодежью происходит «на земле», и очень важно, чтобы молодежь это понимала. Одному члену правительства дублеров, молодому человеку, предложили поработать в управе специалистом, он сказал: «Вы что, я сидел за одним столом с мэром Москвы, как я могу опуститься до того, чтобы пойти работать простым специалистом?» Надо молодым от таких амбиций избавляться.

Рад, что мне посчастливилось работать в сфере молодежной политики, я был председателем первого молодежного совета, советником префекта ЦАО Сергея Байдакова. Знаю, что сейчас создан молодежный совет при мэре Москвы, и это замечательно.



Северо-Восточное окружное управление образования совместно с учебно-методическим центром провели на базе школы №709 второй Фестиваль здоровья, на котором был представлен опыт работы 23 учреждений - школ, гимназий, школ здоровья, центров образования, психологических центров и детского дома. На шести секциях состоялся обмен опытом по сохранению здоровья участников образовательного процесса - как детей, так и взрослых.



## Главное - здоровье, остальное приложится

На секции «Здоровьесберегающий потенциал уроков физкультуры и спортивных мероприятий», которой руководила заместитель директора по воспитательной работе школы №709 Елена Большакова, был представлен опыт организации спортивной и оздоровительной работы в образовательных учреждениях СВАО, а также современные методики, применяемые учителями физической культуры для укрепления здоровья учащихся. Как и положено, все началось с зарядки, под веселую музыку ее выполняли все дети, участвовавшие в мастер-классах. Учитель физической культуры школы №241 Максим Елисеев рассказал об организации подвижных игр с учащимися младшего и среднего звена, провел мастер-класс для своих коллег и обратил особое внимание не только на развитие физических данных учащихся в процессе подвижных игр, но и на воспитание у них морально-волевых качеств, привитие ученикам навыков коллективного взаимодействия и уважения друг к другу. С собственной презентацией, посвященной подвижным играм, выступила ученица Максима Елисеева Месед Гайрбекова, интересный опыт работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья представила педагог дополнительного образования ЦПМСС «Поддержка» Татьяна Гамурар. Ее мастер-класс разнообразных игр с мешочками, наполненными крупой, многие поспешили взять на вооружение для организа-

ции спортивных игр на переменах. Педагог дополнительного образования ЦППРиК «Ирида» Ольга Донцова показала несколько коррекционно-развивающих спортивных игр, учитель физической культуры из гимназии №1506 Светлана Колотильщикова - разработки проведения уроков физической культуры без освобожденных. К ученикам с разными группами здоровья в гимназии №1506 применяют индивидуальный подход, там разработаны комплексы упражнений для детей с различными диагнозами, ученики могут выполнять эти упражнения самостоятельно под наблюдением учителя. Школа №1374 показала комплекс суставной гимнастики - мастер-класс с участием присутствующих провела Оксана Гуль-

ко вместе со своими ученицами. Большой интерес у коллег вызвал и опыт школы №606 по работе с детьми с ослабленным здоровьем - Татьяна Огородова рассказала о проведении психофизических тренировок. В учреждениях округа большое внимание пропаганде спорта и популяризации здорового образа жизни уделяется не только на уроках физической культуры, но и во внеурочных мероприятиях - педагоги школы №297 Екатерина Кузнецова, Вероника Маркина, Любовь Леженко и Галина Байкова представили интересный сценарий лыжного праздника, а также показали свой вариант утренней музыкальной зарядки.

Секцию «Психосоциальная регуляция и профилактика зависимостей подростков» про-

вела Макарьева, Марину Гурову и Татьяну Семенову, рассказавших об опыте работы своего коллектива.

Секцию «Здоровьесберегающие технологии на уроках и внеурочных занятиях» вела заместитель директора по учебно-воспитательной работе школы №709 Наталья Титова. На этой секции присутствовали представители школ №266, 410, 1099, 1378, 606, 1374 и 1138, а также специалисты ЦПМСС «Феникс», «Поддержка» и «Открытый мир». Все участники могли поделиться опытом по организации здоровьесберегающей среды на уроках и внеурочных занятиях, но наибольший интерес вызвал рассказ учителя-логопеда школы №410 Елены Дубровиной об использовании образовательной кинестетики на логопедических занятиях и уроках в начальной школе. Учитель-логопед ЦПМСС «Открытый мир» Елена Кабаченко познакомила коллег с технологией «Дидактический синквейн», а специалисты школы №1374 - с организацией летнего отдыха в городских условиях.

Секцию «Здоровьесбережение в творчестве субъектов образовательного процесса» вела педагог-психолог школы №709 Ирина Тараненко. Специалисты школ №306, 606, 1486, 1138 и ЦПМСС «Открытый мир» показали различные формы и методы работы с субъектами образовательного процесса на уроках и во внеурочной деятельности. Участники секции на мастер-классах получили возможность поработать своими руками, попробовать различные способы использования подручного материала (провода, цветная бумага различной фактуры, ленточки) для коррекции остроты зрения, развития творческого мышления, развития мелкой моторики рук.

Секцией «Здоровье учителя - здоровье ученика» руководил доктор педагогических наук, профессор МГПУ Вадим Родионов, тут речь шла о профессиональном выгорании педагогов, о профилактике негативного влияния стресса на профессиональную деятельность. Участие в Фестивале здоровья на Северо-Востоке приняли коллеги из других округов Москвы, которые дали ему высокую оценку.

Елена РУСИНОВА

## Ощутить природу в капельках росы

Задача школы состоит не только в том, чтобы сформировать определенный объем знаний по экологии, но и способствовать приобретению навыков научного анализа явлений природы, осмыслению взаимодействия общества и природы, осознанию значимости своей практической помощи природе.

Для решения этих задач Центр образования №1828 совместно с Государственным музеем-заповедником «Царицыно» в ноябре 2010 года начал экологический проект «Учебная тропа природы», который, став социальным, исследовательским, интегрированным и долгосрочным, осуществляется на основе экологии, химии, географии, биологии и истории. Проект делится на две части: «Заповедник в большом городе» и «Экологическая тропа «Сделай свой «зеленый дом» чище!». Первая часть проекта проводится в сотрудничестве с Государственным музеем-заповедником «Царицыно». Команда проекта состоит из двух исследовательских групп учащихся 8-х и 9-х классов - экспертов-химиков и экспертов-экологов. Координаторами проекта стали учащиеся 10-го класса. Родители и учителя ЦО №1828 принимают активное участие в осуществлении проекта. К команде проекта на любом его этапе может присоединиться не только каждый учащийся ЦО №1828, но и дошкольник.

Оранжерея «Виноградная» музея-заповедника «Царицыно» стала экспериментальной площадкой для проведения исследований и представления результатов мониторинга окружающей среды сотрудникам музея-заповедника. В этом направлении учащимися проделана большая экспериментальная работа. Все исследования проводили в школьной лаборатории в течение года. За это время участники проекта узнали, что такое мониторинг окружающей среды, как необходимо собирать образцы и проводить исследования проб, а главное - научились не только планировать и проводить исследования, но и анализировать полученные результаты. Практически все исследования проводились с помощью цифровой лаборатории «Архимед».

В нынешнем учебном году запланировано проведение исследования воды родников музея-заповедника «Царицыно», а также итоговой конференции «Заповедник в большом городе» на территории музея.

Вторая часть проекта - «Сделай свой «зеленый дом» чище!». Что же такое экологическая тропа? Это учебный класс под открытым небом, где можно изучать ландшафтоведение, флору и фауну выбранного маршрута протяженностью 1,5 км. Тропа имеет семь станций: «Историко-географическую», «Ботаническую», «Жизнь водоема», «Орнитологическую», «Энтомологическую», «Экологическую» и станцию «Зеленая лаборатория». На «Историко-географической» станции экскурсоводы-учащиеся рассказывают о географическом положении школы, об истории района и изменениях, происходящих с течением времени. Станция «Ботаническая» - зеленая лаборатория под открытым небом, где учащиеся знакомятся с особенностями различных древесно-кустарниковых и цветочных растений. Часть маршрута проходит вдоль Москвы-реки. Чтобы провести экскурсию на станции «Жизнь водоема», группа химиков исследует мутность и жесткость воды, содержание в ней примесей. После проведенных исследований экскурсоводы расскажут о роли водоема в жизни района. На станции «Орнитологическая» учащиеся ознакомятся с встречающимися в нашем районе птицами, экскурсоводы систематически будут проводить подкормку птиц в зимнее время и готовить скворечники весной. На станции «Энтомологическая» под руководством экскурсоводов и координаторов учащиеся знакомятся с миром насекомых, станция оборудована микролабораториями и цифровыми микроскопами для их изучения. На станции «Экологическая» экскурсоводы рассказывают о том, как нару-

шается один из основных экологических законов - круговорот веществ в природе. Экскурсоводы призывают выбрасывать мусор только в специально отведенных для этого местах. В школе есть зимний сад - станция «Зеленая лаборатория». Там учащиеся узнают, какие виды растений используются для внутреннего озеленения школы.

Для подготовки и осуществления проекта был создан клуб «Юный эколог», в котором проводится вся организационная работа. Для повышения экологической грамотности участники клуба создали «Экологический календарь». В дни, отмеченные в календаре, в школе обсуждают экологические проблемы и проводят природоохранные мероприятия. О работе клуба ребята рассказывают в ежемесячном школьном журнале «Сабурово- live». Кроме того, проект присутствует в едином информационном пространстве ЦО №1828, на форуме участники проекта обсуждают план работы клуба, в разделе «Медиа» могут выложить видео- и фотоотчеты, у клуба есть собственный сайт «Клуб «Юный эколог».

Команда проекта принимает участие в работе международного сетевого научно-исследовательского интернет-проекта GlobalLab. Члены клуба «Юный эколог» составляют отчеты о проделанной исследовательской работе, делятся своими результатами с единомышленниками из других школ в рамках интернет-проекта. В рамках проекта участники клуба «Юный эколог» провели в апреле 2011 года в библиотеке №234 экологический интерактивный семинар для младших школьников. Проект был представлен в конкурсе естественно-научных проектов «Архимед», принял участие во Всероссийском конкурсе педагогического мастерства по применению ЭОР в образовательном процессе «Формула будущего».

Практическая значимость реализации проекта состоит в том, что школьники расширили свои экологические знания. Почувствовали свою значимость в деле охраны окружающей среды. Самое главное, ребятам предоставляют возможность прикоснуться к природе в условиях города-мегаполиса, ощутить, увидеть не в витринах музеев и в бездушном пространстве Интернета, а в капельках росы, отражении солнца в реке, пении птиц. Ведь человек работает в мастерской природы, чтобы сделать из нее храм и подарить потомкам землю непорочную, как вначале.

