

АВТНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

«Институт современного образования»

(АНО ДПО «Институт современного образования»)

ИТОГОВАЯ АТТЕСТАЦИОННАЯ РАБОТА

по программе профессиональной переподготовки

«Менеджмент в образовании»

на тему: «Директор образовательной организации как менеджер-лидер»

Выполнил (а): Карасева Светлана Николаевна

Воронеж, 2022

Содержание работы

Введение.....	3
Глава 1.	
1.1. Принципы управления образовательной организацией	5
1.2 Стратегическое управление образовательной организацией.....	7
Глава 2. Результаты применения опыта стратегического управления образовательной организацией.....	10
Заключение.....	12
Приложение (фото, презентация).....	14

*« Школа – это мастерская,
где формируется мысль
подростающего поколения,
надо крепко держать ее в руках,
если не хочешь выпустить
из рук будущее »*

Барбюс Анри.

1. Введение.

«Руководитель образовательной организации: менеджер или лидер?»

Во все времена и во все эпохи ценились важнее всего хлеб и школа. Николай Константинович Рерих писал: «Ни один завоеватель не может изменить сущность масс, ни один государственный деятель не может поднять мировые дела выше идеи и способностей поколения взрослых, с которыми он имеет дело. Но учитель может совершить больше, нежели завоеватель и государственные главы. Они, учителя, могут создать новое воображение и освободить скрытые силы человечества».

Образование – дело коллективное, и успешная деятельность во многом зависит от того, кто этим коллективом управляет. Современный успешный директор в образовательной организации – менеджер или лидер в образовании?

Как считают многие специалисты в области педагогического менеджмента, директор современной образовательной организации — это эффективный руководитель, обладающий такими качествами как компетентность, коммуникабельность, внимательное отношение к подчиненным, смелость в принятии решений, способность творчески решать проблемы.

Эффективный директор – это творческая личность, способная преодолевать стереотипы и находить нетрадиционные пути решения стоящих перед образовательной организацией задач, создавать и использовать инновационные управленческие технологии; личность, постоянно работающая над собой, над своими профессиональными и личностными качествами; стратег, видящий перспективу развития своей организации на несколько лет вперед; личность, вдохновляющая своим примером педагогический коллектив.

Руководитель образовательной организации- менеджер или лидер? На мой взгляд, проблема в условиях рыночной среды актуальная. Для любой отрасли экономики ответ был бы однозначен. Конечно, директор – это прежде всего менеджер: он должен эффективно управлять кадрами, финансами, ставить цели, задачи, контролировать и анализировать их выполнение. Всё верно, но только не в образовании. Плохой педагог, особенно на уровне школы, не может управлять коллективом. Для этого он должен быть лидером, признанным коллегами, детьми и родителями, профессионалом, только такой педагог может быть хорошим директором. Директор должен быть авторитетнейшим классным педагогом, который своим трудом и высочайшим профессионализмом заработал авторитет у детей и коллег. Что является сутью любой хорошей школы? Живое практическое общение. Этим школа должна заниматься в первую очередь. Учитель – садовник духа, он – сеятель, а не жнец, и сеет он невидимые семена. Это есть Истина Школы.

Безусловно, современные условия предъявляют особые требования к директору образовательной организации. Образование становится глобальным институтом, где сочетается огромное количество интересов, программ, технологий. И для того, чтобы справляться со всем этим, недостаточно быть просто учителем. Но это уже вопросы профессиональной квалификации, кадровой подготовки, Они технологичны и решаемы. А вот мудрое, доброе, терпеливое сердце первого в школе учителя – её директора, «лица, идущего первым», лидера – инструкциями, нормативными документами, курсами переподготовки не создать, это то, что заложено в учителе изначально и шлифуется годами в условиях «сладкой каторги» школьных будней.

Ученики спросили у мудреца: «Как выглядит эдельвейс?» Мудрец ответил: «Я не знаю, как выглядит этот цветок, ибо я его не видел. Но если вы где-нибудь увидите его, вы обязательно узнаете». У каждого из наших детей в зародыше есть свой эдельвейс. Разве будет даже самый продвинутый менеджер озадачивать себя поиском этих драгоценных крупиц? А вот Учитель учителей, лидер в образовании будет обязательно.

Зачем нужна школа, если она не преобразует человека? Восхождение будет успешным, если, взявшись за руки, вверх пойдут учителя, ученики, родители, а рядом с ними и всегда чуть-чуть впереди – директор, не просто менеджер, а прежде всего, лидер в образовании.

Функции школьного управленца многообразны, как сама школьная жизнь. Незаменимый директор становится универсальным специалистом. Он разбирается в тонкостях ремонтных работ, проявляет чудеса дипломатии в переговорах с руководителями образования, находит всё новые возможности для развития материально-технической базы. На него сверху всё время сыплются бумаги, бумаги, бумаги... Но есть в его работе нечто большее: живая работа с детьми. И каждый стоящий директор знает: всё живое трепещет, излучает, чувствует. Есть удивительная притча о каменщиках, которые работали рядом. Один, отвечая на вопрос, что он делает, говорил, что везёт тачку с камнями, другой – что строит Шартрский дворец. Я преклоняюсь перед коллегами, которые всю жизнь строят свои Шартрские дворцы.

