

ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ЭХО

№ 1 (158) ЯНВАРЬ 2008 г.

Новый государственный образовательный стандарт

Президент Российской Федерации Владимир Путин подписал Федеральный закон «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в части изменения понятия и структуры государственного образовательного стандарта».



Федеральный закон был принят Государственной Думой 14 ноября 2007 года и одобрен Советом Федерации 23 ноября. Законом предлагается изменить институт государственных образовательных стандартов, содержание которых определялось как совокупность федерального, регионального (национально-регионального) компонентов, а также компонента образовательного учреждения.

В отличие от этого законом устанавливаются федеральные государственные образовательные стандарты, представляющие собой совокупность требований к структуре образовательных программ, условиям реализации, а также результатам их освоения, обязательных при реализации основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального, среднего профессионального, высшего профессионального образования имеющими государ-

ственную аккредитацию образовательными учреждениями.

Отдельным высшим учебным заведениям, определяемым указом президента РФ, предоставляется право самостоятельного установления образовательных стандартов требований, на основе которых будет происходить реализация программы высшего профессионального образования.

Федеральным законом также устанавливаются федеральные государственные требования к основной общеобразовательной программе дошкольного образования, к основной профессиональной образовательной программе послевузовского профессионального образования, а также предоставляется возможность установления государственных требований в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, к дополнительной профессиональной образовательной программе.

Источник: <http://nso.ru>

В номере:

- Управление персоналом С.3, 7
- О, театр, ты «Вдохновение!» С.4-5
- Клуб экологов: его создание и работа С.6-7
- Этот удивительный мир С.8
- Физика прирастает Сибирью С.9
- «Физкульт — Ура!» С.10
- По слогам читать слова... С.11
- Внимание: конкурс! С.12

Уважаемые читатели!

Мы продолжаем выпуск специального тематического приложения для подписчиков «Методические материалы для учителей». На вкладки этого номера — материалы для проведения внеклассных мероприятий в школе.

Приглашаем вас к сотрудничеству, ждем ваши материалы по адресу:
630007, г. Новосибирск, Красный проспект, 2.
Редакция газеты «Педагогическое эхо»
Тел. 223-13-81.
E-mail: rusanova001@mail.ru,
redaktor_vido@ngs.ru

Калейдоскоп педагогических событий

Самым развитым поколением в истории является современная молодежь

Современная молодежь — самое образованное поколение в истории, однако главными препятствиями при вступлении во взрослую жизнь остаются бедность и трудности в поисках достойной работы. Это — главный вывод нового доклада ООН о положении молодежи в мире.

Молодые люди в странах с переходной экономикой, с одной стороны, получили новые возможности, с другой — перед ними встали и новые трудности. Так, расходы на образование в странах Восточной Европы и СНГ сократились на 20 % и больше, а на здравоохранение — в среднем на 30 %.

Число детей, посещающих начальную школу, значительно сократилось в Молдове, Таджикистане, Армении, Грузии и Туркменистане. Однако растет число молодых людей, получающих высшее образование. Исключение составляют только Армения, Таджикистан, Туркменистан и Узбекистан. Тем не менее, молодежная безработица стала в этом регионе постоянным явлением. Зачастую молодые люди не могут найти работу, соответствующую их образованию и квалификации. От 40 до 50 % молодых людей в странах СНГ заняты в неформальном секторе.

Кроме того, здесь возникла новая угроза для молодого поколения — СПИД. 25 % ВИЧ-инфицированных в Украине моложе 20 лет. В Беларуси 60 % имеющих диагноз «ВИЧ» — молодые люди в возрасте от 15 до 24 лет. 70 % всех ВИЧ-инфицированных в регионе — потребители внутривенных наркотиков.

Авторы доклада напоминают, что молодежь составляет четверть трудоспособного населения планеты. Они призвали правительства обеспечить молодому поколению возможность использовать свой потенциал.

Источник: *cybersecurity.ru*

Увеличены субсидии школьникам-отличникам

С декабря 2007 года школьникам-отличникам Кузбасса были увеличены стипендии. Теперь за отличную учебу учащиеся начальной школы получают 400 рублей, школьники 5—9-го классов — 600 рублей, а старшеклассники — 1 000 рублей. На поощрение добросовестной учебы отличников областной бюджет выделил 5 млн. 300 тыс. рублей.

Стипендии кузбасским школьникам были учреждены в 2001 году. Они распространяются только на тех, кто учится на «отлично» по всем предметам школьной программы. По итогам полугодия их награждают разовой стипендией. Несмотря на строгие условия получения школьной стипендии, отличников в Кемеровской области набралось более 10 тысяч.