А.КОЛЯСКИНА,  
учитель химии ЦО №1828;  
В.НИКИТИН,  
методист по химии  
МЦ ЮУОУ





Проблема раннего выявления и обучения талантливой молодежи - одна из актуальных в сфере образования. От ее решения зависит интеллектуальный и экономический потенциал государства в целом. Для того чтобы выжить в динамичном мире, современному человеку все чаще приходится проявлять поисковую активность, поэтому чрезвычайно высок интерес к исследовательским методам обучения.

Уже в начальной школе необходимо найти нужные технологические приемы, комбинировать их, встроить в рамки традиционных форм урока. Наиболее удачной комбинацией стало развитие культуры мышления на основе проектного метода и использования информационно-коммуникационных технологий. Как стимулировать природную потребность ребенка в творчестве? Как развить у него способность искать новое? Как научить видеть проблемы, конструировать гипотезы, задавать вопросы, наблюдать, экспериментировать, делать умозаключения и выво-



проявлять свой научный, творческий потенциал и кругозор. Мы увидели на конкурсе пусть еще маленьких, но заинтересованных исследователей, которые свободно владеют материалом и готовы к защите своих идей.

## Найти и стимулировать

ды, классифицировать, давать определения понятиям? Как правильно излагать и защищать свои идеи? Эти вопросы очень актуальны для современной образовательной практики.

Для поиска методических ответов на них можно использовать разные средства. Самое продуктивное - участие с детьми в разнообразных конкурсах, фестивалях, конференциях. Моментом завершения детской учебно-исследовательской работы должно стать не только индивидуальное признание ее учителем, но и непременно публичное представление и коллективное обсуждение. Работа над проектом стимулирует творчество детей, побуждает их к самостоятельному поиску, позволяет развивать критическое мышление - все это делает применение данного метода особенно привлекательным для многих учителей.

В умелых руках различные виды школьной работы действительно можно выполнять как проект. Однако, увлекшись этим методом, некоторые учителя любую работу стремятся превратить в проект даже там, где это нецелесообразно. Следует помнить, что метод проектов, как и любой другой метод обучения, имеет свои показания и противопоказания. Поэтому в нашем центре образования мы проводим семинары, мастер-классы для учителей, обмен опытом по применению проектных технологий, работе над проектами, обучающие «круглые столы» для родителей учащихся начальной школы.

Работа над проектом предполагает очень тесное взаимодействие ученика и учителя. В этой связи возникают две крайности, когда педагог решает полностью предоставить учащегося самому себе или, наоборот, значительно ограничить его самостоятельность, постоянно вмешиваясь, направляя, советуя - лишая, таким образом, ребенка инициативы в работе. Педагогическая тонкость здесь заключается в том, что ребенок должен чувствовать, что проект - это его работа, его создание, его изобретение, реализация его собственных идей и замыслов. Он должен видеть, что учитель с уважением относится к его точке зрения, даже если она не совпадает с точкой зрения учителя.

Если сегодня часть работы ученик начальной школы выполняет сам, а другую (трудную, недоступную) вместе со взрослым (с его помощью, под его руководством), то завтра весь объем подобной работы он уже сможет выполнять полностью самостоятельно. Если сегодня ребенок всю работу, даже ту ее часть, которая пока ему недоступна, пытается выполнить сам, совершая при этом ошибки, не добиваясь результата, не имея возможности представить свою работу, он теряет мотивацию к деятельности, к поиску. Сущность и ценность образовательных проектов состоят в том, чтобы научить детей проектировать собственную траекторию движения при решении того или иного социокультурного вопроса.

Итогом работы учащихся начальной школы над проектами для нас стали окружная конференция «Премьера» фестиваля «Синергия-проект» и окружной тур городского конкурса «Открытие», которые проходят в нашем центре образования уже несколько лет. Эти конкурсы позволяют выявить творческие, исследовательские способности и возможности младших школьников, их умение создавать проектные произведения разных форм и жанров, публично защищать свою авторскую позицию,



Опыт проведения окружных конкурсов показывает, что часто оказывается не важно, предлагает ребенок компьютерную презентацию или собственный текст, написанный от руки (иногда с характерными детскими ошибками); красивый макет, аккуратный чертеж или наспех сделанный рисунок. Подлинно ценным становится то, насколько глубоко он погружен в проблему, как много сведений сумел почерпнуть из собственных изысканий, насколько свободно владеет полученным материалом, насколько заинтересованно и увлеченно способен думать и говорить о проведенной работе, может ли он свободно и уверенно отвечать на вопросы членов жюри и сверстников.

Во время зарождения первых ученических научно-практических конференций мы оказались в числе первооткрывателей. Вместе с нами рос уровень этих конференций и опыт членов жюри. Все менялось в лучшую сторону. У нас появились достойные конкуренты, которые так же, как и мы, тщательно готовят учащихся начальной школы к выступлениям. Несмотря на тщательность подготовки своих учащихся, мы придерживаемся необходимости свободы творчества ребят, уважаем их право строить свое выступление соответственно конкретной обстановке, доверяем их компетентности и умению отвечать на самые разнообразные вопросы по теме проекта. Для развития личности ребенка конкурсы и конференции - это незаменимое средство выявления и реализации неординарных возможностей юных дарований.

**Татьяна КИРКОВА,**  
директор ЦО №1158;  
**Надежда ТАМАРОВА,**  
заместитель директора ЦО №1158

## Многое определяет среда

Преобладание в обучении словесно-рассудочных схем усвоения знаний снижает интерес к обучению. Общеизвестно, что ученику надлежит быть не пассивным, а активным участником учебного процесса. Путь к этому - организация учебных сред, побуждающих ученика интенсивно взаимодействовать и общаться в ходе решения учебных задач с учителем и другими учениками. Осуществлять это с максимальной скоростью, полнотой изучаемого материала и доходчивостью удается лишь с помощью информационных и коммуникационных технологий (ИКТ).



Система общих умений практически работать с информацией и передавать ее другим становится одним из основных приоритетов в современном образовании. Поэтому крайне важно, чтобы современный учитель овладел новыми технологиями, умел работать с информацией, структурировать ее и транслировать свой опыт.

В 2010 году мы начали разрабатывать ресурс «Тематическое планирование уроков физики с использованием цифровых образовательных интернет-ресурсов (ЦОР)». С приходом высокоскоростного Интернета в школы у учителей-предметников появилась возможность использовать все инновационные разработки ЦОР, имеющие гриф Министерства образования и науки РФ, в рамках стандартного планирования по физике.

Поиск и выбор ЦОР для каждого урока представляет для учителя трудоемкий и длительный процесс. Поэтому целью нашего коллективного проекта было создание и размещение в сети «Интернет» поурочного тематического планирования курса физики основной школы.

С главной страницы сайта даны ссылки на стандартное тематическое планирование уроков физики 7, 8 и 9-х классов. Каждый урок представляет собой гиперссылку, которая раскрывает страницу урока со ссылками на образовательные интернет-ресурсы. Все ссылки условно поделены на три раздела: «На уроке», «Домашнее задание» и «Дополнительно».

Физика один из важных предметов школьного курса, в процессе которого у учащихся формируются экспериментальные и теоретические навыки познания окружающего мира, поэтому наряду с традиционными формами обучения использование компьютерной интерактивной графики позволяет сделать учебный процесс более интересным и наглядным. Это предполагает не пассивное чтение с экрана компьютера текстов традиционных учебников, а активное участие учеников в процессе прохождения теоретического материала и выполнения экспериментальных заданий. В разделе «На уроке» представлены ресурсы, которые могут демонстрироваться на экране при объяснении нового материала. Как правило, это флеш-презентации, анимационные модели, видеофрагменты, таблицы и

рисунки с отчетливой графикой для демонстрации на экране.

В разделе «Домашнее задание» представлены ресурсы для самостоятельного выполнения учащимися - это тесты, практические задания или анимационные задачи. Эти задания выполняются дома или во внеурочное время по группам.

Отметим, что с введением электронного журнала возможность формирования такого задания путем копирования ссылок на эти ресурсы не представляет для учителя никакой сложности.

В разделе «Дополнительно» содержатся не менее важные и



интересные ресурсы, которые каждый учитель может использовать как в урочной, так и во внеурочной деятельности, исходя из поставленных целей урока. В разделе «Дополнительно» также находятся ссылки на авторские разработки, которые могут использоваться при изучении данной темы. Для учащихся с повышенной мотивацией в этом разделе подобраны ресурсы, которые позволяют организовать проектную, групповую и индивидуальную деятельность.

Каждый раздел урока снабжен методическими рекомендациями, а ресурс - длительностью демонстрации или временем выполнения. Таким образом, учителю остается выбрать подходящие ресурсы и сконструировать свой урок.

Такое тематическое планирование можно использовать при проведении различных типов уроков:

- урок изучения нового материала;
- урок закрепления знаний;
- интерактивный повторительно-обобщающий урок;
- интерактивная лабораторная работа.

Предполагается, что уроки проводятся в кабинете физики при наличии в нем мультимедийного проектора и компьютера, подключенного к сети «Интернет».

Ресурс удобен и полезен при дистанционном обучении (on-line лабораторные работы, физичес-

кие практикумы с интерактивной проверкой), в частности, для учащихся с ограниченными возможностями.

В настоящее время тематическое планирование незаконченный продукт, оно продолжает пополняться новыми ссылками, тем самым облегчая работу учителя в поиске, структуризации и накоплении новых цифровых образовательных ресурсов.

Можно сделать вывод, что весь этот ресурс:

- отвечает в полной мере задачам модернизации образования в вопросах формирования информационно-коммуникативных компетенций учащихся;

- может использоваться во время уроков, при проведении элективных курсов и при дистанционном обучении, в том числе и для учащихся с ограниченными возможностями;

- стал связующим механизмом систематизации цифровых ресурсов российских научных архивов и библиотек со стандартным поурочно-тематическим планированием;

- в ходе реализации Федеральной целевой программы развития образования помогает внедрять на практике сетевое взаимодействие, направленное на взаимную методическую поддержку учителей, учащихся и родителей;



- экономит время учителя в подборе качественных и методически проверенных материалов к урокам физики; используя ресурсы планирования, каждый учитель может применить элементы технологий дистанционного образования, в том числе в рамках дополнительного образования, а это особенно важно для малокомплектных школ, для удаленных школ, в целом для российской провинции;

- планирование дает возможность существенно расширить аудиторию учителей, использующих ИКТ-технологии в своей работе.

**Ольга КУЛЯСОВА,**  
учитель физики ЦО №1428;  
**Марина ЕРШОВА,**  
учитель физики школы №1207





Каждый год в апреле Кредитный союз учителей подводит итоги своей деятельности за год и определяет дальнейшие перспективы развития. И в этом году мы в очередной раз констатируем, что все намеченное выполнено.



