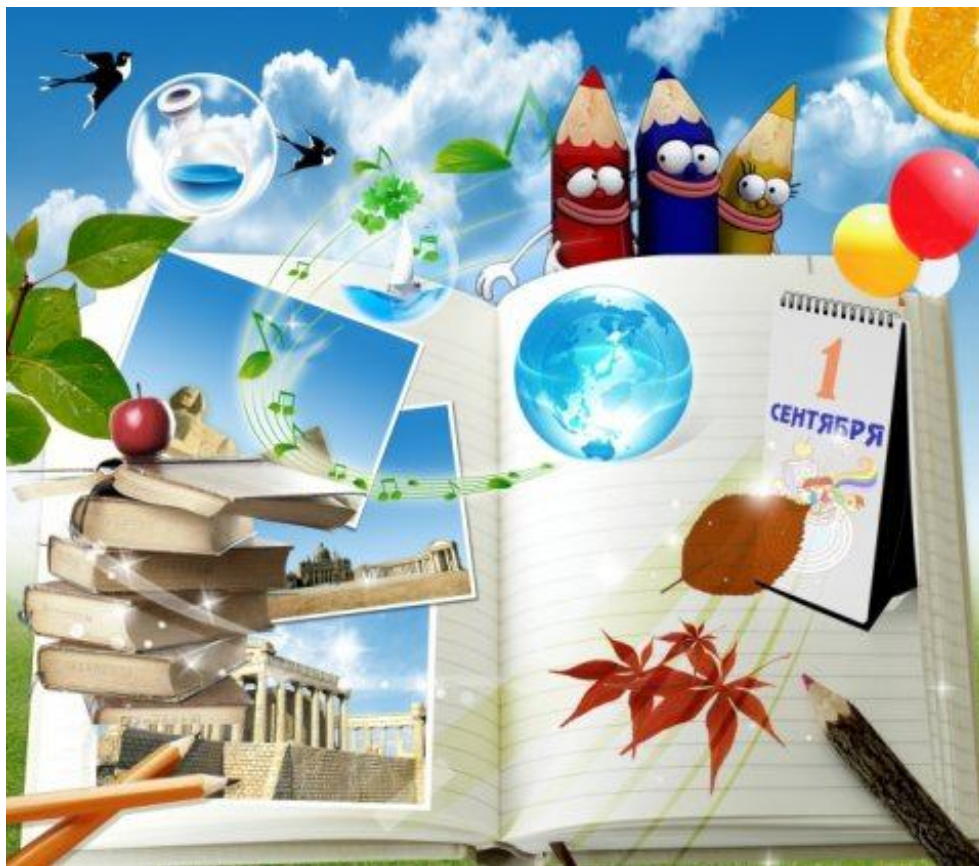


@поли TEACHERская газета

ТЕМА НОМЕРА: От Дня знаний к году знаний!



Первое сентября – День знаний. И это день памятный каждому. Это своеобразный старт в новый учебный год, когда дается настрой на учебу, творческую деятельность, закладывается начало новых дел и проектов, задается определенная планка на предстоящий год.

Такая задача стоит, в первую очередь, перед педагогами дополнительного образования. Потому что к нам дети приходят за радостью и счастьем: за радостью открытий, успеха, признания. И это требует от нас особого мастерства, нестандартных подходов и высокого профессионализма.

Поздравляю с началом нового учебного года и желаю, чтобы в атмосфере праздника и счастья прошел не только День знаний, потому что детская радость и счастье – это мощный стимул формирования эстетических и нравственных начал человеческой личности. «Несчастный человек – большая беда для нашего общества, несчастный ребенок – сто крат большая беда», – считал В. Сухомлинский.

Так будьте счастливы, прирастайте талантами, стремитесь видеть в своей деятельности положительные моменты: новые перспективы, условия для профессионального роста, тогда действительно наступят позитивные изменения не только в образовании, но и в вашей жизни!

Г.Б. Хмелева

В номере:

| | |
|--|----|
| «Лебедь, рак и щука» | 2 |
| Диагноз: профессиональный аутизм | 4 |
| Педагогические будни | 6 |
| Знакомьтесь—коллега: Ю.Н.Игошин | 9 |
| «Мечтай! Делай! Удивляй! Воплощай!» | 10 |
| От РИМЬЧА | 11 |
| И в шутку, и всерьез | 12 |

ФРАЗА ДНЯ:

Выпускники педагогических вузов работают везде, и даже в школе...
Л.В.Коваленко
(Августовская конференция)

КОРОТКОЙ СТРОКОЙ

- 22 июня в День памяти и скорби прошла патриотическая акция «Знамя Победы». В МВЦ прошла торжественная церемония передачи полотна «Мир глазами детей», в которое были включены пожелания и напутствия ветеранов-участников военных событий 1941-1945гг. в адрес молодого поколения нашего города.
- С 10 по 19 августа 2010 состоялась XXV летняя ассамблея краевой интенсивной Школы гуманитарного образования. Город Зеленогорск представили три участника: Крутова А., Филон Е., Цау И. Ребята отличались активностью и разнообразием идей! Всем участникам надолго запомнилась эта чудесная сессия!
- Педагоги Центра образования в июле 2010 посетили летний молодежный палаточный лагерь «Территория инициативной молодежи «Бирюса-2010». Около тысячи участников, представляющих муниципальные образования и студенческие профсоюзные отряды, приехали в лагерь для обсуждения актуальных проблем молодежной политики красноярского края.

«ЛЕБЕДЬ, РАК И ЩУКА», ИЛИ ТИПЫ ПОДЧИНЕННЫХ И ВИДЫ ПОРУЧЕНИЙ

Умение осуществлять индивидуальный подход при управлении подчиненными является сегодня одним из важных в списке управленческих способностей руководителя. Перед руководителем часто встают проблемы, которые он должен решить при максимальном участии подчиненного. Вот тут ему и необходимо учитывать личные особенности восприятия поручения работником, так как именно от этого личного восприятия и будет зависеть качество выполненной работы.