Современный руководитель – это творческая личность, способная преодолевать стереотипы и находить нетрадиционные пути решения стоящих перед образовательной организацией задач, создавать и использовать инновационные управленческие технологии. Современный руководитель – это стратег, видящий перспективу развития своей организации на несколько лет вперед, исходя из имеющихся социальных условий и ресурсов.

Современный руководитель – это носитель организационных перемен, вырабатывающий новые подходы к решению проблем, пропагандирующий новые ценности среди сотрудников, одержимый идеей, готовый преодолевать ради ее воплощения в жизнь трудности. Современный руководитель – это лидер, стремящийся выслушивать коллег, психологически настроенный на одобрение предложений, энтузиаст, поддерживающий энтузиастов.

Таким образом, на мой взгляд, современный директор образовательной организации должен обладать вышеперечисленными человеческими качествами и иметь черты менеджера-лидера. Он

- доступен любому работнику, тон обсуждения любых проблем всегда доброжелателен;
- понимает, что управлять – значит делать дело руками коллег. Отсюда большую часть своего времени он отводит работе с персоналом, постоянно уделяя внимание системе поощрения. Он лично знаком со значительной частью работников;
- противник кабинетного стиля управления, предпочитает обсуждать проблемы на местах, умеет слышать и слушать, решителен и настойчив;
- терпимо относится к выражению открытого несогласия, умело делегирует полномочия исполнителям, строит отношения на доверии;
- в трудные минуты не стремится найти виновного, а ищет причину сбоев и отклонений;
- не распоряжается и не приказывает, а убеждает; строгий контроль заменяет доверием;
- стремится развивать коллективные формы работы единой командой;
- всегда открыт для новых идей, создает атмосферу, в которой свободное высказывание идей становится нормой;
- формирует хороший психологический климат в коллективе, не удовлетворяет интересы одних работников за счет ущемления других;
- с готовностью, а главное, публично признает заслуги сотрудников;
- не имитирует перемены, а на деле стремится осуществить позитивные изменения.

Менеджер-лидер вместе с тем мыслит протоколно – отличает факты от мнений, реальное от кажущегося, действительное от желаемого; без инерционно – накопленный опыт и знания не мешают ему принимать оригинальное решение при рассмотрении новых, нетрадиционных проблем; методично – последовательно, не отвлекаясь от цели, осмысливает коммерческие, управленческие и психолого-педагогические ситуации; мобильно – переносит накопленный

опыт на новые области знания с учетом их особенностей, места, времени, условий; доминантно – выделяет главное и не тонет в мелочах; конструктивно – не только вскрывает причины недостатков, но и умеет находить наиболее рациональные пути и способы их устранения, умеет качественно улучшать дело.

Менеджер-лидер мыслит не по принципу «или/или» (или то, или другое), а по принципу «и – и» (и то, и другое). Сама жизнь и новая обстановка заставляют его быть стихийным диалектиком. Он оперирует, казалось бы, взаимоисключающими понятиями.

Лидер должен «сам быть носителем тех изменений», которые желает видеть у других. «Лидеру придаются функции «социального архитектора», «изучающего и создающего то, что называется «культурой труда», – те неосознаваемые элементы, которые сложно выявить, но которые исключительно важны: поведение, ценности и нормы.

Глава 1.

1.1. Принципы управления образовательной организацией.

Пять лет я работаю директором МБОУ ЦО №44 г. Тулы. Вопрос повышения эффективности управления образовательным учреждением в постоянно изменяющихся условиях развития современного общества является актуальным для каждого директора школы, для меня, в частности. Понимание проблем и трудностей образовательного учреждения, необходимость применения адекватных мер для их решения привело меня к мысли, что основной управленческой технологией должно стать проектирование деятельности учреждения и учебно-воспитательного процесса в целом, а также планирование. Каждая школа уникальна, имеет свои определенные условия, возможности, потребности, заказ родителей и обучающихся. Интенсивные процессы, которые были запущены в школе, потребовали от управленческой команды совершенно иных решений.

Главное, что мы определили стратегию развития образовательного учреждения, а именно:

- * уметь увидеть будущее МБОУ ЦО №44 (миссию ЦО), перспективы его развития;
- * уметь выбирать формы реализации стратегии;
- * уметь реализовать стратегический замысел;
- * уметь дать оценку реализации стратегии.