Много внимания в отчетном году нам пришлось уделить приведению нашей работы в соответствие с изменившимися требованиями законодательства: полностью проведена замена лицевых счетов и членских книжек (ФЗ-190 «О кредитной кооперации»), со все-

## Кредитный союз учителей: намеченное выполнено, перспективы роста есть

ми пайщиками подписано Соглашение на обработку персональных данных (ФЗ-152 «О персональных данных»).

Подчиняясь требованию Федерального закона «О кредитной кооперации», наш кооператив вступил в саморегулируемую организацию «Кооперативные финансы» и выступил учредителем Ассоциации кредитных потребительских кооперативов «Лига поддержки и развития кредитных союзов в системе образования». Лига учреждена совместно с Центральным советом Общероссийского профсоюза образования и другими кредитными организациями в разных регионах страны.

На 6 апреля 2012 года численность членов - пайщиков Кредитного союза учителей составила 787 человек. За отчетный период к нам вступили 120 членов профсоюза, вышли 96 человек. В соответствии с решением общего собрания от 14 апреля 2011 года был произведен перерасчет членских взносов всем пайщикам со дня вступления в КСУ, остаток членских взносов переведен в паевые взносы (по личным заявлениям членов кооператива).

За 2011 год оборотные средства кооператива выросли с 17 млн 715,5 тыс. руб. в 2010 году до 24 млн 907 тыс. руб. в 2011 году, то есть их рост составил 41%.

В 2011 году заключено 547 договоров на предоставление займов, из них 56 на оплату обучения, 170 на оплату медицинских услуг, 272 на неотложные нужды, 49 на социальные нужды, таким образом, преобладают займы на лечение и оплату обучения детей.

Всего займов в 2011 году выдано на сумму 40 млн 8 тыс. руб. (в 2010 году - на сумму 30 млн 175 тыс. руб.) - почти на 25% больше, чем в прошлом году.

Значительно увеличится паевой фонд - с 920420 руб. в 2010 году до 8 млн 435 тыс. руб. в 2011 году. Это объясняется переносом в него по решению общего собрания остатка членских взносов и увеличением максимальной суммы займа до 150 тыс. руб., так как для получения займа в 150 тыс. руб. член кооператива должен иметь паевые накопления на сумму 30 тыс.

руб. В 2011 году уже 67 человек получили займы на сумму 100 тыс. руб., а 37 пайщиков - на сумму 150 тыс. руб.

Доход кооператива в 2011 году составил 2 млн 881 тыс. 265 рублей. Он складывается из процентов за пользование займами, пеней. Средства израсходованы согласно смете: на выплату налогов, обучение сотрудников, членские взносы в саморегулируемую организацию, выплаты процентов по договорам личных сбережений членов кооператива, на оплату труда сотрудников, поддержание компьютерного сопровождения и разработку программ, оплату юридического сопровождения, на выпуск печатной продукции, аренду помещений.

Размер страхового членского фонда, который был создан по решению общего собрания пайщиков 1 февраля 2008 года, составляет 629600 руб.

В 2011 году было внесено 166800 руб.

Чистая прибыль за 2011 год составила 1 млн 172 тыс. 876 руб., то есть за 2011 год она увеличилась на 68%.

Хотя мы добились, чтобы число задолжников уменьшилось, произошел небольшой рост суммы пеней. Это объясняется увеличением максимальной суммы займа до 150 тыс. руб. и, к сожалению, недисциплинированностью некоторых членов кооператива.

Впервые за все годы мы готовы выплачивать начисления на паевые взносы из дохода кооператива по итогам его деятельности за 2011 финансовый год. Состоявшееся 6 апреля 2012 года общее собрание членов-пайщиков решило присоединить их к накоплениям пайщиков пропорционально сумме паевых взносов каждого члена кредитного кооператива и с учетом стажа активного членства: на каждую тысячу рублей паевого взноса члену кооператива, вступившим в него в 1998-2005 годах, выплатить по 50 рублей; вступившим в 2006-2009 годах - по 40 рублей, в 2010-2011 годах - по 30 рублей и присоединить их к паевым накоплениям. На том же собрании было решено направить невостребованные средства членов кооператива, кото-

рые в течение года не осуществляли операций финансовой взаимопомощи, в резервный фонд.

Ежегодно мы отмечаем поддержку со стороны Московского городского комитета Общероссийского профсоюза образования, который оказывает большую помощь нашему кооперативу в компьютерном и информационном обеспечении, развитии материальной базы и даже награждении членов КСУ.

С каждым годом мы все больше убеждаемся, что кредитный кооператив необходим нашим работникам для решения многих проблем. Однако небольшой рост численности свидетельствует о слабой разъяснительной работе в округах и учебных учреждениях. Многие члены профсоюза вообще не знают о существовании кредитного кооператива. Но есть и положительные моменты. На прошедшем общем собрании членов-пайщиков я призывала всех провести акцию «Приведи друга в КСУ», и в результате председатель профсоюзного комитета детского сада №2549 Восточного округа Надежда Яковенко сагитировала статью членами нашего кооператива 20 человек. Теперь в их учреждении работает 40 членов - пайщиков КСУ.

Наталья Соболева, член нашего кооператива, вовлекла в него 11 работников Центра психолого-педагогической реабилитации и коррекции «Логотон» Зеленограда.

Мы благодарим всех членов кооператива, которые принимают самое активное участие в деятельности КСУ, проводят большую разъяснительную работу в своих коллективах и вовлекают в его ряды новых пайщиков.

Итоги прошедшего года подтвердили возможности дальнейшего развития кредитного кооператива работников образования, чем мы и будем активно заниматься.

**Марина ИВАНОВА,**  
председатель кредитного потребительского кооператива граждан «Кредитный союз учителей», первый заместитель председателя Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования

## Нужен диалог между образованием и здравоохранением

Семинар «Формирование здорового образа жизни в образовательных учреждениях», в котором приняли участие более восьмидесяти директоров и заместителей директоров школ, заведующих дошкольными образовательными учреждениями, руководителей структурных подразделений, социальных педагогов и специалистов по социальной работе, состоялся в Московской государственной академии делового администрирования. Семинар был организован МГАДА и Научно-исследовательской лабораторией здоровьесберегающих технологий.

Основной задачей семинара стала презентация результатов реализации программы по формированию здорового образа жизни в образовательных учреждениях Зеленограда. В рамках семинара были представлены современные технологии здоровьесбережения, а также технология организации деятельности автономных центров здоровья на базе образовательных учреждений, рассмотрены новые подходы к формированию здорового образа жизни и проанализирован опыт деятельности автономных центров здоровья на базе образовательных учреждений ЗелАО. Внимание участников семинара было привлечено к проблемам создания единого информационного поля для образовательных учреждений ЗелАО по реализации программ по здоровьесбережению для учащихся и студентов.

В программу семинара вошли 7 докладов. Главный государственный санитарный врач ЗелАО, руководитель НИЛ здоровьесберегающих технологий МГАДА, заслуженный врач РФ, доктор медицинских наук, профессор Леонид Денисов представил доклад «Проблема формирования здорового образа жизни в контексте взаимодействия здравоохранения и образования», акцентируя внимание на проблеме интеграции работы органов здравоохранения и образования для сохранения здоровья подрастающего поколения. Леонид Анатольевич отметил, что «в семинаре участвуют и представители образовательных учреждений города, и медики, что свидетельствует о значимости и актуальности этого диалога». Доклад заведующей учебной частью кафедры медицины труда, гигиены и профпатологии ИППО ФМБЦ им. А.Бурназяна ФМБА России кандидата медицинских наук, доцента Натальи Савичевой был посвящен международному опыту мониторинга здоровья детей и подростков. О роли и взаимодействии генетического фактора и образа жизни в проявлении заболеваний рассказала главный генетик ЗелАО Наталья Пономарева в докладе «Здоровый образ жизни в системе профилактики наследственных заболеваний». Темой доклада кандидата психологических наук, заведующей НИЛ здоровьесберегающих технологий МГАДА Анны Маркосян стала «Технология работы автономных

центров здоровья в образовательных учреждениях». Анна Александровна считает, что «автономный центр здоровья - это структурная и функциональная инновация в образовании, относительно новый формат работы в направлении здоровьесбережения участников образовательного процесса, гибкая, живая структура, которая объединяет заинтересованных специалистов, участников образовательного процесса, родителей учащихся. В основе работы автономных центров здоровья - диагностические технологии оценки уровня здоровья (донозологический контроль), новые подходы к формированию ценностного отношения к здоровью, при этом педагогический энтузиазм - основная движущая сила». Маркосян ознакомила участников семинара с технологическими этапами создания АЦЗ на примере центра, работающего в Московской государственной академии делового администрирования.

Практическая реализация проекта по внедрению новых технологий здоровьесбережения в образовательном учреждении была представлена в докладе «Здоровьесберегающая деятельность в начальной общеобразовательной школе «Школа здоровья №1702», который презентовали представители педагогического коллектива школы под руководством директора ОУ заслуженного учителя РФ Галины Лариной. Заведующая центром здоровья поликлиники №54 Ольга Кузнецова рассказала участникам семинара о том, что предлагают центры здоровья, открытые на базе поликлиник, на примере возглавляемого ею центра здоровья поликлиники №54, пригласила их к сотрудничеству. О необходимости модернизации школьного медицинского кабинета в рамках программы «Новая школа» вел разговор заместитель генерального директора ООО «Медицинские Компьютерные Системы» Иван Решетников.





## Возможности расширились - ответственность возросла

В подавляющем большинстве председатели профсоюзных организаций вошли в состав управляющих советов учреждений, принимают активное участие в их работе. За все время существования пилотного проекта председателям первичных профсоюзных организаций была предоставлена возможность участия и обмена мнениями в ходе работы стажировочных площадок на базе пилотных школ.

Что касается участия профсоюза в работе аттестационных комиссий, то наши председатели уже могут поделиться определенным опытом защиты и отстаивания прав и интересов сотрудников при аттестации педагогических работников на подтверждение соответствия занимаемой должности. Мы систематически проводим учебу профактива, консультации, совещания с председателями первичных профсоюзных организаций, на которых предоставляем всю необходимую информацию на текущий момент. Но работать в наше время, руководствуясь только записями после совещаний, недопустимо. Необходимо изучать первоисточники: проекты законодательных актов, постановления правительства и другие нормативные документы по вопросам, затрагивающим интересы членов профсоюза, вести постоянную разъяснительную работу среди сотрудников учреждения.

Профлидер не юрист или финансист. Обычно это учитель или воспитатель, библиотекарь или педагог-психолог. Но чтобы иметь сегодня возможность квалифицированно высказывать мнение, вносить корректные предложения, обсуждать проблемные вопросы, отстаивать свою точку зрения и входить в состав управляющего совета, он должен не только знать проблемы и особенности коллектива, но и быть юридически и экономически грамотным. К сожалению, не все председатели к этому готовы в силу возраста, нехватки времени, а иногда и нежелания менять что-то в своей работе. Как результат - частая смена профлидеров в отдельных учреждениях. В связи с этим хочу еще раз отметить необходимость серьезного подхода к выборам председателя первичной профсоюзной организации. Это должен быть человек, пользующийся авторитетом в коллективе, которому доверяют, к кому можно обратиться со своими трудностями за советом. Такой лидер старается решить любую конфликтную ситуацию мирным путем, и прежде всего не боится брать на себя ответственность в решении тех или иных вопросов.