Умение осуществлять индивидуальный подход при управлении подчиненными является одним из важных в списке управленческих способностей. Перед руководителем часто встают проблемы, которые он должен решить при максимальном участии подчиненного. Вот тут ему и необходимо учитывать личные особенности восприятия поручения работником, именно от этого и будет зависеть качество выполненной работы.

Если руководитель заинтересован в том, чтобы и поручение было выполнено качественно, и подчиненный чувствовал себя спокойным, то надо соотносить его с типом поведения работника в напругенных условиях принятия решения и его личностными особенностями, а затем подобрать способы взаимодействия.

Первый тип личности – препятственно-доминантный

Все внимание такого работника сосредоточено на поручении как на препятствии. К препятственно-доминантному типу относятся три подтипа личности с разными характеристиками.

Подчиненный первого подтипа сначала подчеркивает наличие препятствия. Этот работник воспринимает поручение как тягостную повинность, которую он не хочет, но вынужден делать; к словам руководителя относится как «тупой» исполнитель. Рядовые сотрудники такого подтипа характеризуются как безынициативные, неэнергичные, с низкой коммуникативностью, не склонные к самостоятельности. А у специалистов высокого статуса такое реагирование на нестандартное поручение связано с их высокой самокритичностью и требовательностью к себе и своим действиям. Руководителю рекомендуется поступать

так:

Подчиненному даем четкие инструкции по выполнению поручения с детальной информацией о цели, способах, последовательности действий срока и формах отчетности.

Настраиваемся на пошаговый контроль.

При положительном результате обязательно положительное подкрепление и стимуляция на дальнейшее самостоятельное действие. При ошибочных результатах анализируем причины и даем новую инструкцию.

Для безынициативного сотрудника предпочтительнее формализовать задания в соответствии с должностными инструкциями.

Желательна работа только в группе в роли исполнителя.

Подчиненный второго подтипа личности ситуацию принятия решения интерпретирует как своего рода благо, дающее шанс на решение трудной задачи. Если же задание воспринимается слишком трудным, то подчиненный предваряет свои будущие промахи и объясняет степень своего затруднения расстройством из-за вовлечения в ситуацию третьих лиц:

При выдаче задания работнику необходима стимуляция как при совершении «геройского» поступка («никто, кроме вас, не может»).

Дайте специалисту возможность работать индивидуально, чтобы не было кого-то, кто помешает выполнить ему задание качественно и в срок.

При конфликте не учитывать жалобы на третьих лиц, не анализировать конфликтную ситуацию, принять к сведению и отправить работать дальше.

Как бы вам ни хотелось решить проблему по-своему, но раз вы поручили задание данному работнику, то дайте ему возможность самому принимать решения и воспринимайте их как наиболее верные.

Контролируйте выполнение задания по этапам обговоренного плана.

По выполнении задания отметьте «геройство» и «самоотверженность» работника. Хвалите не факт решения проблемы, а его личность.

В случае неудовлетворительного выполнения задания укажите на

недостатки, исправлять будет работник, но вам придется начать сначала.

Подчиненный третьего подтипа минусу фрустрирующей ситуации не замечает, вплоть до полного отрицания ее существования, он смело берется за любое поручение, так как не заботится о качественном его выполнении:

Выполнит задание, когда работает сугубо индивидуально.

Если специалист высокой квалификации, то дайте ему возможность выбирать пути достижения цели и принимать решения самостоятельно. Если же работник не мотивирован, то найдите необходимый мотив.

Контроль только конечного результата.

Хвалить нужно публично, подчеркивая его профессиональные способности, а критиковать опасно – порицание вызовет обиду.

Второй тип личности – самозащитный

Активность такого работника направлена на защиту собственной личности. Поручение воспринимается как посягательство на чужую территорию.

При получении задания подчиненным первого подтипа демонстрируется враждебность, порицание, саркастические выпады, направленные против кого-либо в окружении.

Такому работнику надо выдать только идею, цель, замысел, а решение, пути достижения цели он принимает самостоятельно.

Специалист может работать в группе в качестве лидера, но члены группы должны быть бесконфликтные, готовые к критике с его стороны.

Если конфликт возник, то замените члена группы без подробных разбирательств или предоставьте возможность набирать группу самому.

Контроль – только итоговый.

Похвала им не воспринимается, он и так знает, что профессионал, «а за грубость ответите»!

Работник второго подтипа берется выполнять поручение, но так как это не его идея, то за качество он не боится.

Научитесь давать такому работнику четкие поручения с дозированной долей ответственности, заранее проговоренной.

Постарайтесь, чтобы он работал индивидуально, в группе эффективен в роли исполнителя при сильном лидере, которому опасно высказывать негатив и который берет на себя всю ответственность за качество работы.

В конфликтной ситуации оставьте его при своем мнении, но прика-

(Продолжение на странице 3)



жите выполнить задание.

Контроль пошаговый, жесткий, но справедливый.

Хвалим сухо, а ругаем жестко, но только за то, что заранее оговорено.

Яркая черта характера работника третьего подтипа – принятие вины за случившееся. Это люди самокритичные ответственные, но с несколько сниженным творческим и рациональным потенциалом в решении задач.

Может быть руководителем в группе сильных исполнителей.

Давать четкие инструкции, конкретные безынициативные задания.

Контроль пошаговый, негласный.

Наказывать публично, вызывая у окружающих чувство жалости к данному работнику. Хвалить наедине, доброжелательно, по-отечески.

Субъект, допуская свою виновность, отрицает ответственность, ссылаясь на смягчающие обстоятельства. Этой тактики придерживаются специалисты с узко-производственной направленностью, ориентирующиеся в работе, но со сниженными административно-организаторскими способностями и высокими коммуникативными качествами.