В своей работе я придерживаюсь следующих принципов:

✓ Принцип уважения и доверия к человеку:

- уважать личное достоинство человека;
- предоставлять личности свободу выбора;
- доверять человеку на основе взаимоуважения;
- не проявлять чрезмерно высокую требовательность;
- способствовать раскрытию возможностей к развитию инициативы;
- поощрять достижения и личный вклад каждого в дела организации;
- гарантировать каждому сотруднику, ученику, воспитаннику личную защищенность в коллективе.

✓ Принцип целостного взгляда:

- строить свои отношения с педагогами не как должностное лицо с подчиненными, а как человек с человеком;
- вникать в жизнь, духовный мир и стремления сотрудников;
- делать все возможное, чтобы время, проведенное на работе, было светлым и радостным;
- встречаться с коллегами в неформальной обстановке.

✓ Принцип сотрудничества:

- знать и учитывать личные качества сотрудников;
- ценить компетентность, инициативу, ответственность;
- бережно относиться к проявлению любой педагогической целесообразной инициативы.

Этот принцип осуществляется через технологию педагогических взаимодействий. Одна из форм такого взаимодействия – творческие группы.

Обычно педагоги сами объединяются в творческие группы по критерию близости методической темы и с планом работы приходят на заседание научно-методического совета. План работы творческой группы составляется на один год, перспективный – на 3 года. Характер общения между членами группы – неформальный. Главное внимание в группе – к поисковой работе.

✓ Принцип социальной справедливости:

- равномерно распределять не только учебную, но и общественную нагрузку среди сотрудников;
- систематически освещать в коллективе деятельность администрации;
- предоставлять равные «стартовые» возможности;
- приводить в соответствие заслуги труда педагога с их общественным признанием.

✓ Принцип индивидуального подхода во внутриучрежденческом управлении:

- глубоко изучать систему работы каждого педагога;
- систематически повышать качество и глубину педагогического анализа урока учителя, занятия воспитателя;
- помочь педагогу создать свою собственную творческую лабораторию;
- вселять в педагога профессиональную уверенность;
- постепенно выравнивать профессиональное мастерство педагогов, доведение отстающих до уровня передовых;
- учитывать и корректировать временные эмоциональные состояния членов педагогического коллектива;
- определять для каждого его индивидуальные цели и рубежи их достижения и этим обеспечивать ему путь к успеху.

✓ Принцип обогащения работы педагога:

- отслеживать повышение квалификации сотрудников;
- проводить семинары, «круглые столы», симпозиумы по проблемам методики преподавания отдельных предметов;
- проводить консультации по поводу их сегодняшних и будущих профессиональных потребностей;
- знакомить педагогический коллектив с литературными и поэтическими новинками.

✓ Принцип личного стимулирования:

- справедливо использовать моральные и материальные стимулы;
- иметь хорошо продуманную систему стимулов. Вежливость, улыбка, внимательное и чуткое отношение к человеку – более сильно действующие стимулы, чем награждения; помнить, что стимулы – действенные инструменты создания обстановки здорового микроклимата.

✓ Принцип единого статуса: все работники, педагоги и обучающиеся должны находиться в одинаковых демократических условиях.

✓ Принцип перманентного повышения квалификации:

- обеспечить постоянное повышение квалификации учителей через работу методических объединений, творческих семинаров, проблемных творческих групп, самообразовательную работу педагога внутри образовательной организации; формировать стимулирующие мотивы развития внутриучрежденческой системы повышения квалификации педагогов.

✓ Принцип консенсуса:

- объективно оценивать точки зрения членов коллектива при обсуждении проблем и принятии решения;
- четко и логично аргументировать точку зрения, чтобы ее восприняло большинство в коллективе;
- осуществлять логический анализ ошибочных суждений, вскрывать противоречия, добиваться пересмотра противоречивых точек зрения;
- «мобилизовать» мнение наиболее влиятельной части педагогов.

✓ Принцип коллективного принятия решения:

- принимать коллективное решение только по важным, перспективным, стратегическим вопросам;
- принимать жизненно важные решения при активном участии тех, кому придется их выполнять;
- вовлекать в процесс выполнения решения несогласное «меньшинство».
 - ✓ Принцип участия в управлении учителей и делегирование полномочий:
 - не привлекать сотрудников к управлению без их желания;
 - приобщать педагогов к управлению, учитывая их индивидуальные особенности;
 - добиваться, чтобы педагог рассматривал участие в процессе управления как акт доверия, как одну из возможностей его профессионального роста;
 - оказывать сотруднику на порученном ему участке внимание и помощь;
 - добиваться общественного признания результатов управленческой деятельности коллег.
 - ✓ Принцип целевой гармонизации:
 - что бы в организации ни делалось – все должно делаться на основе осмысленной, предварительно сформулированной педагогической целесообразности;
 - стремиться сформировать целевое единство педагогического коллектива.
 - ✓ Принцип горизонтальных связей: способствовать установлению связей педагогов друг с другом для достижения конечного результата – развития личности ребенка. Данный принцип работает в рамках деятельности школы. Творчески работающие педагоги объединены в «мини-команды» с определенными задачами.
 - ✓ Принцип автономизации управления: во главе автономных участков управления должны находиться высококвалифицированные педагоги, избираемые на собрании всего коллектива, прошедшие соответствующую подготовку; за эту работу обязательно нужно определить материальное вознаграждение.
 - ✓ Принцип постоянного обновления:
 - любые крупные изменения необходимо заранее готовить, создавая в коллективе определенный психологический настрой; если уверенности в успехе изменений нет, то их лучше не проводить;
 - не бояться сопротивления изменениям со стороны коллег; помнить, что процесс перемен – это процесс перемен во взглядах, методах, решениях организационных проблем и т.д. педагога.