Готовясь к переходу на новые принципы финансирования и новую систему оплаты труда, многие испытывали некоторые опасения по поводу микроклимата в коллективах: не породит ли новая система конфликты и недоверие работников друг к другу и к администрации? Конечно, спорные ситуации и разногласия возникают. Они не могут не возникать, поскольку далеко не каждый способен объективно оценить свою работу в сравнении с другими. Но пока все споры и разногласия решают на местах. Очень многое зависит от мудрости и грамотности руководителя, от работы профсоюза. Ведь именно профсоюз призван поддерживать



благоприятный психологический климат в коллективе, представлять и защищать индивидуальные и коллективные социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников, направленные на повышение уровня жизни.

Конечно, мы бдительно следим за процессом реструктуризации учреждений, который часто протекает очень болезненно, так как напрямую затрагивает интересы конкретных людей - их заработок, условия труда, учебную и эмоциональную нагрузку. Профсоюз не может оставаться в стороне, он должен стоять на страже соблюдения всех необходимых процедур, не допуская необоснованного ущемления прав работников.

Профсоюз - общественная организация. Председатель раньше не получал за свою общественную работу ни зарплату, ни надбавок, сейчас мы имеем возможность по усмотрению трудового коллектива наряду с другими работниками мотивировать и председателя, конечно, при условии результативности его деятельности, тем самым повышая его авторитет, творческую активность и инициативу. Мы надеемся, что это также поможет нашему профсоюзу эффективно защищать права своих членов в новых экономических условиях.

**Ольга СОБОЛЕВА,**  
председатель профсоюзной организации работников образования Южного округа

## Выиграли все!

Пилотный проект позволяет решить те задачи, которые сегодня существуют в образовании, дает возможность гибко в опережающем режиме реагировать на изменяющиеся запросы населения. Эта работа публична, прозрачна. В ней находят отражения мнения и педагогов, и родителей.

### Что дал проект учащимся?

Использование нового оборудования для предметных кабинетов повысило заинтересованность учащихся в изучении предметов и результатах своего труда, увеличило возможность продемонстрировать свои достижения на уроках, конкурсах, олимпиадах. Одновременно возросла ответственность учащихся за результаты своей деятельности.

### Что получили от проекта учителя, директор школы?

Пилотный проект улучшил материально-техническое обеспечение, что позволило усовершенствовать обучение учащихся по новым стандартам. Организация диагностических работ и мониторингов позволила получить независимую оценку качества знаний на промежуточных этапах обучения в 4-х, 7-х, 8-х классах. Учителя в свою очередь имеют возможность повышать квалификацию через курсовую систему, в том числе дистанционную, активизировалось партнерское взаимодействие с вузами на территории Южного округа, профориентационная работа, вебинары способствуют оперативному обмену информацией по накопленному опыту. Переход на новую систему оплаты труда сопровождался разъяснением нормативных и локальных актов, принятых и утвержденных на заседаниях управляющего совета школы. Стимулирующая часть оплаты

труда создает условия для раскрытия творческого потенциала учителя, вследствие чего благоприятно сказывается на сохранении и привлечении контингента учащихся. Переход на новую систему оплаты труда позволил повысить взаимодействие между администрацией и педагогическим коллективом школы для решения образовательных, воспитательных задач и распределения стимулирующей части оплаты труда. Пилотный проект обеспечивает достойные условия жизни педагогических работников (отдых, лечение, обучение).

### Каковы впечатления родителей?

Пилотный проект обеспечил выход на новый уровень партнерских взаимоотношений между родителями, учителями и всей общественностью, сделав открытыми применяемые педагогические технологии обучения и доступ к получению информации о качестве знаний учащихся в любое удобное для родителей время.

**Галина МОНАХОВА,**  
директор школы №856,  
отличник народного образования

Наша школа вошла в пилотный проект с 1 апреля 2011 года. Важнейшей задачей данного проекта стало создание единого московского стандарта качества образования.

Ключевая составляющая проекта - существенное увеличение норматива финансирования. Я надеюсь, что реализация проекта позволит обеспечить полноценный стандарт финансирования нашей школы. Реальная средняя заработная плата в школе с учетом перехода на новую систему оплаты повысилась существенно, у нашей школы появилась реальная самостоятельность в распределении финансовых средств.

Повышение оплаты труда и как следствие мотивация педагогов к более высокому уровню преподавания стали важным показателем для нашей школы. В школе разработаны критерии оценки качества и результативности деятельности учителей школы №980, экспертная группа педагогов оценивает вклад сотрудников по этим показателям, появился повышенный по сравнению с прежним временем интерес учительства, администрации школы к повышению квалификации, качеству преподавания.

Проект сформировал новую систему управления качеством образования. Развитие каждого ребенка идет в соответствии с его возможностями, склонностями, желанием его самого и родителей, педагоги более широко используют независимую экспертизу, диагностику, консультирование учащихся. Более эффективны и система управления качеством образования, и использование информационных систем. Они необходимы для доставки, сбора информации, обобщения, анализа. Школа стала более от-

крытой, у нас введена система общественного наблюдения, оценки и контроля за качеством образования.

В течение учебного года педагогический коллектив работает над методической темой «Развитие методической компетентности учителя как средство повышения качества образовательного процесса в инновационной школе». Для реализации этой темы

моноблоки, ноутбуки, проекторы, смартдоски.

Изменения, связанные с реализацией пилотного проекта, привели к изменениям психологического характера. Изменились управленческие подходы в работе школы, педагогический коллектив не только получил свободу, но и обязанность участвовать в принятии решений по всем направлениям деятельности школы и требовать

## Создаем московский стандарт

были проведены педагогические советы «Ресурсы эффективности повышения качества образовательного процесса через систему ВШК» (октябрь 2011 года) и «Методическая компетентность учителя в связи с переходом на новые образовательные стандарты и новую систему оплаты труда учителя (ВШК = ФГОС + НСОТ)» (март 2011 года).

МЦКО в ноябре - декабре 2011 года проводил плановую проверку контроля качества образования. В ходе проверки была полностью реализована цель контроля - установлено соответствие качества подготовки обучающихся и выпускников федерального компонента государственных образовательных стандартов, федеральному государственному стандарту с учетом вида образовательного учреждения. Тестирование учащихся 10-х классов по физике показало, что 84% учащихся выполнили базовые задания, 52% выполнили повышенные задания. Участие в пилотном проекте позволило реализовать поставленные задачи. Для осуществления проекта школа получила современное оборудование: MacBook, компьютеры,

от меня, как руководителя, создания эффективных условий работы. Каждое решение принимается коллегиально. Оно прозрачно, обоснованно и юридически грамотно оформлено. Управляющий совет нашей школы принимает участие в решении вопросов финансово-хозяйственной деятельности. Теперь он имеет реальные полномочия в стратегическом управлении и несет ответственность за свои решения, регулярно рассматривает отчеты об использовании средств, заслушивает отчеты администрации, коллегиально принимает решения, необходимые для оптимального развития школы. Совет трудового коллектива совместно с профсоюзом принимает активное участие в разработке локальных актов, в распределении стимулирующих надбавок.

Важнейшие принципы проекта - прозрачность, самостоятельность, ответственность, и это позволяет нам строить работу по-новому.

**Татьяна ЮДАЕВА,**  
директор школы №980,  
почетный работник общего образования,  
лауреат премии ЮОУО МКО  
«Крылья растут»

## Управленец должен учиться...

В методическом центре ЮОУО лаборатория управления создала многоуровневую и непрерывную систему повышения квалификации для руководителей образовательного процесса, реализует программу «Непрерывное постдипломное образование».

Достоинством программы я считаю то, что с первых шагов у молодого управленца есть возможность выбрать модульные курсы на базе округа «Основы управленческой деятельности заместителя директора 2-3-й ступени обучения». Курсы предназначены для резерва управленцев и состоят из нескольких образовательных блоков: составление плана работы ОУ, подготовка документации ОУ к новому учебному году, разработка локальных актов, организация системы ВШК, разнообразные формы организации и проведения педагогических советов и, что совершенно необходимо молодому управленцу, анализ работы ОУ по итогам года. В моей практике первого и второго года работы были использованы наиболее удачные алгоритмы работы по организации педагогического совета «Критерии повышения мотивации учащихся в процессе учебно-познавательной деятельности на уроке» (2009 год), «Системно-деятельностный подход в обучении» (2010 год).

На курсах используют разнообразные и интересные формы

организации работы: лекции, семинары-практикумы, мастер-классы, творческие лаборатории, творческие мастерские, представляют опыт работы школ ЮАО. Это важно, так как посредством обобщения и трансляции эффективного управленческого опыта происходит формирование банка методических материалов молодых управленцев по основным направлениям деятельности.

Следующая ступень окружного повышения квалификации для заместителей директоров - самостоятельный выбор модульных курсов, мастер-классов и творческих лабораторий с учетом своих профессиональных потребностей, проблем и возможностей, выбор приемлемых сроков обучения - от 12 до 144 часов, появляется возможность самостоятельно конструировать свою образовательную программу. На мой взгляд, следующей ступенью в повышении компетентности руководителя может стать повышение квалификации по темам «Методическая работа как механизм управления качеством образования», «Аттестация педагогических работников ОУ» (модульные курсы на базе Южного округа). Интересным для меня был опыт работы с родительской общественностью, управляющим советом школы, представленный ЦО №1178; организации научно-методической работы, создания условий для повышения квалификации учителей-предметников и педагогов дополнительного образования ЦО №1428.

Для заместителей со стажем работы от пяти лет актуальны кур-

сы «Современный образовательный менеджмент» (МИОО на базе ЮАО), ведь управление качеством образования невозможно без грамотного внутреннего аудита и организации контрольно-оценочной, аналитической деятельности руководителя и его заместителя.

Вместе с тем необходимо отметить, что в округе существует постоянное методическое сопровождение управленческих кадров - заместителей директора по УВР. Опыт, полученный мной за пять лет работы заместителем директора по УВР 2-3-й ступени в условиях непрерывного и многоступенчатого повышения квалификации, организованного в Южном округе, позволил нам в образовательном пространстве лица эффективно использовать управленческий потенциал, спланировать и организовать в образовательном пространстве лица систему внутреннего повышения квалификации педагогов, в условиях введения новых федеральных образовательных стандартов определить вместе с педагогическим коллективом систему работы по формированию универсальных профессиональных компетенций учителя, составить комплексно-целевую программу подготовки ОУ к переходу на ФГОС, создать внутрилицейскую систему управления качеством образования.