Работник будет не столько работать, сколько общаться с другими исполнителями, давайте поручения, связанные с максимальным общением.

Если задание важно, то ориентируйте на четкое соблюдение инструкций, оговаривая ответственность за внештатные ситуации.

Работать такой сотрудник будет лучше, если ему дать роль исполнителя в группе, давать такой фронт работы, за который отвечать будет кто-то другой.

Необходим пошаговый контроль с четким разбором результатов.

Подчиненного с таким типом личности бесполезно наказывать, он всегда найдет факты виновности других и никогда не признает свою вину.

Такого работника лучше похвалить, но не за результат, а за процесс.

Ответственность за кого-либо, вовлеченного в эмоционально-напряженную ситуацию, сведена до минимума, ситуация рассматривается как неизбежная, а значит, как-то на нее реагировать нет никакого смысла. Послушает – пойдет выполнять. Толерантное поведение подчиненного в затруднительной обстановке связано с такими характеристиками, как независимость в суждениях и поведении, с богатством воображением и творческим подходом к решению задач, а также с хорошим словарным запасом и высоким уровнем культуры специалиста.

Такому работнику надо задать цель, а принять решения и все выполнить он может и сам.

Приветствуйте его творческие идеи, но обязательно анализируйте их и стимулируйте подчиненного, предлагая на выбор как минимум два реше-



ния, которые удовлетворят вас, и только вас!

Допускается пошаговый контроль, чтобы предотвратить провал дела.

Хвалить вслух, но в меру, корректно, не эмоционально.

При отрицательном результате – анализ бесполезен, во-первых, потому, что отрицательного результата в принципе быть не может, во-вторых, работник и сам все правильно проанализирует, сделает выводы, откорректирует шаги – вы даже не заметите этого процесса.

Третий тип личности – разрешающий

Активность такого работника направлена на поиск конкретного выхода из затруднительной ситуации.

Требования, ожидание от кого-либо разрешения фрустрирующей ситуации – такой путь решения конфликта отличает первый подтип подчиненных. Люди деятельные, склонные к социальным контактам, активные; инициативные, отличаются авторитетностью в коллективе.

Дайте ему задание и забудьте о нем – он сам распределит его по исполнителям, сам проконтролирует, сам подведет итог.

Контролируйте только результат.

Подчиненный любит, чтобы его хвалили. Критику воспримет с благодарностью, ведь вы даете ему уроки правильного решения.

Должен постоянно находиться в деятельности, иначе затеет конфликт.

Наибольших результатов можно достичь, если назначить его командиром в группе сильных исполнителей. В случае конфликта разведите стороны и ведите переговоры отдельно, иначе скандала не миновать.

Не расслабляйтесь! За подчиненным такого типа можно быть как за каменной стеной, но при благоприятных условиях он займет ваше место.

Второй подтип. Субъект берется

сам решать проблему: высокая эмоциональная стабильность личности свидетельствует о развитом чувстве долга, но у работника такого подтипа занижены организаторские умения: затрудняется правильно распределять работу, отсутствует подход к людям.

Работать подчиненный может только индивидуально.

Ему необходимо давать четкую инструкцию, используя психологическую ловушку «чувство долга» как своеобразный стимул к качественной работе.

Применять ненавязчивый, поддерживающий контроль.

Не терпит давления, поэтому высказывайте не приказы, а просьбы.

Похвалите его публично, а если хвалить не за что, то и не ругайте – отсутствие похвалы работник уже воспримет как наказание.

Третий подтип, это работник, который при даче поручения выражает надежду, что время, естественный ход событий. Отличается гармоничным сочетанием таких личностных черт, как упорство, ответственность, обязательность, с одной стороны, и комфортность, внимание к мнению и интересам других людей – с другой.

Такие работники при получении задания ищут исполнителей и поручают им самим решить проблему данного работника теми способами, которыми они хотят, причем они гениально находят таких исполнителей, которые выполнят за них все и ничего не попросят взамен!

Вам можно не контролировать, все будет сделано, работник сам проконтролирует найденного исполнителя, вернее, тот, второй исполнитель, обо всем доложит вашему работнику.

Кого хвалить, кого ругать? Вам решать, исполнитель не обидится.

Пономарева Г.М.,
филиал Хабаровского краевого института развития образования

ДИАГНОЗ: ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ АУТИЗМ

В размышлениях о предназначении современной науки о воспитании (образовании, обучении и т.п.) все чаще вспоминается идея Л. и Б. Стругацких о ее близости к медицине. Думается, что миссия настоящей педагогики «диагностировать» и «лечить» практику обучения, воспитания, образования..

Наверное, мало чего стоят исследования и книги по педагогике, если в них не предлагается какой-либо ход (идея, методика, схема и т.д.), обеспечивающий улучшение массовой повседневной практики обучения и воспитания. Может быть, поэтому высшая ученая степень называется **доктор** педагогических наук. Правда, ассоциируя педагогику с лечением, мы приходим к тому, что болезнь поразила учреждения дополнительного образования детей. А это уже сфера ответственности других ведомств. Тем не менее, признаем, что система внешкольной работы переживает кризис (своего рода болезнь), особенно в части деятельности педагогов дополнительного образования. К этой теме мы как-то обращались и предложили концептуальную схему. Уже тогда возник намек на медицинский контекст...

С 21 по 28 декабря 2009 г. по инициативе городского управления образования в городе Костроме **было проведено социологическое** исследование, которое позволило пролить свет на некоторые стороны существования педагога ДО. Основным методом данного мониторинга стало анкетирование. В анкете (ее авторы - И.В. Попова, д. соц. н., профессор, и Б.В. Куприянов, к.п.н., профессор) было более десятка вопросов, в опросе приняли участие 196 работников внешкольных учреждений. Структура выборки респондентов с точки зрения стажа работы в дополнительном образовании оказалась достаточно равномерной:

- доля молодых специалистов (до 5 лет стажа) составила 22%, из них отработавших только год - 5%;
- группа педагогов, еще достаточно молодых, но уже имеющих определенный опыт (от 6 до 15 лет стажа) - 26%;
- имеющих и значительный стаж, и в то же время перспективы - 30%;
- наименее перспективная, хотя очень опытная группа работников, более четверти века отработавших в системе внешкольного воспитания, - 22%.