1.2. Стратегическое управление образовательной организацией.

В основе моего опыта руководства образовательным учреждением лежит стратегическое управление.

Стратегия — это концепция достижения победы. Стратегия — это то, что принимается надолго, в современной трактовке стратегическое управление и мышление должны быть, прежде всего, гибкими и подвижными, чтобы не отстать от изменений среды, хотя и понятно, что стратегия не может быть сиюминутной и не должна меняться каждый день.

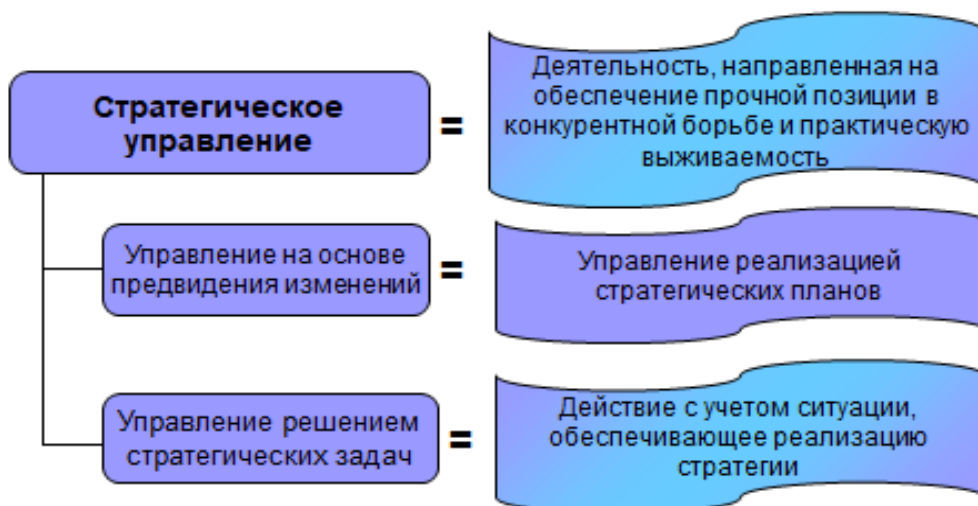
Если раньше судьбоносные задачи образования решались далеко за пределами образовательной организации, а она рассматривалась как исполнитель и проводник идущих свыше идей, то теперь сама образовательная организация (естественно, в рамках Закона, с учетом общегосударственных программ развития образования, стандартов, реальных потребностей заказчиков) получила право решать принципиальные вопросы своей жизнедеятельности, что многократно усилило ее ответственность, а следовательно, и ответственность ее руководителей.

Под стратегическим управлением образовательной организацией понимается практика внутриучрежденческого управления; деятельность различных субъектов управления, нацеленная на решение наиболее актуальных для долгосрочного успеха организации стратегических задач, на подготовку, принятие и реализацию стратегических управленческих решений и опирающаяся при этом на особое, стратегическое управленческое мышление, специфические способы работы, которые основаны на применении концепции и

инструментария стратегического менеджмента как одной из ключевых парадигм современного управления (по Моисееву А.М.).

Если традиционное управление ориентировалось на внутренние ресурсы и возможности организации, то современное стратегическое управление, в первую очередь, стремится работать с ориентацией на потребителя, осознает свою взаимосвязь с внешним окружением, проявляет признаки открытой системы. В образовательных организациях, ориентированных на развитие и разделяющих клиентно-ориентированный подход, это находит вполне конкретное выражение в том, что стратегическое планирование всегда начинается именно с анализа и прогнозирования внешней среды и социального заказа, адресуемого образовательной организации, а уже на этой основе обращается к внутреннему анализу дел в ней самой. Наиболее полным определением «стратегического менеджмента» представляется предложенное в одном из первых отечественных учебников по стратегическому управлению О. С. Виханским: "Стратегическое управление — это такое управление организацией, которое опирается на человеческий потенциал как основу организации, ориентирует производственную деятельность на запросы потребителей, осуществляет гибкое регулирование и своевременные изменения в организации. отвечающие вызову со стороны окружения и позволяющие добиваться конкретных преимуществ, что в совокупности в результате позволяет организации выживать и достигать своей цели в долгосрочной перспективе".