**О.СПИРИДОНОВА,**  
заместитель директора  
лица №1523,  
почетный работник общего образования РФ



**С 1 апреля 2011 года наша школа вошла в состав 125 школ - участников пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве.**

В первые дни проекта «Пилот-125» перед коллективом школы была поставлена серьезная задача по созданию плана развития школы на период с 1 апреля 2011 года по 1 июля 2012 года. Проведя необходимую аналитическую работу, мы сформулировали основные направления реализации плана:

- развитие профессионального сообщества, повышение уровня квалификации, компетенций и уровня оплаты труда педагогических работников;
- повышение качества обучения и воспитания, развитие индивидуального подхода к учащимся, внедрение системы учета их индивидуальных достижений;
- информатизация учебного и коммуникационного процессов;
- повышение вовлеченности родителей (законных представителей) и общественности в развитие школы, оценку перспектив и результатов учебного и воспитательного процессов;
- расширение финансовой самостоятельности школы для эффективного управления ресурсами.

Мы определили участки работы - разделы плана, сформировали группы по разработке мероприятий по его реализации, которые должны были провести:

- анализ существующих организационных и финансовых условий деятельности учреждения, локальных правовых актов, требующих внесения изменений;
- изменение правового статуса;
- разработку и введение новой системы оплаты труда (НСОТ);
- разработку и внедрение индивидуального штатного расписания;
- развитие внутренней системы оценки качества;
- расширение общественного характера управления учреждением;
- создание условий, обеспечивающих повышение качества образования;
- информационное сопровождение проекта;
- повышение квалификации сотрудников;
- мониторинг реализации проекта.

Особенно пристального внимания потребовала проработка целевых показателей индикаторов реализации пилотного проекта. Выполнение их - это мониторинг выполнения плана развития и получение дополнительных финансовых средств.

Важные нововведения в рамках проекта - новая система финансирования школы и внедрение новой системы оплаты труда сотрудников с 1 сентября 2011 года. Хочу отметить, что над теорией НСОТ коллектив школы стал работать еще с 2009 года: мы знакомились с нормативной базой, опытом работы других школ, разрабатывали Карту профес-

сиональных достижений сотрудников, в основе которой критериальный подход и балльная оценка деятельности. Поэтому с 1 сентября 2011 года уже было разработано Положение о системе оплаты труда. Самое главное, что работа носила коллегиальный характер и имела отношение ко всем и к каждому, все плюсы и минусы каждый сотрудник опробовал лично.

Какие же эффекты мы ожидаем от реализации проекта «Пилот-125»? Это:

- формирование и апробация механизмов (в том числе финан-

совых), стимулирующих работников школы на повышение эффективности и результативности деятельности;

- активное вовлечение управляющего совета в управление школьным образованием за счет передачи реальных полномочий по распределению финансовых средств на уровне учреждения; вовлечение общественности в обсуждение вопросов образования, понятия результативности педагогического труда, создание механизмов общественного обсуждения и принятия норм;

- обеспечение максимальной прозрачности финансирования школы и распределения финансового ресурса;

- расширение финансовой самостоятельности и повышение профессионального уровня администрации школы;

- увеличение заработной платы педагогических работников;

- создание конкурентной сре-

ды между образовательными учреждениями как в привлечении учащихся, так и в привлечении педагогических кадров (как следствие возможность привлечения высококвалифицированных кадров).

Сегодня уже можно подвести первые итоги и отметить положительные моменты, которые появились в школе с момента реализации проекта «Пилот-125».

Что же дал проект участникам учебно-воспитательного процесса?

**Учащимся:**

- современное оборудование;
- заинтересованность в результатах обучения детей учителя;
- создаваемые в процессе реализации проекта комфортные условия обучения.

**Родителям:**

- заинтересованность школы в их детях, в каждом ребенке;
- прозрачность и открытость реализации финансового ресурса (субсидии) школы;
- аргументированные ответы школы на интересующие их вопросы, связанные с финансированием.

**Администрации школы:**

- совершенствование материально-технической базы;
- создание условий для участников образовательного процесса в соответствии с новыми СанПиНами;
- целенаправленность педколлектива на реализацию программы развития школы;
- отличный аналитический материал для выстраивания траектории развития ОУ.

**Сотрудникам школы:**

- достойная оплата реализации профессиональных и личных качеств, творческого потенциала;
- удовлетворение уровнем заработной платы;
- интерес города к профессии учителя, педагога.

*Ирина РОДИНА,  
директор школы №1173*

## Все плюсы и минусы каждый оценил сам

## Что дал нам пилотный проект?

**Реализация проекта вызвала качественное изменение управленческих подходов и механизмов, повысила самостоятельность и ответственность за результаты образовательного процесса.**

Принципиально изменился и расширился функционал директора школы, что обеспечивается достойной заработной платой руководителя ОУ. Новые механизмы управления потребовали юридически грамотного оформления локальных актов, создания целого пакета нормативных документов. Большую стимулирующую роль в раскрытии и развитии творческого потенциала педагогов играет возможность дифференцировать поощрительную часть заработной платы в зависимости от конкретных результатов работы каждого сотрудника школы. Повысилась заработная плата педагогов, с другой стороны, произошел неизбежный в новых условиях отсев непрофессиональных кадров.

Следуя принципу коллегиальности, справедливости и прозрачности, мы в школе создали рабочие группы по выработке критериев оценки деятельности педагогов, карты достижений педагогического коллектива. Каждый член коллектива не на словах, а на деле стал управленцем, появилась реальная заинтересованность не только в результатах личного педагогического труда, но и всего учреждения в целом.

Инновационный процесс влечет и негативные проявления: не всегда здоровую конкуренцию в коллективе, неоправданно завышенные ожидания со стороны сотрудников по материальному стимулированию, стремление части коллектива заработать стимулирующую часть количеством, а не качеством выполненной работы. Все это требует совершенствования введения НСОТ.

Возможность быть оцененным по достоинству, получить материальное вознаграждение мотивирует педагогов к более высокому уровню преподавания в

условиях независимой оценки знаний. Участие в проекте значительно улучшило техническое оснащение образовательного процесса. Работа в новых условиях и с новым оборудованием определила потребность педагогов повышать свою профессиональную квалификацию. В настоящее время более трети педагогов обучаются на дистанционных курсах по различным направлениям компьютеризации и информатизации, для всего коллектива проводятся мастер-классы и открытые уроки с использованием мобильных компьютерных классов, интерактивной доски, макбуков. Каждый педагог осознает необходимость стать конкурентоспособным среди коллег, и прежде всего быть интересным детям и родителям.

Проект направлен на достижение педагогических целей - создание оптимальных условий для развития личности каждого обучающегося, его мыслительных и творческих способностей, для сохранения и укрепления здоровья школьников, их мотивации к дальнейшему обучению. Два-три года назад в новых условиях независимой оценки качества знаний в школе наметилось некоторое снижение качества результатов, но уже в 2011 году результаты ГИА и ЕГЭ показали 100%-ную успеваемость и значительное повышение качества образования, в частности по математике в 9-х

классах - на 37%. В 2012 году наша школа успешно прошла лицензирование и аккредитацию, возросло внимание учителя к успехам каждого ученика, появилась возможность получения дистанционного образования. Современное оборудование (макбуки, ноутбуки, интерактивные доски, цифровые ресурсы) повышают мотивацию школьников к обучению.

Школа соблюдает важнейшие принципы, заложенные в основу реализации проекта, - принцип прозрачности контроля качества и принцип информационной открытости. Информационные технологии помогли приблизить учебный процесс к семье, семью к школе: регулярно обновляющаяся информация на школьном сайте, публичные доклады, онлайн-диалог с директором, дистанционное обучение, участие родителей и детей в совместных образовательных проектах, электронный журнал, школьные СМИ, оповещение родителей о местонахождении ребенка - система «безопасная школа».

Для улучшения системы образования мы привлекаем родительскую и ученическую общественность к решениям, касающимся деятельности школы. Через деятельность управляющего совета школы родителям и обучающимся предоставлена возможность открыто участвовать в образовательном процессе, например, в распределении стимулирующей части заработной платы, возможность выбирать учителя по иностранному языку посредством перевода из группы в группу.

Таким образом, первый год участия в пилотном проекте модернизировал систему управления и контроля в школе и повлиял на повышение качества образования.

*Ольга БЕЛОУСОВА,  
директор школы №547*

## В будущем уверены

**Наша школа в числе первых приступила к реализации пилотного проекта по развитию общего образования.**

Что же послужило стимулом для принятия такого решения? Во-первых, желание коллектива педагогов и учеников; во-вторых, поддержка родительской общественности нашего образовательного учреждения; в-третьих, дополнительное финансирование. Введение новой системы оплаты труда позволило значительно увеличить заработную плату сотрудников школы: по нашему учреждению рост составил около 30%. Оплата труда педагогов стала реально отражать вклад каждого в развитие образовательного процесса, наконец-то мы ушли от уравниловки, что не замедлило сказаться на заинтересованности педагогов в успешности каждого ученика, реализации его способностей, потребностей и возможностей. Учителя стали более спокойными, заинтересованными в конечном результате своей деятельности, с творческим неформальным подходом к решению проблем, достижению оптимальных результатов обучения каждого школьника, что послужило толчком к повышению квалификации, изучению передового опыта, трансляции своих достижений.

Одним из индикаторов пилотного проекта стало увеличение количества педагогов, осуществляющих дистанционное обучение, что положительно сказывается на обученности школьников: если ребенок заболел или по какой-то причине не может посещать школу, то через электронный журнал он получает не только домашнее задание, но и краткое изложение пройденного материала, рекомендации по изучению пропущенной темы, что дает положительный результат в успешном обучении ребенка, его психологическом состоянии. Об уверенности родителей в качестве полученных знаний детей свидетельствует тот факт, что 100% выпускников 9-х классов по обязательным и предметам по выбору будут сдавать итоговую аттестацию в форме ГИА.

Родители получили возможность для активного участия в управлении образовательным учреждением, их мнение учитывается при распределении стимулирующей части оплаты труда, распределении бюджетных средств. Планирование финансовой деятельности учреждения выносится на обсуждение родительской общественности и утверждается управляющим советом школы. Роль родительской общественности не ограничивается оценкой деятельности образовательного учреждения: родители становятся соавторами при составлении программ развития и образовательной программы, плана финансово-хозяйственной деятельности.