По данным исследования, можно утверждать, что среди педагогов явно

не хватает мужчин. Данное обстоятельство является болевой точкой численности в значительном числе российских регионов. Представителей сильного пола, которые соглашаются на учительскую зарплату и такой социальный статус, не много.

Из всех, принявших участие в опросе, преобладают преподаватели, реализующие программы художественной направленности, - 50%, представители физкультурно-спортивных секций составили 13%, доля педагогов военно-патриотических объединений - 10%, тури-



стско-краеведческих и эколого-биологических - по 9%, спортивно-технических и научно-технических - соответственно 6% и 3%.

Не представлены в выборке преподаватели, реализующие социально-педагогическую, социальнo-

экономическую, естественно-научную направленности. Если соотнести эту информацию с тем, что фигурирует в новом - IX Всероссийском конкурсе авторских программ дополнительного образования, то следует заметить, что программы социально-экономической и естественно-научной направленности в список не попали, однако почему не вошла военно-патриотическая тематика, совершенно непонятно.

Так как тренеров детских спортивных школ мы не опрашивали, небольшое количество руководителей спортивных объединений объяснимо. А вот чем вызвано преобладание педагогов, реализующих программы художественной направленности (в ситуации, когда преподаватели ДШИ, ДМШ, ДХШ также в опросе не участвовали), - непонятно.

АНАМНЕЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НЕДУГОВ

Диагностика достигла таких успехов, что здоровья людей практически не осталось.

Бертран Рассел

Среди специалистов по внешкольному воспитанию (образованию) существует мифология о том, что педагоги дополнительного образования - люди без профессиональной подготовки и вообще они сильно уступают школьным учителям в квалификации. Вот факты, которые получены при опросе: 69% респондентов имеют высшее профессиональное образование (правда, здесь не только педагогическое), 23% - среднее профессиональное (профильное, педагогическое). Доля педагогов, образование которых оценивается как недостаточное (среднее профессиональное непрофильное, начальное профессиональное и отсутствие профессионального) составила 7%, что следует оценить как незначительное количество.

Рискнем предположить, что дело не столько в профильном образовании, сколько в отсутствии **профессиональной идентичности**. Человек, занимающий должность педа-

(Продолжение на странице 5)

гога дополнительного образования, не отождествляет себя со специфической группой.

Одной из важных характеристик педагога дополнительного образования является **понимание им своего предназначения** - то есть понимание, для чего он реализует дополнительную образовательную программу, почему именно такую (по содержанию, формам организации и т.д.).

При этом важно отделять своего рода заученное предназначение, внушенное на уровне зомбирования, от того, которое на самом деле понимается педагогами. В первом случае 31% восприняли типовое положение об учреждении дополнительного образования, а 22% - примерные требования к программам дополнительного образования, чуть меньше половины - 47% - отреагировали на декларируемые штампы.

Итак, педагоги удовлетворительно информированы о государственных документах, регламентирующих деятельность учреждений дополнительного образования. В то же время эта информация субъективно ими не присвоена (люди привыкли к тому, как надо говорить, по сути, приучили себя быть неискренними). Данное обстоятельство препятствует профессиональному развитию вследствие ограничения педагогической рефлексии и конструктивному общению с коллегами по обсуждению и решению проблем своей деятельности.

А вот настоящая информация содержалась в ответе на другой вопрос. При определении содержания программы допобразования, где педагоги исходят из того, что им интересно (41 %) и что они умеют (24%), пятая часть ответов связана с заказом детей и подростков и лишь по 8% опрошенных обращаются к заказу со стороны родителей и общества.

Интерпретация полученных данных приводит к тревожному выводу о своеобразном **профессиональном аутизме педагога дополнительного образования**. Речь идет о серьезной деформации выполнения работником своих обязанностей, которая характеризуется отсутствием интереса к социальной среде, окружающей образовательное учреждение, невосприимчивостью к заказу на собственную профессиональную деятельность, наруше-

нием контакта с заказчиками (дети, родители, муниципалитет, государство) и их представителями (администрация учреждения, органы управления образованием), ограниченностью и стереотипностью занятий, сосредоточенностью на собственных интересах, стремлениях, идеях.

Важно охарактеризовать **то, как педагог себе представляет трудности, которые у него возникают**. Более 60% опрошенных видят их в материальном и финансовом обеспечении своей профессиональной деятельности (слабая материально-техническая база, недостаточное финансирование, нехватка свободных помещений для занятий, детям сложно добираться до учреждения).

Другая группа проблем носит организационный характер. В основном они связаны с руководством учреждения (перегруженность документацией, непонимание со стороны администрации) - 9%. Еще одну группу трудностей (9%) педагоги-внешкольники связывают с работой общеобразовательной школы (большая загруженность детей, недостаточные базовые знания учащихся).

В ходе обработки результатов анкетирования также выделили проблемы, которые отнесли к скрытому признанию собственной профессиональной некомпетентности. 19% педагогов обозначили трудности, которые должны оперативно решаться в ходе образовательного процесса (дисциплинированность учащихся, проблема с набором групп в начале учебного года, недостаточные базовые знания учащихся, пассивность учащихся, плохая посещаемость, безответственность коллег-педагогов). Сами преподаватели возлагают вину за неудачи на внешние обстоятельства, а не на себя. И это еще один серьезный диагноз.

Весьма показателен взгляд педагогов дополнительного образования на наполняемость детско-подростковых объединений. 67% респондентов считают, что проблем с набором детей во внешкольные объединения не существует.