Модель стратегического управления



Содержание процесса стратегического управления может быть представлено как совокупность следующих шагов:

1. анализ внешнего окружения →
2. планирование направлений развития →
3. планирование стратегии →
4. осуществление стратегии

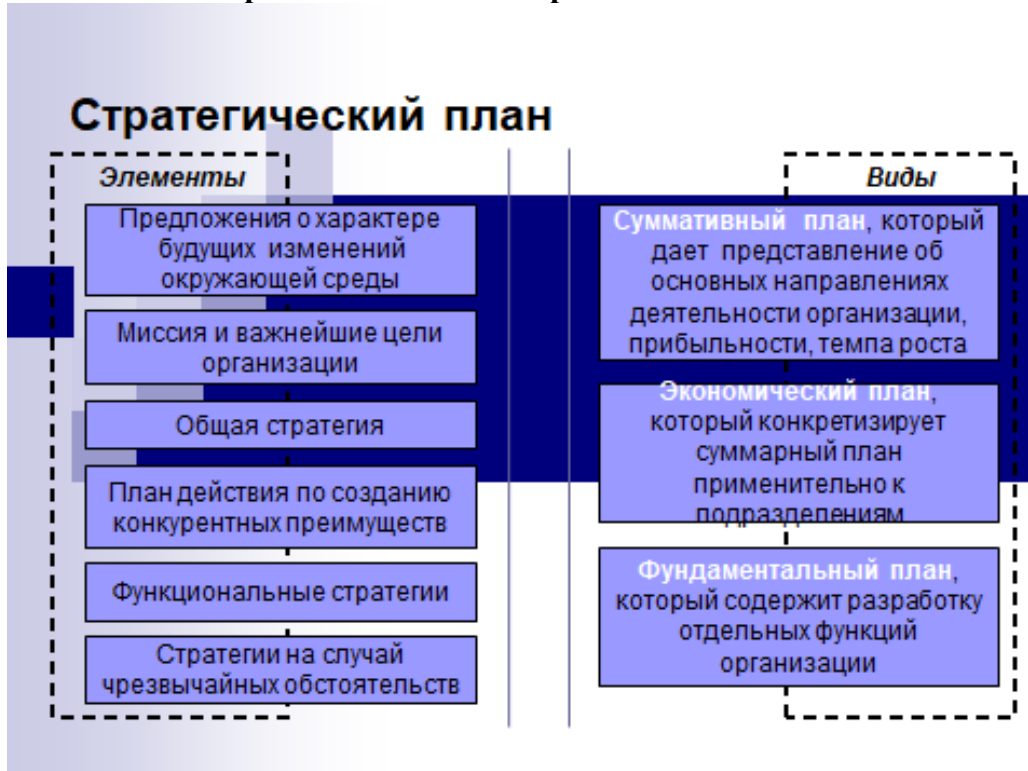
Эти шаги могут быть декомпозированы в систему действий, состоящую из многих взаимосвязанных элементов, каждый из которых также представляет собой процесс. Эти элементы логически взаимосвязаны и в совокупности составляют алгоритм стратегического управления, который включает в себя выполнение следующих пяти задач:

- формирование стратегического видения и определение миссии организации;
- определение стратегических целей и конкретизация задач необходимых для их достижения;
- разработка плана стратегии;

- практическая реализация стратегии;
- оценка результатов реализации стратегии, внесение изменений в стратегический план или методы его реализации.

Этапом стратегического управления является стратегическое планирование. Результатом данного этапа должен стать стратегический план — документ, который включает в себя описание цели организации, направлений ее развития, долгосрочных и краткосрочных задач. Назначение этого процесса — четко и системно описать стратегический выбор, сделанный организацией в целях обеспечения своего долгосрочного развития, который должен трансформироваться в решения и программы действий.

Общая схема стратегического планирования



Алгоритм стратегического планирования включает в себя:

1. Анализ внешней среды — процесс оценки изменений внешней среды, воздействующих на различные аспекты ее деятельности; выявляет исходящие от нее возможности и угрозы. Иначе говоря, анализ внешней среды - инструмент, позволяющий разработчикам стратегии оценивать состояние и прогнозировать тенденции изменения внешних по отношению к организации факторов.
2. Анализ внутренней среды — аналогичный процесс, но уже ориентированный интроспективно, т.е. вовнутрь организации, с целью выявления ее сильных и слабых сторон.
3. Сопоставив внутренние силы и слабые стороны с внешними угрозами и возможностями, разработчики стратегии приступают к выбору соответствующей стратегической альтернативы. Цель данного этапа — это выбор определенной и однозначной стратегической альтернативы, которая максимально повысит долгосрочную эффективность организации.

Планирование стратегии завершается установлением общих направлений, следование которым обеспечивает выживание и развитие организации.