На начало вступления в проект у родителей было опасение, что изменится количество сотрудников школы по штатному расписанию, уменьшится количество часов дополнительного образования, но уже на первом этапе реализации проекта стало ясно, что опасения напрасны. Психологи, социальный педагог, старший вожатый, логопед, дефектолог, педагоги дополнительного образования вместе с учителями-предметниками успешно решают поставленные задачи по обучению и воспитанию наших детей. Учитывая, что реализация пилотного проекта ни в коем случае не должна нарушить права учителей, мы в управляющий совет, в экспертную комиссию обязательно включаем председателя профсоюзного комитета образовательного учреждения. Каждое решение принимаем коллегиально, обоснованно и прозрачно для всех учителей, родителей, учащихся. Вся информация о деятельности школы, управляющего совета доступна всем через сайт школы.

Родители школьников не всегда имеют возможность прийти в школу, поговорить с педагогами, узнать об успехах своего ребенка, поэтому в нашем образовательном учреждении широко стали использовать возможности электронного журнала. Каждый родитель имеет возможность через электронную почту задать вопрос директору и получить на него исчерпывающий ответ.

Участие в пилотном проекте качественно изменило материально-техническое оснащение нашего образовательного учреждения. За это время был отремонтирован фасад школы, оборудованы футбольное поле, детская площадка, кабинет музыки, поставлены компьютеры, ноутбуки, интерактивные доски, оборудованы для реализации новых образовательных стандартов для начальной школы, спортивный инвентарь для уроков физической культуры. Анализируя план благоустройства и оснащения школы на 2012 год, родители школьников видят заинтересованность государства, Правительства Москвы в улучшении образовательных учреждений, а следовательно, в своих детях, их развитии, становлении как личности, как гражданина.

*Елена УКОЛОВА,  
директор школы №1034,  
почетный работник общего образования*





## Всегда побеждает



образования. Не случайно зал громкими аплодисментами приветствовал тех, кто внес большой личный вклад в развитие конкурсного движения в дополнительном образовании Москвы, - Галину Буданову, Виктора Голованова, Любовь Буйлову. Есть еще одна традиция - финалистам, участвующим в городском этапе конкурса, вручают яблоко из оникса, ставшее символом, так было и на этот раз, хотя оператором конкурса в этом году стал МГДДЮТ во главе с его директором А.Шашковым. Эту честь дворцу предоставили, наверное, потому, что за 75 лет он подгото-

вил множество самых замеча-

сцене блистал ансамбль имени В.Локтева, исполнявший песни и танцы. Если всю систему дополнительного образования детей столицы считать маленьким государством, то ее жителям - девочкам, мальчикам, педагогам, тренерам, вожатым - можно по праву гордиться своими Кулибными, Эйнштейнами и Микеланджело, которые, будучи мастерами от педагогики, скромны, не любят себя афишировать, редко покидают свои мастерские, то бишь кабинеты и спортзалы. Но на этот раз лучших мастеров Москва увидела на сцене городского дворца творчества. Это были 18 участников городского этапа конкурса, которым добрые слова сказала коллега - Екатерина Чистова, которая системе дополнительного образования до недавнего времени была известна как директор Дворца творчества «Усадьба Трубецких в Хамовниках», а теперь возглавляет Управление воспитания и дополнительного образования Департамента образования. Зал приветствовал их аплодисментами, председатель Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования Сергей Кузин одарил фотоаппаратами, а организаторы - дипломами и подарками от спонсоров. Члену жюри методисту МЦ ЗОУО, представителю экспертного сообщества по аттестации педагогических кадров, победителю Московского и Всероссийского конкурсов «Менеджер-2009» Владимиру Чураеву выпала честь вручения специальных призов. Диплом «За лучший мастер-класс» получил педагог-организатор Центра образования №1601 Владислав Крыловской, диплом «За артистизм и личное обаяние» - педагог дополни-

**12 апреля 2012 года в большом зале Московского городского Дворца детского и юношеского творчества состоялась торжественная церемония награждения финалистов 20-го конкурса «Педагог дополнительного образования Москвы-2012».**

Ведущая церемонии Илона Броневицкая сразу задавала нужный тон празднику, спросив зал: «А вы помните имя своей первой учительницы? А как звали человека, который научил вас мастерить бумажные кораблики, кататься на коньках, играть на гитаре, декламировать стихи или вышивать крестиком? - И напомним: - Когда-то давно маленького мальчика Сашу затейница-няня научила сочинять сказки. Может быть, именно ей мы должны сказать спасибо за то, что из маленького барчука вырос замечательный русский поэт Александр Пушкин? - И констатировала: - Силы и талант, отданные детям, возвращаются через общественное признание. Народ должен знать своих героев, их идеи, умения должны стать общим достоянием. Этому служат конкурсы профессионального мастерства педагогов, которые в этом году объединены в Московский городской профессиональный конкурс педагогического мастерства и общественного признания «Педагог года Москвы-2012», в нем есть номинация «Педагог дополнительного образования», и мы увидим на сцене МГДДЮТ самых продвинутых, самых умелых, самых неординарных представителей педагогического братства».

Продвинутых, умных, неординарных, а проще говоря, очень талантливых оценивало жюри во главе с председателем - руководителем Департамента культуры

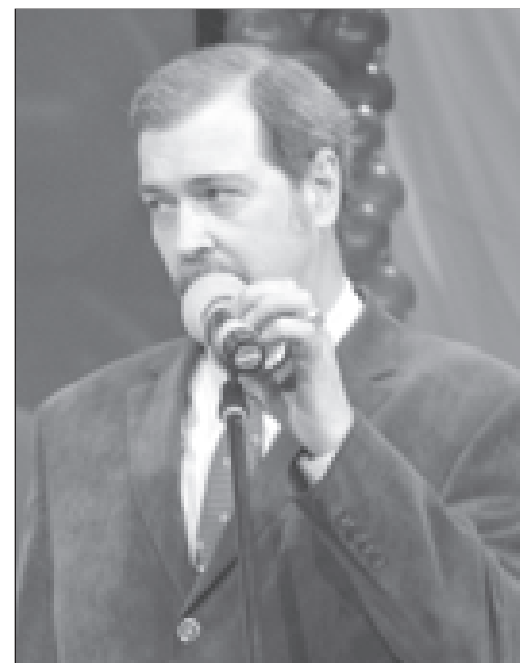


Сергеем Капковым и сопредседателем - директором Центра развития методической работы в системе образования Академии повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования Еленой Василевской. В состав жюри входили представители вузов и учреждений повышения квалификации педагогических работников, научные сотрудники РАО, журналисты, сотрудники федеральных образовательных учреждений дополнительного образования детей, директора школ и гимназий, учителя - победители различных конкурсов, представители методических служб системы образования Москвы, депутаты Московской городской Думы, члены Совета старейшин МДО, представители родительской общественности, руководители фирм и предприятий, студенты. Понятно, что такое жюри судило строго, но справедливо, соблюдая при этом все традиции. А традиций у этого конкурса много, ведь он стартовал в 1992 году, правда, как «Педагог-внешкольник», с тех пор его бессменным организатором был Московский институт открытого

тальных выпускников. Шашков вручил диплом «выпускнице дворца» Илоне Броневицкой, но та честно призналась, что жила в Питере и не могла заниматься на Воробьевых горах, а потом предоставила возможность выступить действительно выпускнику - барду Геворку Топчияну. Вообще праздник педагогов-внешкольников был бы не праздником, если бы не выступали их воспитанники, - конечно, весь вечер на







# педагогическое братство

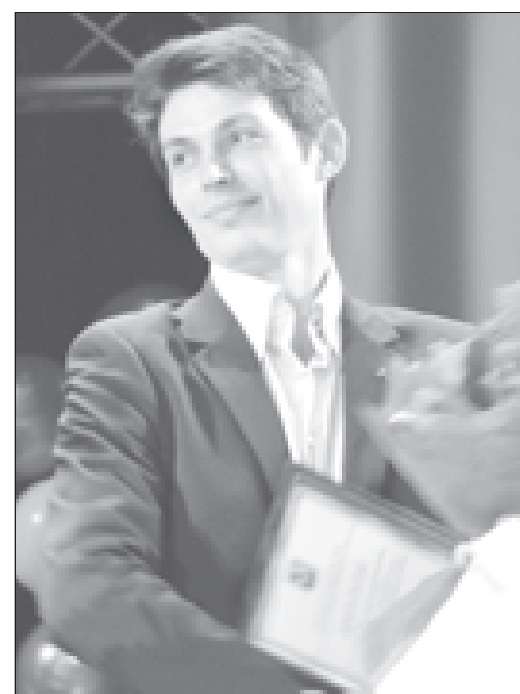


шенно менять детей. Они особенные! Безусловно, все дети уникальны и способны. Без исключения каждого научат грамоте: буквам, цифрам, иностранным языкам, но лишь немногие откроют для себя новую Вселенную под названием Музыка. У детей-музыкантов появляется еще один способ самовыражения - язык музыки».

Ольга ИВАТА, педагог дополнительного образования школы №799: «Именно в младшем школьном возрасте нашим детям нужно прививать любовь к занятиям классическими видами искусства. Необходимо показать им всю красоту, все необъятные

создать такую атмосферу, в которой воспитанники будут сотрудничать для решения общих задач. Опыт пяти лет реализации задуманного дал некоторые результаты, которые я считаю значимыми для продвижения на пути к главной цели, каковой я считаю развитие мышления и сознания ребенка».

И вот настала главная минута: Елена Василевская открывает заветный конверт и объявляет: «Победитель - Елена Штерингарц». Елене Михайловне вручают диплом, большое яблоко и планшетный компьютер, она подходит к микрофону, всех благодарит, но с облегчением - все за-



тельного образования Центра образования №1482 Алина Ростокская. Благодарственное письмо жюри было вручено педагогам дополнительного образования Павлу Уханову (ДДТ «На Таганке») и Дарье Мордвинцевой (ДЮЦ «Каравелла»). Диплом от независимой группы, осуществлявшей экспертизу образовательных программ конкурсантов, «За лучшую образовательную программу» получил заведующий сектором Московского городского Дворца детского и юношеского творчества Иван Дементьев, от Федерального центра технического творчества учащихся - педагог дополнительного образования ДОД ЦВР «На Сумском» Татьяна Соломатина и педагог дополнительного образования школы с этнокультурным (русским) компонентом образования №877 Юлия Талан. Диплом «За верность долгу» педагогу дополнительного образования Центра внешкольной работы «Синяя птица» Школы здоровья №677 Александру Епифанову от имени Московского городского совета директоров учреждений дополнительного образования детей вручил его председатель Алексей Романов.

Пятерку финалистов конкурса, которая всем уже была известна после завершения конкурсных испытаний, пригласили на сцену, чтобы объявить имя победителя, но вначале представили каждого из нее, прочитав отрывки из конкурсных эссе. В них конкурсанты писали так:

Алина РОСТОЦКАЯ, педагог дополнительного образования Центра образования №1482: «Самое главное, чему дети учатся в процессе занятий, - это доверие в самом широком смысле этого слова. Они учатся доверять как своим партнерам на сцене, так и своим ощущениям во вре-

мя пения, начинают более внимательно прислушиваться к себе, изучают свой голосовой аппарат и его особенности. Они учатся доверять и своему наставнику, своему проводнику в мир звуков и эмоций».