Интерпретировать данное утверждение сложно, так как причинами такого ответа может быть либо корпоративная солидарность - не признавать наличие никаких проблем, либо самобман, либо для двух третей работников УДОД проблем с наполняемостью на самом деле не существует - в детско-подростковые объединения все время приходит достаточное количество желающих.

Также следует остановиться на том,

как педагоги-внешкольники объясняют плохую наполняемость детско-подростковых объединений. Обращают на себя внимание следующие цифры:

- 70% ответов касаются факторов, не зависящих от преподавателей и учреждений дополнительного образования (большая нагрузка в школе - 39%, ориентированность современных детей на компьютер и телевидение - 21 %, транспортная недоступность - 10%);

- 20% опрошенных видят причины проблем с посещаемостью в позиции родителей. Другими словами, не выполняя родительского заказа (даже не интересуясь им), преподаватели жалуются на недостаточную поддержку с их стороны собственной деятельности.

- 10% обвиняют в недостатке наполняемости детско-подростковых объединений обстоятельства. Их перечень достаточно широкий, но практически однородный - все касается управления образовательным процессом (высокий уровень оплаты обучения - 4%, низкая квалификация педагогов - 1%, недостаточный интерес, который вызывают занятия - 2%).

Весьма любопытно проанализировать **представления респондентов о причинах непосещения внешкольных объединений**.

Первый фактор, препятствующий включению подростков в дополнительные образовательные программы, - отсутствие у них интереса. На втором месте - загруженность школьников учебными занятиями, причем сами ребята оценивают остроту своей нагрузки в три раза меньше, чем родители и педагоги. Третье место может быть отведено такой причине, как неудобное расположение учреждений дополнительного образования.

Менее значимой причиной отказа подростков от участия в дополнительных образовательных программах является высокая плата. Фактором, препятствующим включению подростков в жизнедеятельность детско-подростковых объединений, является и позиция семьи. На недостаток информации о внешкольных объединениях указали 13% респондентов-учащихся.

Собственную ответственность за плохую наполняемость УДОД участники исследования практически не фиксируют. Налицо иждивенческая позиция и **социально-профессиональная неадекватность**.

(Продолжение на странице 8)

ПОЗДРАВЛЯЕМ С ЮБИЛЕЕМ!



Исиченко Татьяна Владимировна

Просим любить и жаловать!

Дата рождения - 21 августа 1945

Профессиональная жизнь Татьяны Владимировны тесно связана с нашим образовательным учреждением: с открытия ДПиШ работала в должности руководителя кружка, методиста игротеки, заведующей массово-политической секцией.

Свою энергию, знания и опыт она щедро отдавала детям. Проводила первые праздники выпускников «Алый парус»: была ведущей, писала сценарии. В ее педагогическом опыте - клубы выходного дня для ребят по месту жительства, объединение «Юный медик», клуб политинформаторов, клуб «Почемучек», «Спартакиада для школьников», .

Профессиональные достижения Т.В. Исиченко оценены по достоинству: в ее активе грамоты ДП и ДДТ, грамоты ГО-РОНО, ГК ВЛКСМ, краевого комитета ДОСААФ за активную работу по военно-патриотическому воспитанию

С 2000 года Татьяна Владимировна на заслуженном отдыхе, но и сегодня она полна сил, энергии, интереса к жизни и образовательным событиям Центра.

Мы, коллеги, желаем Татьяне Владимировне доброго здоровья, оптимизма, активной творческой жизни, и пусть сердце ее всегда будет открыто добру.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ БУДНИ



*«Гипотезы—
это
колыбельные,
которыми
учитель
убаюкивает
учеников»*

И. Гётте

«Поставь над собой сто учителей—они окажутся бессильными, если ты не сможешь сам заставлять себя и сам требовать от себя»

В. Сухомлинский



«Воспитатель сам должен быть тем, чем он хочет сделать воспитанника»

В. Даль

«Учить не мыслям, а мыслить...»

И. Кант

«Учитель работает над самой ответственной задачей—он формирует человека»

М. Калинин

«Учитель—человек, который может делать трудные вещи легкими»

Р. Эмерсон



(Начало на странице 5)

Весьма показательны представления преподавателей дополнительного образования об используемых ими ресурсах.

В итоге получается: педагог и в аспекте возможностей опирается только на то, что может сам, и то, что могут его воспитанники, а если прибавить потенциал образовательного учреждения?

Преподавателю УДОД важно понимать, что побуждает детей приходить на занятия (иметь представление о мотивации учащихся). Для сравнения показательны **суждения педагогов-внешкольников о мотивации включения детей и подростков в дополнительные образовательные программы**. Ответы относят к среднему уровню значимости:

- признание и уважение;
- познавательный интерес;
- общение со сверстниками.

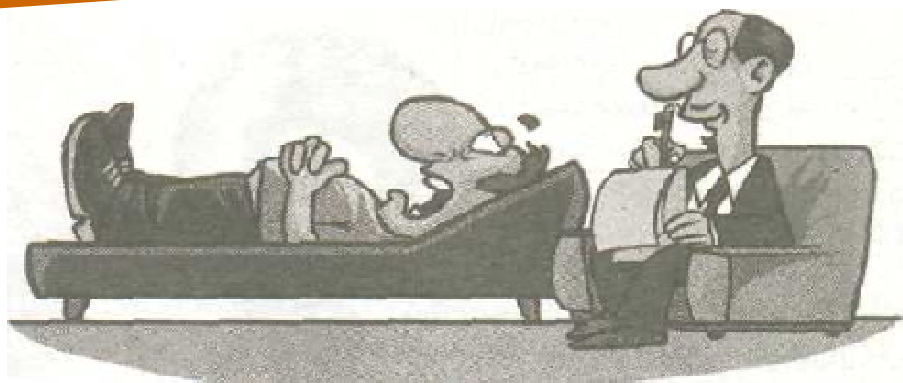
Ниже среднего уровня оказались два варианта - «возможность заниматься чем-то практическим» и «продуктивность». И, наконец, в самом конце рейтинга остались соревновательность, отсутствие принуждения и необычность обстановки.