Следующим этапом стратегического управления является реализация стратегии, т.е. превращение ее в конкретные действия, а затем и в результаты. Разработанную стратегию

необходимо объединить с другими организационными функциями и действиями по ее реализации посредством тактики, политики, процедур и правил. В управленческом понимании, тактика — это решение о том, как должны быть распределены ресурсы для достижения. Характерными чертами тактики являются: — разработка в развитие стратегии; выработка главным образом на среднем уровне управления; — ориентация на более короткий временной промежуток, чем стратегия; быстрое и легко соотносимое с конкретными действиями проявление результатов.

Реализация стратегии является наиболее сложной и трудоемкой частью стратегического менеджмента, так как в ее реализации принимают участие все подразделения и все члены образовательной организации, а потому она предполагает главным образом управление процессами, протекающими в организации, и деятельностью субъектов в рамках этих процессов.

Стратегическое управление, как и любая управленческая деятельность, невозможно без обратной связи. Поэтому оценка результатов деятельности, анализ изменений, корректировка стратегии являются заключительными составляющими процесса стратегического управления.

В процессе оценки результатов деятельности как одной из задач стратегического менеджмента можно выделить три этапа:

- разработка системы показателей результативности и эффективности, по которым проводится оценка стратегии;
- фиксация полученных результатов и сравнение их с запланированными;
- осуществление коррекции в случае расхождения реально полученных результатов с запланированными.

Таким образом, корректирующие действия замыкают цикл стратегического менеджмента, являясь одновременно и концом, и началом непрерывного процесса управления, в рамках которого крайне важным является постоянно искать пути совершенствования принятой стратегии, осуществлять контроль за ее реализацией, своевременно определять и, когда необходимо, вносить соответствующие изменения в стратегию и способы ее реализации.

Глава 2.

Результаты применения опыта стратегического управления образовательной организацией.

Основываясь на методе стратегического управления, на основе которого была создана Программа развития центра образования №44 *«Ступени компетентности через пространство возможностей»*, за пять лет существования МБОУ ЦО №44 имени Маршала Советского Союза Г.К.Жукова, удалось достичь определенных положительных результатов в развитии образовательного учреждения.

С момента создания Центра образования в 2015 году значительно увеличился контингент воспитанников и обучающихся и повысилось качество обучения и воспитания, о чем свидетельствуют рейтинги МБОУ ЦО №44 в микрорайоне и городе. Содержанием деятельности Центра образования является реализация образовательных программ дошкольного, начального общего, основного общего и среднего общего образования при условии полного раскрытия личности ребенка, создания прочной образовательной базы и сохранности физического здоровья детей.

В состав Центра образования №44 входит школа и три дошкольных образовательных учреждения: «Улыбка», «Сказка», «Город детства». Контингент обучающихся: 36 дошкольных групп, 700 воспитанников; 39 классов, 1108 обучающихся.

Образовательное учреждение полностью укомплектовано кадрами. Кадровый состав работников: 264, из них педагогических 162. Коллектив стабильный, основная часть принадлежит к возрастной группе от 35 до 55 лет (78%), доля работников в возрасте от 20 до 35 лет -22%. Качественный состав педагогических работников: 15% педагогов имеют ведомственные награды: нагрудный знак «Почетный работник общего образования» и значок

«Отличник народного просвещения» и являются победителями приоритетного национального проекта "Образование" в номинациях «Учитель географии», «Учитель истории», победителями муниципальных конкурсов «Профессионал», 65% педагогов имеют высшую и первую квалификационные категории, 92% педагогических работников имеют высшее образование, 8% – имеют среднее профессиональное образование.

В 2020 году школа отметила свое 50-летие. Среди выпускников образовательного учреждения – Герой России Никитин Владимир, чемпионка 27 Олимпийских игр, 4-х кратная чемпионка России, призер чемпионата мира по велоспорту Гришина Оксана Юрьевна. Более 100 выпускников награждены медалью «За особые успехи в обучении».

Результаты государственной итоговой аттестации 2020 года показывают повышение качества образования. Выпускники 11-х классов: результативность – 100%, средний балл по русскому языку – 71, по математике – 31. Из 99 выпускников 90 обучаются в высших учебных заведениях. Выпускники 9-ых классов: результативность – 100%, средний балл по русскому языку 4, по математике – 4,5. Получили медаль «За особые успехи в учении» – 8 выпускников, аттестат особого образца – 12 человек.

Уровень сформированности личностных качеств воспитанников дошкольных учреждений соответствует возрастным группам

Уровни развития	Учебный корпус №2 «Улыбка»	Учебный корпус №3 «Сказка»	Учебный корпус №4 «Город детства»	Средний показатель
высокий	66 %	55%	62%	61%
средний	33 %	43%	36%	47%
низкий	1 %	2%	2%	1,6%

В рамках реализации ФГОС в 1- 10 классах внеурочная деятельность проводится по 5 направлениям: спортивно-оздоровительное («Прыг-скок», «Спортивные игры», «Волейбол», «Баскетбол», «Легкая атлетика, «Шахматы»); общеинтеллектуальное («Занимательный иностранный язык», «Путешествие в мир литературы», «Логика», «Риторика», «Занимательная информатика», «Компьютерная графика», «Занимательная биология», «Основы смыслового чтения», «Школа Пифагора», «Черчение»), духовно-нравственное («Край наш Тульский», «Русское народное творчество», «Этика и психология семейной жизни»), общекультурное («Теремок сказок», «Домисолька», «Страна художников», «Хоровое пение», «Я рисую», «Театральная грамота»), социальное («Мир экологии», «Юный эколог», «Мастерица», «Основы выбора профессии», «ОБЖ»).