Владислав КРЫЛОВСКОЙ, педагог-организатор Центра образования №1601: «Важна команда, где все строится на взаимовыручке и доверии, где старшие помогают младшим, а младшие учатся у старших, где весь процесс видеопроизводства отлажен до мелочей, где каждый профессионал, где все как на настоящем телевидении. Гордые лица, глаза блестят. А улыбки до ушей! Выиграли свой первый «Оскар»! Довольные и счастливые «ликовцы» получают награду во дворце на Воробьевых горах. Кажется, именно тогда я подумал, что теперь я и они - одно целое».

Ирина ШИШКИНА, педагог дополнительного образования Центра детского творчества Юго-Западного округа: «Не перестаю удивляться, как занятия музыкой могут так преображать и совер-



возможности реализации себя как творческой личности, открыть в них яркую индивидуальность, а может быть, и талант».

Елена ШТЕРИНГАРЦ, педагог дополнительного образования Дворца творчества детей и молодежи «Преображенский»: «Дать возможность детям почувствовать вкус открытий, научить их не бояться ошибок, испытывать радость преодоления, когда надо довести начатое дело до конца,

кончилось, можно передохнуть и заняться делами - не вздыхает. Ведь победителю этой номинации, как и победителям остальных восьми, предстоит побороться за звание «Педагога года Москвы» 17 мая 2012 года на празднике в «Крокус Сити Холле». Об этом напоминает Илона Броневицкая: «Вы думаете, что сегодня на сцене дворца наш конкурс завершился, мы поздравили победителя, поблагодарили участников, а теперь благополучно забудем о нем до следующего года? Ну уж нет! Организаторы конкурса не допустят, чтобы герои канули в неизвестность! Наш победитель померяется педагогическими силами с победителями других номинаций на завершающем этапе конкурса «Педагог Москвы-2012».

А педагоги дополнительного образования продолжают фонтанировать новыми идеями, искать творческие изюминки своей профессии и, конечно, помогать друг другу, ведь все они - представители одного сообщества, имя которого - педагогическое братство.

Виктория МОЛОДЦОВА  
Фото автора





## Мастерство - это когда «что» и «как» приходят одновременно

**После окончания педагогического колледжа или вуза молодой педагог приходит в образовательное учреждение. Вчера он сам посещал его как ученик, а сегодня стоит рядом вместе со своими учителями уже как коллега.**

Он входит в свой класс или группу уже в другом качестве. Что его ждет на очередной ступени своей жизни? Ему многому придется научиться при общении с детьми, родителями. Будут неудачи, но не стоит расстраиваться, ведь за неудачами всегда следуют победы, и немалые. У каждого человека есть друзья, близкие люди, те, кому доверяют и верят, кто не обманет и всегда придет на помощь.

Помочь молодому специалисту освоиться в коллективе, прежде всего в профессиональном плане, - задача самого коллектива и профсоюзной организации. Адаптация - взаимное приспособление работника и коллектива, основывающееся на постепенной «вработываемости» сотрудника в новые для него профессиональные, социальные и организационно-экономические условия труда. Как подчеркивает Всемирная конфедерация труда, высшая форма социальной адаптации - это адаптация профессиональная.

Профсоюз существует много лет, каждый день доказывая, что создан он только для защиты своих членов. Пройдя множество испытаний временем и всевозможными передерягами, выдерживая клевету своих неприятелей, профсоюз выжил и работает с еще большей силой. Огромное значение профсоюз уделяет работе с молодыми педагогами, с теми, кто недавно оставил вузовские стены и пришел как равноправный член своего коллектива в образовательное учреждение. Кто-то встретил молодого педагога с радостью, ведь пришла смена. А кто-то и с завистью - другое поколение, другое видение методик, огромный заряд энергии, желания новизны, и эта зависть проследивается не только со стороны коллег, но зачастую и со стороны руководителя. Понимая, что молодой педагог многого не знает о своих правах, руководитель диктует ему условия, порой даже не считаясь с законодательством.

Для того чтобы сориентировать молодых педагогов в вопросах экономики образования, аттестации педагогических работников, трудового права и охраны труда, в течение года мы устраиваем бесплатные семинары, к проведению которых приглашаем специалистов Департамента образования и Московского городского комитета профсоюза. Выездные летние семинары на побережье Черного моря дают возможность не только отдохнуть, но и найти ответы на различные вопросы, пообщаться с коллегами из других городов и регионов, обменяться опытом.

XXI век диктует свои условия. Новая система оплаты труда в образовательных учреждениях вступает в свои права, понять эту систему непросто не только молодому педагогу, но и людям, проработавшим достаточно лет в образовании. Многие непонятно. Но семинары на эту тему расставляют все точки над i.

Консультации психологов помогают разобраться в детско-родительских отношениях, учат общению с руководителями, как стать лидером. Кроме того, мы выпускаем буклеты, брошюры и диски по аттестации педагогических работников, трудовому праву, методические рекомендации для учителей.

Профсоюз стал соорганизатором конкурса «Учитель года», в рамках которого педагоги могут показать себя и свои способности. Есть и другие профсоюзные конкурсы для молодежи: «Учительская сальса», «Педагогический старт».

На сайте Московской городской организации профсоюза представлены социальные программы для работников образования, освещаются новости профсоюзной жизни, в том числе и работы с молодыми педагогами.

Молодые учителя колледжей, школ, детских садов и центров дополнительного образования проявляют большую активность при совместной работе с профсоюзом, участвуя в таких благотворительных акциях, как праздничные мероприятия для студентов-инвалидов Московского государственного гуманитарно-экономического университета. Молодые специалисты организуют семинары для своих молодых коллег, участвуют в разработке тем и программ. Многие из них представляют профактив своих образовательных учреждений.

Все, что интересует молодого педагога сегодня, все ответы на вопросы, касающиеся модернизации столичного образования, можно получить в профсоюзе, причем совершенно бесплатно.

Обратитесь в свою первичную или территориальную организацию, в молодежные советы своих учебных округов. Прошло то время, когда профсоюз выступал в роли «собеса», сегодня у профсоюза другие возможности. Знайте, что профсоюз всегда придет к вам на помощь как коллеги, помощник и друг. Быть членом профсоюза сегодня, когда в образовании происходит столько изменений, просто необходимо, ведь когда есть на-



дежный тыл, решать многие вопросы, касающиеся твоих трудовых прав, гораздо легче и проще. И не надо слушать тех, кто клеветает, у хорошего дела всегда найдутся враги, только у врагов нет ни тех и ни других. Но право выбора всегда останется за вами.

Московская городская организация Общероссийского профсоюза образования сотрудничает с Департаментом образования, с московскими вузами, в том числе педагогическими. Цель нашей совместной работы - помочь молодым учителям не пожалеть и не разочароваться в выбранной профессии.

Сегодня московская организация Профсоюза образования собирает идеи по новым направлениям работы с молодыми, например, мы перестраиваем формы представления методических материалов, с тем чтобы они воспринимались лучше и легче.

Молодые педагоги, перед вами открыты новые пути, от вас ждут новых свершений. Вы живете в то время, когда с вашей помощью меняется российское образование. От вас ждут новых преобразований, и возможно, ваши начинания войдут в историю, и по вашей методике будут учиться другие поколения ребят. Творите, дерзайте, ничего не бойтесь. Войдя в класс или в группу, вы видите множество детских глаз, которые ждут от вас чего-то необычного и интересного, возможно, от вас зависит, как сложатся судьбы многих ребят. Не стоит менять профессию - ту, которую вы выбрали в начале своего пути.

Случайные люди в образовании не задерживаются, потому что у педагога, не важно, где он преподает - в вузе, колледже, школе, детском саду, - другое восприятие мира. Педагоги дарят подрастающим поколениям самое светлое и чистое, что есть на нашей земле, - свои знания и любовь к детям. И словами этого не измеришь.

**Алевтина СМЕРНОВА,**  
главный специалист по работе  
с молодыми педагогами  
Московского городского комитета  
Общероссийского профсоюза  
образования



## Умеют и работать, и отдыхать

**На центральных профсоюзных курсах МФП на станции «Правда» состоялся семинар молодежного профактива Московской городской организации Общероссийского профсоюза образования.**

Больше всего молодых педагогов столицы интересуется введение новых механизмов финансирования образовательных учреждений и новых систем оплаты труда. Об этом молодым учителям подробно и основательно рассказала начальник Управления развития организационных механизмов системы образования Департа-

мента образования Марина Иванова, которая возглавляет комиссию при Департаменте образования, осуществляющую контроль и анализ реализации пилотного проекта, рассказала молодым педагогам о том, какие уже существуют системы оплаты труда в школах - участниках пилотного проекта модернизации столичного образования и как их разрабатывали при участии профсоюзных организаций.

Сотрудники Центра наставничества молодых специалистов при Московском гуманитарном педагогическом институте Жанна Громская, Эльвира Линд и Елена Каррильо-Линд посвятили свое выступление психологичес-

приняли участие в разработке программы летнего выездного семинара под Анапой, который ежегодно проводит московский профсоюз (в этом году туда приедут также коллеги из Украины и Германии). Для того чтобы этот десятидневный выезд был максимально полезен для его участников, в горкоме профсоюза было принято решение дать возможность молодым педагогам самим составить его повестку, в результате обсуждения в группах под руководством главного специалиста организационного отдела МГК профсоюза Алевтины Смирновой и методиста ОМЦ Центрального окружного управления образования Татьяны Плотноковой появились целых три варианта программы семинара, которые лягут в основу работы по его дальнейшей подготовке.

Самым эмоционально насыщенным моментом семинара стал финал городского конкурса «Учительская сальса-2012», на который в качестве зрителей и болельщиков пришли не только участники семинара, но и родители конкурсантов, их коллеги и даже директора школ. Жюри во главе с заместителем председателя Московской городской организации профсоюза Владимиром Юдиным объявило победителей конкурса, ими стали:

Валентина Сетежева и Виталий Урмайкин, учителя истории и обществознания школы №403 (1-е место);

Татьяна Чевская, учитель русского языка и литературы ЦО №149, и Александр Базанов, учитель географии школы №265 (2-е место);

Екатерина Константинова, социальный педагог детского сада №1942, и Иван Патанин, социальный педагог школы №464 (3-е место).

Приз зрительских симпатий был вручен Анастасии Фабинской и Кириллу Иванову - учителям информатики школы №1315.



мента образования Светлана Юрьева, которая была одним из разработчиков, а сейчас стала и организатором проводимых преобразований. Светлана Николаевна объяснила участникам семинара, какие организационные изменения происходят в столичном среднем образовании, как социально активные молодые педагоги могут влиять на систему оплаты труда каждый в своей школе.