Обработка ответов подростков позволяет утверждать, что на первом месте среди зафиксированных мотивов оказался познавательный интерес, на втором - возможность общаться во внешкольном объединении с друзьями и приятелями, на третьем - ситуации признания достижений, соревнования, в которых можно показать другим свой потенциал, практический и продуктивный характер занятий во внешкольных учреждениях - на четвертом. Замыкают список такие качества коллективной жизнедеятельности, которые ребята характеризуют, как отсутствие принуждения, нраву учений и «романтика, приключения, новые ощущения».

Как видно из сравнения двух замеров, представления педагогов соответствуют представлениям подростков:

- в большой значимости познавательных интересов, общения со сверстниками;
- в относительно небольшой значимости отсутствия принуждения, соревновательности (возможности получить признание), необычности обстановки и романтике.

Преподаватели, судя по всему, **переоценивают важность для детей мотивов практической и продук-**



тивной деятельности. Можно утверждать, что стремление педагогов -внешкольников везде видеть практичность и желание получить продукт - изделие, танец, спектакль и т.д., - для тинейджеров не так значимо.

Вообще камнем преткновения для учреждений дополнительного образования является следующее обстоятельство. Внешкольная система создавалась когда-то для воспитания подростков, однако в настоящее время, как только школьник достигает подросткового возраста, он перестает ходить в эти учреждения. В поисках контингента учреждения дообразования создают множество программ для дошкольников, которых приводят родители, вернее, родительские амбиции в попытке подменить семейное времяпрепровождение работой специально обученных «тетей».

О РЕЦЕПТАХ И СПОСОБАХ ЛЕЧЕНИЯ

Проведенное исследование позволяет сформулировать некоторые сентенции.

Главный способ «терапии» - повышение квалификации педагогов дополнительного образования, которое должно привести к профессионализации их занятий, принятию профессиональных норм и ценностей. Отсюда и терапевтическая процедура - работа на курсах и семинарах ПК на осознание своего профессионального Я, педагогическое стимулирование профессиональной ответственности, развитие профессиональной рефлексии.

Программы повышения квалификации педагогов должны быть направлены на то, чтобы обучить их привлечению ресурсов родителей воспитанников, окружающей социальной, культурной, природной сред и муниципалитета. В ходе проектирования содержания программ повышения квалификации следует обратить внимание на переоценку преподавателями дополнительного образования значения для детей практической и продуктивной

ориентации занятий.

Еще один принципиальный способ «лечения» - **формирование корпоративности педагогов-внешкольников в муниципалитете.** Нужны специфические сплачивающие сообщество мероприятия, способствующие постепенному складыванию профессиональной идентичности. В клубном режиме необходимы и площадки рефлексии профессиональной деятельности.

Третий способ «терапии» - **взаимодействие муниципалитетов, родителей, детей в режиме формирования заказа на дополнительное образование.** Именно на основе заказа и стоило бы провести некоторое оперативное вмешательство в учреждения - удалить невостребованные программы и создать те, которых нет, но потребность в которых имеется. Перевести объединения из финансируемых за счет муниципалитета в существующие за счет родительской поддержки.

Вообще педагог должен понимать, кто заказчик содержания его программы. Если это народное, традиционное ремесло, им могут быть и муниципальные власти, и образцовый детский танцевальный ансамбль, обслуживающий городские праздники, и танцевальный коллектив, обеспечивающий начальные шаги всех записавшихся детей в освоении данного искусства как возможность, предоставляемую за счет городского бюджета всем горожанам.

Четвертый способ «лечения» связан с **всемерной поддержкой социального статуса педагога дополнительного образования.** Если общество признает его особую роль в становлении детей и подростков, мириться с существующим положением вещей нельзя. Нужна большая пропагандистская работа в СМИ.

Борис КУПРИЯНОВ,
заведующий кафедрой теории и истории педагогики Костромского университета

ИГОШИН ЮРИЙ НИКОЛАЕВИЧ

Юрий Николаевич, несмотря на то, что Вы уже являетесь сотрудником Центра, мы с радостью хотим представить Вас коллегам. Думаю, что Вы с удовольствием расскажете о себе!

Традиционно вопрос о семье. Откуда Вы родом, кто Ваши родители?

Семья у меня самая простая. Родители родом из Горьковской области. И мой летний отдых всегда проходил в деревнях Куликовка, Ивановка. Отец закончил в Москве училище и распределился в Нижний Тагил Свердловской области. Работал мастером на металлургическом комбинате. Мама – почтальон. Видя, что родители много работают, рано стал помогать матери, сам убирал квартиру. Я уже был уже взрослый, когда родилась сестра. Садиков не было, и мне пришлось с ней возиться. Разница между нами была в 10 лет, и я постигал науку ухода за младшей сестренкой.

А сейчас у меня два взрослых сына, доченька Елизавета 14-ти лет, один внук и две внучки. Детям помогаю, внуков обожаю.

А что помнится из детства?

В моем детстве было развито движение «Кожаный мяч». Мы каждый год участвовали в этих футбольных соревнованиях. Город был неблагополучный, преступность высокая. Много зон было вокруг города. Наш двор гремел на всю округу. Это был так называемый 25-й квартал. В нашем квартале было много моих ровесников, у которых братья были – рецидивисты, хотя для нас, мальчишек, они были вполне нормальными парнями. Наши старшие товарищи пили и курили, но мы иногда играли в футбол на деньги. И они нам давали такие мастер-классы, просто закачаешься!.. Где теперь такой дворовый футбол...

Студенчество тоже было таким, как у всех молодых ребят 80-х?