Отличительной особенностью дополнительного образования МБОУ ЦО №44 является художественно-эстетическое, гражданско-патриотическое и спортивно-оздоровительное направления.

Работа по патриотическому воспитанию организована по основным направлениям: гражданско-патриотическое и героико-патриотическое воспитание. Организация и проведение таких традиционных мероприятий как театральные-концертные вечера, посвященные памятным датам: «День Победы», «Годовщина обороны Тулы», конкурсы рисунков и сочинений о войне «Помним, гордимся, славим», участие в военно-спортивной игре «Зарница», в героико-исторических проектах «Мясновский рубеж» и «От героев былых времен», слете именных школ, носящих имена героев, митингах «Памяти павших будьте достойны», ежегодном шествии «Бессмертный полк», проведение литературно-театральных композиций «Юные герои Великой Отечественной войны», уроков мужества, встреч с ветеранами Великой Отечественной войны способствуют формированию гражданской позиции и воспитанию чувства любви и уважения к своей Родине, ее истории и традициям. Зал Боевой Славы, основанный в 1988 году, в 2020 году заново обновлен к 75-летию Победы в Великой Отечественной войне. Основная часть экспозиции представляет исторические, литературные и фото материалы о жизни и деятельности Маршала Советского Союза Г.К.Жукова. В зале Боевой Славы находятся предметы, рассказывающие о времени Великой Отечественной войны (форма одежды, плакаты, награды, гильзы, каски), «Солдатские платки», сделанные

руками обучающихся МБОУ ЦО №44 и рассказывающие об участниках ВОВ нашего города. Создан стенд (ролл-ап), рассказывающий о деятельности отрядов Жуковцев.

С 2016 года МБОУ ЦО №44 является базовой площадкой ГУО ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО» по теме: «Развитие художественно-творческих способностей школьников на основе принципа интеграции». В рамках работы городской лаборатории на базе центра проходят межрегиональные мастер-классы, семинары и «круглые столы».

В рамках сетевого взаимодействия МБОУ ЦО №44 и МБУ ДО «Детская школа искусств №6» сложилась уникальная система вовлечения обучающихся и воспитанников в образовательный процесс в сфере искусства. Созданные направления позволяют всем желающим детям развиваться на эстетическом, музыкальном отделениях, постигать театральное, хореографическое, фольклорное и изобразительное искусства.

Дополнительным образованием охвачено 100% обучающихся и воспитанников. Среди обучающихся и воспитанников – победители и дипломанты Международных конкурсов «Хрустальная пирамида»(Париж), «Звезды Коста Браво» (Испания), «Созвездие Орла», «Крылатый барс», Всероссийских и муниципальных конкурсов «Завтра начинается сегодня», «Твоя премьера», «Растим патриотов России», ежегодно школьная компания «Золушка» становится победителем в городских ярмарках-выставках детских и молодежных компаний, конкурсах-выставках декоративно-прикладного искусства «Наследники Левши».

МБОУ ЦО №44 сегодня — это культурно-просветительный центр по художественно-эстетическому образованию и воспитанию детей в микрорайоне.

3. Заключение.