Первый заместитель председателя Московской городской организации Общероссийского

профсоюза образования ким аспектам профессиональной деятельности педагога.

Об основах трудового законодательства в сфере образования рассказала главный правовой инспектор Московского городского комитета профсоюза Ирина Копеева. Тема ее доклада «Изменение условий трудового договора работников образовательных учреждений в связи с введением новой системы оплаты труда» вызвала множество вопросов молодых педагогов.

Участники семинара - молодые профсоюзные активисты -







# Турагентство «Учительской газеты» приглашает в путешествие Поиск туров [krug.travel-net.ru](http://krug.travel-net.ru)

8 (495) 623-60-50, Москва, Ананьевский пер., д. 4/2, стр. 1, ст. метро «Сухаревская»

Хотите узнать, по каким учебным программам работают ваши зарубежные коллеги, как они оценивают учебные достижения учащихся, как повышают квалификацию и какие новые методики и технологии используют в работе? Образовательные туры «Учительской газеты» вам помогут найти ответы на эти вопросы, дадут возможность все увидеть собственными глазами, встретиться с коллегами, поучаствовать в дискуссиях и семинарах, а также ознакомиться с культурными и историческими достопримечательностями стран, в которых вы давно мечтали побывать.

По итогам поездки всем участникам выдается сертификат государственного образца о краткосрочном повышении квалификации.

Не откладывайте свой выбор. Чем раньше вы оформите заявку на образовательный тур, тем большую скидку получите.

Звоните по телефону 8 (495) 623-60-50 и заказывайте образовательные туры:

Мальта - 30.06 - 07.07.12  
Канарские острова (Тенерифе) - 14.07 - 23.07.12  
Финляндия - Швеция - 15.09 - 23.09.12  
Великобритания - 07.10 - 14.10.12  
США - 10.11 - 20.11.12  
Сингапур - Корея - 01.12 - 10.12.12  
Австралия - Новая Зеландия - 02.01 - 13.01.13

Фотоотчеты о прошедших образовательных турах и подробности о предстоящих на сайте [www.ug.ru](http://www.ug.ru)

Все подробности по телефону 8 (495) 623-60-50 и на сайте [www.ug.ru](http://www.ug.ru)

«КРУГ-тур» предлагает вам также индивидуальные и групповые поездки, семейный отдых и экскурсии за рубежом и по России. Скидки от 3 до 7%.



Газета основана в 1924 году

**ГЛАВНЫЙ РЕДАКТОР** -  
Петр ПОЛОЖЕВЕЦ  
**ГЕНЕРАЛЬНЫЙ ДИРЕКТОР** -  
Евгений АГОШКОВ  
Шеф-редактор московского выпуска  
«Учительской газеты»  
Виктория МОЛОДЦОВА  
**РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ:**  
Ирина ШВЕЦ -  
первый заместитель главного редактора -  
ответственный секретарь,  
Ирина ДИМОВА -  
первый заместитель главного редактора,  
Ольга МАКСИМОВИЧ -  
заместитель главного редактора,  
Наталья БУНЯКИНА,  
Светлана РУДЕНКО

**ОТДЕЛЫ**  
**образования**  
и социально-экономических проблем  
редактор Светлана РУДЕНКО - 623-57-81  
заместитель редактора  
Татьяна ЕФЛАЕВА - 607-78-57

Анна ХРУСТАЛЕВА - 607-78-57  
Лора ЗУЕВА - 623-57-81  
Оксана РОДИОНОВА - 607-78-57  
Виктория МОЛОДЦОВА,  
Надежда ТУМОВА - 623-02-85

**информации**  
редактор Наталья БУНЯКИНА - 607-78-57  
компьютерный центр -  
Валерий ЦУКАНОВ

**ДИРЕКЦИЯ ПО РАЗВИТИЮ**  
директор Ирина ДИМОВА - 621-68-40  
зам. директора по рекламе и издательским  
проектам Анна ЕЛАНСКАЯ - 623-87-15  
менеджер Вадим МЕЛЕШКО - 624-29-27  
менеджер Ирина АГАЕВА - 623-73-94

**ДИРЕКЦИЯ «УГ»-ОНЛАЙН**  
директор Ольга МАКСИМОВИЧ - 607-93-40

**АГЕНТСТВО «КРУГ-тур»**  
директор Павел КРИВОУСОВ - (495) 623-60-50

**СОБОРОВСКИЕ ПУНКТЫ**  
Великий Новгород - Светлана ПОТАПОВА  
(8162) 66-08-11;  
Воронеж - Татьяна МАСЛИКОВА  
(473) 242-22-06;  
Екатеринбург - Марина РОМАНОВА  
(343) 234-34-35;  
Нижний Новгород - Вера АБРАМОВА  
(831) 218-78-18;  
Новосибирск - Нина КОПТЮГ  
8-962-831-73-75;  
Омск - Наталья ЯКОВЛЕВА (3812) 73-34-97;  
Санкт-Петербург - Наталья АЛЕКСЮТИНА  
(812) 366-18-85

**Ведущий редактор**  
Виктория МОЛОДЦОВА

**Компьютерная верстка**  
Константин ГРЕССЕЛЬ

**Зав. корректуры**  
Нина КРАСИКОВА

**ПРИЛОЖЕНИЯ «УГ»**  
«Мой профсоюз»  
Наталья БУНЯКИНА - 607-78-57  
«Образовательное право»  
Деловая папка «УГ»  
Татьяна ПОГОРЕЛОВА - 623-02-85  
«УГ-Москва»  
Виктория МОЛОДЦОВА - 623-02-85

**Адрес редакции:**  
107045, Москва, Ананьевский переулок,  
4/2, стр. 1  
**Телефон для справок** 628-82-53.  
**Факс** 624-29-27.  
**Электронная почта** [ug@ug.ru](mailto:ug@ug.ru)  
**Интернет:** <http://www.ug.ru>

**Учредитель:** журналистский коллектив  
редакции.

**Издатель:**  
ЗАО «Издательский дом «Учительская газета».  
© «Учительская газета».

Все права защищены.  
Перепечатка допускается только  
по письменному согласованию с редакцией,  
ссылка на «УГ» обязательна.

© - материал печатается на коммерческой  
основе. Редакция не несет ответственности  
за достоверность информации, данной  
в рекламном объявлении.

Точка зрения автора может не совпадать  
с позицией редакции. Рукописи, фотографии,  
рисунки не рецензируются и не возвращаются.  
Время подписания в печать:  
по графику 14.00,  
27 апреля 2012 г.

Газета зарегистрирована Министерством  
печати и массовой информации Российской  
Федерации (№1061)  
Отпечатано в типографии  
ОАО «Московская газетная типография»  
123995, г. Москва, ул. 1905 года,  
д. 7, стр. 1

**Индексы:** 19690, 16807  
**Тип.** 1424  
**Общий тираж**  
5000 экз.

ПОДГОТОВКА К ЕГЭ • СТАРШЕКЛАССНИКАМ • УЧИТЕЛЯМ • ПОДГОТОВКА К ЕГЭ • СТАРШЕКЛАССНИКАМ • УЧИТЕЛЯМ



## Издательский дом «Учительская газета» представляет серию книг «Готовимся к ЕГЭ с лучшими учителями России»

Вышли из печати: РУССКИЙ ЯЗЫК, АНГЛИЙСКИЙ ЯЗЫК, ФИЗИКА.

Готовятся к печати: БИОЛОГИЯ, МАТЕМАТИКА, ЛИТЕРАТУРА.

Авторы: лауреаты и победители Всероссийского конкурса  
«Учитель года России».

Педагогам-практикам удалось создать  
максимально эффективную систему занятий  
для успешной сдачи ЕГЭ.  
В каждой книге – четкий алгоритм выполнения  
экзаменационной работы, справочный материал,  
отработка наиболее сложных заданий, тесты  
для самопроверки.

УЧИТЕЛЮ – идеи для организации урока.  
УЧЕНИКУ – оптимальная система тренировок.

100 баллов по ЕГЭ? Да!

Подробная информация –  
на сайте [www.ug.ru](http://www.ug.ru)

Телефон редакции (495) 628-82-53.

Книги можно заказать по почте или приобрести в редакции «Учительской газеты».

Адрес редакции: г. Москва, Ананьевский пер., 4/2, строение 1 (ст. метро «Сухаревская»).







# Талант как принцип



Так называется окружной профсоюзный смотр-конкурс самодеятельного творчества педагогов, который вот уже в третий раз прошел в Западном округе. Итоги подводили в режиме гала-концерта победителей в Московском культурном центре Людмилы РЮМИНОЙ.



В ообщие изначально педагоги - члены профсоюза договорились, что конкурс будет проходить раз в два года, но в этом году учителя настояли, чтобы конкурс прошел как бы вне очереди: уж очень хотели петь, танцевать, читать стихи. Могла ли окружная профсоюзная организация не прислушаться к желанию первичных организаций? Победителей конкурса поздравили начальник окружного управления образования Татьяна Баранова и председатель окружной организации Общероссийского профсоюза образования Надежда Брагинская. А потом началось это удивительное действо. Сначала все попали в «Горницу» - такую вокально-инструментальную композицию показал Совет молодых педагогов ЦПМСС «Раменки», потом удивляли своим искусством педагоги дополнительного образования ЦДТ «Матвеевское» Е.Кедрова, Н.Есакова, А.Ширяева - они спели песню «Моя Россия» на стихи директора центра С.Михайловой и на музыку С. Чичмели, который, кстати, был главным режиссером гала-концерта. Вокальным искусством порадовали педагоги ДОУ №1755 и школы №587, педагог школы №732 Ю.Капрова, методист по математике окружного методцентра Г.Самойлик, педагог ЦО №1434 М.Амурская, педагоги ЦТРИГО А.Журавлева, О.Ланщикова и Р.Сладкопцевцев. Выше всяческих похвал было хореографическое мастерство педагогов ДОУ №463 и ДОУ №28, педагогов ЦО №324 «Жар-птица» Е.Малевской-Малевич и ДОУ №1755 А.Щучкиной, педагогов школы №99 М.Ануфриевой и Д.Ануфриева. Настоящими профессиональными артистами в оригинальном жанре зарекомендовали себя педагоги дополнительного образования С.Неробеев (ЦДТ «Матвеевское») и А.Галдин (ЦДТ «Созвездие»). Каждый из участников гала-концерта мог бы с большим успехом выступать на профессиональной сцене (тем более что все выступали вживую, без всяких фонограмм), но все они педагоги, тем и сильны, тем и замечательны. Только закончился конкурс, отгремели аплодисменты в честь победителей, а в Западном округе уже рождаются новые планы. Ну в самом деле, почему бы не выступить теперь и директорам, и заведующим, показать, что и у них есть много талантов помимо управленческих?! Так что в новом году нас ждет много сюрпризов - интересных и творческих.

Виктория МОЛОДЦОВА  
Фото автора