После окончания школы вместе с друзьями поступил в Свердловск, в Уральский политехнический институт им. С.М. Кирова на ФТФ. Специальность «Технология редких и рассеянных элементов». Конечно же, каждый год мы ездили в стройотряд. Строили, объект доводили до конца, получали деньги. Хорошо помню посвящение в стройотрядовцы!... Меня ночью разбудили со словами: «Пришел цемент, нужно срочно разгружать!» Пришлось бежать в штаб. По дороге выяснилось, что все время пытался надеть на себя вместо куртки брюки. В штабе меня положили на пол, обливали водой, похлопали крапивой... Потом привязали «посвящаемых» к телеге, и мы по всей деревне ее протащили! Спасибо «старикам», они молодежь проводили по всем специальностям. Таким образом я освоил все строительные специальности. Мы хорошо зарабатывали в стройотряде.



Очень хотелось помочь матери с отцом. Привозил деньги и сразу отдавал матери. Да и учился всегда, получая повышенную стипендию. А еще разгружал вагоны с песком и гравием. За три дня такой разгрузки получал сумму, равную повышенной стипендии.

Классный папа в институте приучил нас ходить в театры: оперный, драматический. Преподаватель математики был шокирован однажды, увидев меня с другом в театре. Хотя мы тогда любили и большой рок. Пластинка стоила 100 рублей, почти две стипендии.

За студенчеством приходит пора профессионального определения. Как все сложилось?

Институт закончил, распределился на ЭХЗ в цех электролиза. Через три года хотел уехать, все мне вспоминался Свердловск. Но вступил в партию, и партия заставила пойти на комсомольскую работу. Моей жене (я к тому времени женился) дали работу по специальности, а меня выбрали на комсомольскую работу.

Я как зам. секретаря комитета комсомола завода наладил работу с ребятами, служащими в армии, к 40-летию Победы хотелось порадовать ветеранов войны. До сих пор кое-где на квартирах висят таблички «Здесь живет ветеран ВОВ».

А что было ну очень интересным в Вашей деятельности на заводе?

Можно вспомнить такой период. В Петропавловске-Камчатском теплоход «Корчагинец» ходил в море со специальной бригадой для работы на этом теплоходе. И однажды мне тоже посчастливилось стать одним из организаторов такой деятельности. Ансамбль «Гармония» из клуба «Молодость», преподаватель балльных танцев Владимир Мурашов с тремя парами, два лектора из общества «Знание» и я – в таком составе мы отправились в море. Рыбакам, которые на несколько

месяцев выходят на лов, необходимо общение. Они швартуются к нашему теплоходу, а у нас есть волейбольная площадка, небольшой магазин, а главное, наши лекции и концерт. Рыбаки «приходили» к нам с подарками. Это были огромные камчатские крабы, размером больше полуметра. Девушки нам их варили на камбузе. И всем хорошо! Три месяца ходили в Беринговом море. За эту поездку мы получили грамоты ЦК ВЛКСМ. Скромно замечу, что именно на этом теплоходе я обыграл инструктора ЦК ВЛКСМ и вторую ракетку Петропавловска-Камчатского в настольный теннис.

Вы так колоритно рассказываете... А дальше?

Дальше жизнь дала трещину, развелся с женой. В то время выборные работники не имели права разводиться, поэтому разводился с выговором по партийной линии за аморальное поведение. Ушел в техникум – заместителем директора по воспитательной работе. Потом работал в отделе кадров завода, перебирал бумажки. Потом – организационная работа в Школе космонавтики. При Школе был создан Международный молодежный Космический центр для проведения выездных международных школ космонавтики. Проводились школы на базе дома отдыха «Березка» и пионерского лагеря «Жарки».

Позже занимался техническими вопросами в магазине «Садко», в Торговом доме.. Короче, администратор во все времена. Помните период, когда в продовольственных магазинах перерыв был с 14-ти до 16-ти часов? Так именно в «Садко» мы первыми отменили перерыв вообще!

Что Вы можете сказать о коллективе Центра?

Коллектив как коллектив. Хороший творческий коллектив. У меня своя работа, у педагогов своя, но мы в одной упряжке. И я это хорошо осознаю.

Что интересного присутствует сейчас в Вашей жизни?

Утром зарядка, купание в карьере – заплыв метров 150-200. Если не получается утром, обязательно – вечером. Еще семья, огород, иногда шопинг в Красноярске с женой. В зимнее время – баня.

Что считаете достижениями в своей жизни?

Главным достижением искренне считаю следование принципу самодостаточности. Меня устраивает эта жизнь во всех ее проявлениях. Устраивает и моя семья, и моя работа, и моя квартира, и моя машина. В общем, жизнь хороша!

Вопросы задавала
Наталья МАТВЕЙЧУК

«МЕЧТАЙ! ДЕЛАЙ! УДИВЛЯЙ! ВОПЛОЩАЙ!»

Такое обращение адресовано каждому молодому человеку, который стал участником межрегионального образовательного форума ТИМ «Бирюса-2010».

Ежегодно, начиная с 2007 года, территория инициативной молодежи (а именно так расшифровывается «ТИМ») собирает в устье реки Бирюса лидеров муниципальных и студенческих команд, участников молодежных движений края, молодых педагогов и инноваторов, а также гостей из субъектов Сибирского Федерального округа и РФ. Бирюсинцы встречаются для того, чтобы понять, как они могут включиться в процессы управления ключевыми проектами молодежной политики края и внести свой вклад в реализацию ее основных направлений.

В этом году команда Центра «Перспектива» побывала на Бирюсе впервые. Их трех предложенных смен – «Инфраструктура», «Инициатива», «Инновация и интеллект» – мы выбрали «Инициативу», которая проходила с 16 по 22 июля.

Более 1000 человек-участников смены были разделены на 9 дружин по направлениям деятельности, это: «Добровольцы», «Патриоты», «Молодая гвардия Единой России», «Молодежное правительство», «КВН», «Молодые юристы», «ККСО», «Экстремальный спорт», «Молодежный парламент».