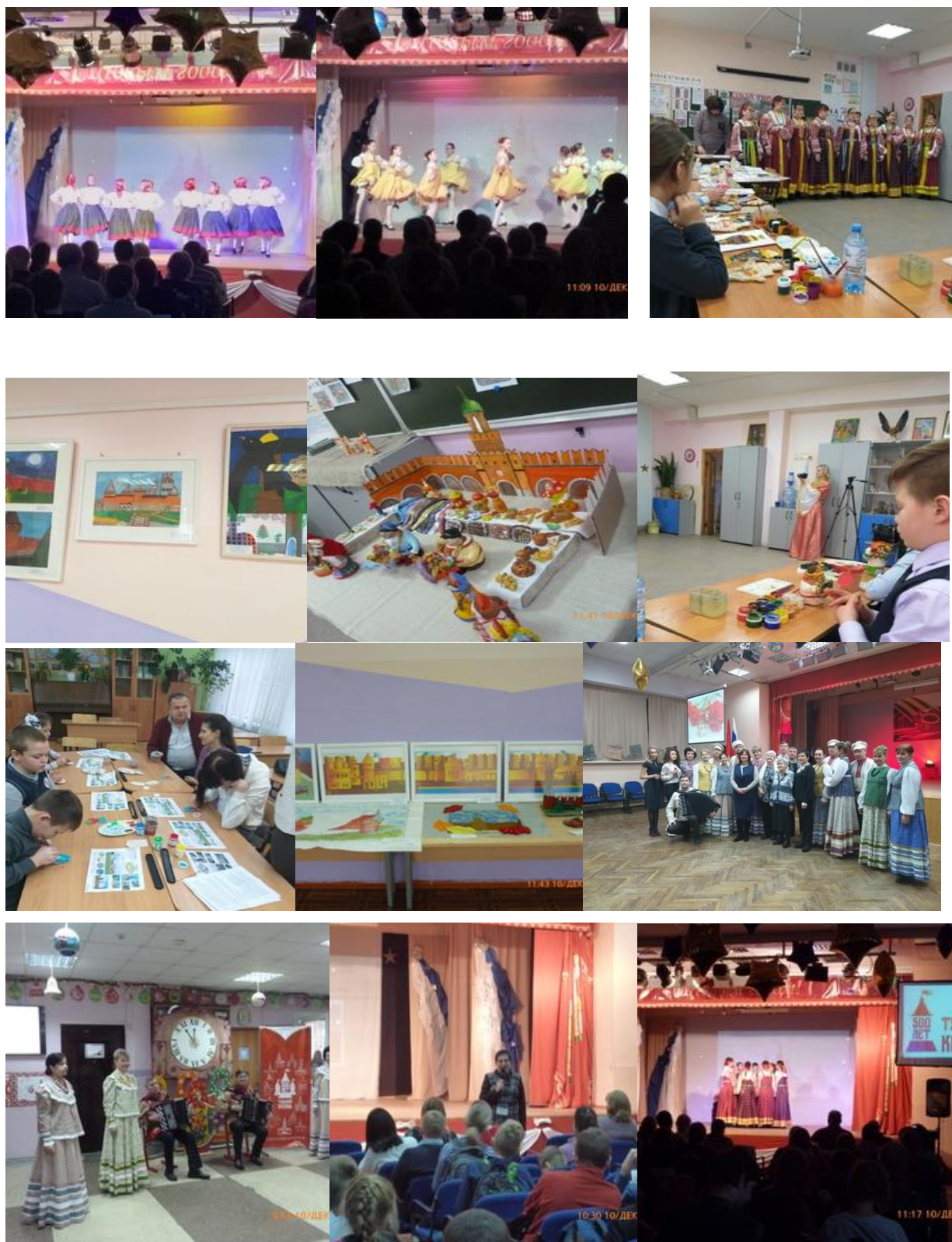
Практика использования стратегического управления образовательным учреждением показала эффективную динамику в развитии МБОУ ЦО №44:

1. Деятельность муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Центр образования №44 имени Маршала Советского Союза Г.К.Жукова» строится в режиме развития в соответствии с законодательством Российской Федерации об образовании, федеральными законами, указами и распоряжениями Президента Российской Федерации, постановлениями и распоряжениями Правительства Российской Федерации, решениями органов, осуществляющих управление в сфере образования.
2. МБОУ ЦО №44 предоставляет доступное качественное образование, воспитание и развитие в безопасных, комфортных условиях, адаптированных к возможностям каждого обучающегося.
3. В управлении МБОУ ЦО №44 сочетаются принципы единоначалия и коллегиальности. Обучающиеся, родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся являются участниками органов управления МБОУ ЦО №44.
4. Педагогический коллектив на основе анализа и структурирования возникающих проблем определяет перспективы развития в соответствии с уровнем требований современного этапа развития общества.
5. Качество образовательных воздействий осуществляется за счет эффективного использования современных образовательных технологий.
6. Повышается профессиональный уровень педагогического коллектива через курсы повышения квалификации, семинары, творческие встречи, мастер-классы и т.д.
7. Содержание, уровень и качество подготовки обучающихся по образовательным программам начального, основного, среднего общего образования-соответствуют требованиям федеральных государственных образовательных стандартов.
8. Обучающиеся по образовательным программам дошкольного образования достигают целевых ориентиров, обозначенных федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования.
9. Созданы условия для самореализации обучающегося в урочной и внеурочной деятельности, что подтверждается качеством и уровнем участия в олимпиадах, фестивалях, конкурсах, смотрах различного уровня.

10. Учебно-методическое, материально-техническая база, информационно-техническое оснащение образовательного процесса соответствуют требованиям определенными федеральными государственными образовательными стандартами и образовательными программами.

11. Повышается информационная открытость образовательного учреждения посредством размещения материалов на официальном сайте МБОУ ЦО№44 в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Художественно-эстетическое воспитание в МБОУ ЦО №44



Спортивно-оздоровительное направление Военно-спортивная игра «Зарница»



На уроках и внеурочных занятиях физической культуры



Сдача норм ГТО,

Кросс нации