Ежедневно одной или нескольким молодежным движениям (дру-

жинам) предоставлялась возможность провести свой День открытых дверей, в рамках которого они представляли свои направления, проекты, достижения. Программа каждого дня имела свою тему: «Идея», «Организация», «Личность», «Технологии», «Фестиваль молодежных инициатив». В логике темы дня проводились образовательные занятия, дискуссии, VIP-лекции, мастер-классы, тренинги, круглые столы, переговорные площадки, конкурсы и многое другое.

Также была организована работа с грантовыми заявками конкурса «Красноярский молодежный форум», где участники имели возможность представить свои инновационные проекты на суд профессиональных экспертов, и конечно, – лучшие – получить финансовую поддержку на их реализацию.

Каждый бирюсинец находил себе занятие по интересам. Для тех, кто не хотел «умничать», программой смены были предусмотрены альтернативные площадки: клуб настольных игр, спортивные мастер-классы, туристические прогулки, просмотр тематических фильмов, тренажерный зал, прыжки на батуте или просто прият-



ный отдых на пляже.

После ужина все участники ТИМ «Бирюса» стремились к главной сцене, где их ожидало увлекательное и каждый раз незабываемое вечернее мероприятие, включающее подведение итогов дня, определение и награждение лидеров и развлекательная программа. Сюрпризы зрителям готовили как организаторы, так и представители дружин. Поражало разнообразие: fire show, театральные постановки, танцевальные программы, пародии на известные ТВ-шоу, выступления КВН-щиков и многое другое.

Традиционным окончанием вечера был выпуск новостей с обзором самых ярких, интересных и важных событий ушедшего дня, и, конечно, дискотека.

Напоследок, хочется поделиться, пожалуй, самым незабываемым событием Бирюсы. Это съемки с вертолета панорамы, когда тысячи человек, разделившись на три команды, изобразили главные буквы Бирюсы – ТИМ. Это был тот момент, когда все участники этого действия почувствовали себя единой сплоченной командой!

Вне сомнения, те, кто стал участником ТИМ Бирюсы, захочет туда снова. Ведь это возможность проявить себя, увидеть путь своего успеха, восполнить имеющиеся дефициты, развить компетентности, получить поддержку своих идей и проектов.

Вот так, побывав на Бирюсе, наша команда окунулась в атмосферу праздника, полезного отдыха, бирюсового настроения с желанием быть сопричастными к построению и развитию будущего большого края.

Валерия Касимова,
методист

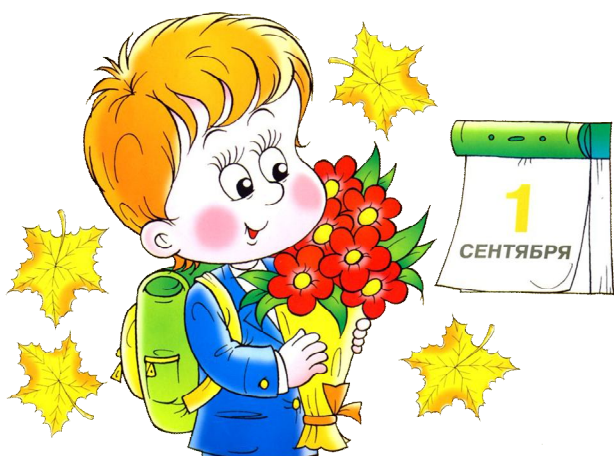


*Уходит прекрасное лето,
Из отпуска вышел народ.
Галина Борисовна вето
На скучные лица даёт!*



ИЗ ШКОЛЬНЫХ СОЧИНЕНИЙ

- Герасим налил Муме щей.
- У Ростовых было три дочери: Наташа, Соня и Николай.
- Шел полк французов и Кутузов.
- Костёр замёрз и угли закоченели.
- Из произведений Некрасова крестьяне узнали, как им плохо живётся...
- Сзади у поросят находится кудрявый хвостик, по которому их отличают от других домашних животных.



- Мальчик в лодке быстро греб коромыслами.
- В горницу вошел негр, румяный с мороза.
- Мальчик боялся глубины, поэтому плавал на берегу.
- Чапаев скакал в бою впереди своей лошади.
- Раскольников проснулся и сладко потянулся за топором.
- На берегу реки доярка доила корову, а в воде отражалось все наоборот.

- Медведи увидели, что постель медвежонка измята, и поняли: здесь была Маша.
- Мама была Витьку мало, но часто.
- В открытую форточку ворвался сквозняк, шустрый, как веник.
- Из машины вышел



1 СЕНТЯБРЯ

мой знакомый, весь в синяках и ссадинах...

- Дед вылечил зайца и стал жить у него.
- Глухонемой Герасим не любил сплетен и говорил только правду.
- Пьер бежал вперед, опережая пули.
- Я мечтаю стать детским врачом, лечить щенков и котят.

И В ШУТКУ, И ВСЕРЬЕЗ

Отец спрашивает сына:

- Как дела в школе?

Сын:

- Контракт с пятым классом продлён ещё на год.

Встречаются на том свете двое школьных учителей. Один говорит:

- Наконец-то здесь можно отдохнуть от этих сумасшедших классов. Здесь так спокойно! Второй:

- Действительно. И это притом, что мы не в раю!

Отец говорит Вовочке, глядя в его дневник:

- За такие оценки я буду пороть ремнем!

- Правильно, папа! И посильнее ее лупи, чтобы знала, как мне двойки ставить!



- Здравствуйте, а можно девочку в синхронное плавание записать?
- Конечно, у нас как раз одна утонула!



С праздником!

Мы в Вебе:

edu.zelenogorsk.ru

Всегда!

Центр дополнительного образования детей
ПЕРСПЕКТИВА
Зеленогорск

Зеленогорск
Комсомольская 17

Телефон: 35071
Факс: (39169)33556
Эл. почта:
s.wassiljeva@gmail.com

@полиTEACHERская газета