Источник: *gazeta.ru*

В Новосибирском университете открываются курсы альтернативного повышения квалификации

Новосибирский государственный архитектурно-строительный университет стал участником инновационного проекта «Открытая сеть передачи и распространения профессиональных знаний». Этот проект будет альтернативной формой повышения квалификации преподавателей вузов, корпоративных специалистов. Его главное преимущество заключено в возможностях Сети: в специально оборудованной аудитории НГАСУ будут проходить интерактивные занятия с лучшими преподавателями страны.

По словам ректора НГАСУ Станислава Линовского, сейчас в университете заканчивает свое формирование Региональный центр дополнительного и дистанционного образования, который будет развивать «Открытую сеть» на уровне Новосибирской области.

Источник: *snnews.ru*

Внимание: конкурс!

VI конкурс учителей истории, обществознания и литературы «Урок по теме: история политических репрессий и сопротивления несвободе в СССР» 2007–2008

Этапы Конкурса

I тур региональный — с 1 сентября 2007 года по 1 марта 2008 года.

II тур межрегиональный — с 1 марта 2008 года по 1 апреля 2008 года.

Организаторы конкурса

Музей и общественный центр «Мир, прогресс, права Человека» имени Андрея Сахарова, Московский институт открытого образования (МИОО) и Департамент образования города Москвы, Академия повышения квалификации и переподготовки работников образования РФ (АПКиПРО), региональные институты повышения квалификации учителей и региональные Комитеты образования, педагогические университеты и общественные организации.

По итогам VI Конкурса

Планы-конспекты лучших уроков по решению Межрегионального жюри будут опубликованы в ежегодном сборнике «Школьные уроки по теме: История политических репрессий и сопротивления несвободе в СССР», что учитывается при аттестации и кандидатской степени как публикация. Все участники межрегионального тура получают дипломы. Участникам бесплатно будет предоставлен сборник учительских работ по итогам VI конкурса. Полный текст сборников за предыдущие годы и положение Конкурса опубликованы на сайте музея www.sakharov-center.ru.

Контактные телефоны: +7 (495) 623-44-01, +7 (495) 623-44-20. Факс: +7 (495) 917-26-53.

E-mail: koltanovskaya@sakharov-center.ru

Координатор проекта — Колтановская Евгения Элеонаровна.

Актуальный вопрос

Управление персоналом

Эффективность функционирования любой системы управления организацией и ее составляющих определяется ее вкладом в достижение общеорганизационных целей.

Это тем более справедливо в отношении управления персоналом, пронизывающего все сферы деятельности организации, все процессы и влияющего на эффективность других систем управления, в том числе системы управления качеством. Если последняя функционирует недостаточно результативно — это отражение неэффективного управления персоналом, так как персонал либо недостаточно профессионально подготовлен, либо недостаточно мотивирован, либо руководство не соответствует решению проблем качества. Итак, управление персоналом эффективно настолько, насколько успешно сотрудники организации используют свой потенциал для реализации общеорганизационных целей. Учитывая, что в современных условиях одной из важнейших и даже основной общеорганизационной целью становится качество, система управления персоналом должна быть связана с качеством, быть адекватной системе менеджмента качества, базироваться на тех же принципах и основах.

Руководители должны знать и всегда помнить, что без развитого чувства взаимного доверия, взаимного уважения практически невозможно привлечь работников организации к процессу улучшения качества работы, к выявлению и решению проблем, к высказыванию своих идей, так как при отсутствии такого доверия сотрудники рискуют при высказывании своих мыслей потерять собственное достоинство. Формируя атмосферу уважения к каждому работнику и взаимного доверия, руководство создает ситуацию, при которой никто не боится сделать ошибку, выдвинуть «неумную» идею и т. п. Необходимо, чтобы к любым предложениям, идеям прислушивались, чтобы они не отбрасывались, а накапливались и по мере возможности реализовывались. Таким образом, руководитель должен сменить авторитарный стиль взаимоотношений с подчиненными на **сотрудничество**: он во многом становится руководителем-помощником, который побуждает к активности работников, прислушивается к их идеям, реагирует на них. Одна из важ-

нейших задач руководства, и во многом системы управления персоналом, — создание климата, способствующего изменениям, постоянно-му улучшению, новаторству, достижению высокого личного качества.

Важной проблемой, возникающей часто в процессе вовлечения персонала, является отсутствие знаний, навыков, умений или опыта для того, чтобы принимать полномочия, ответственность, участвовать в процессе улучшения. Для преодоления этой проблемы необходимо готовить персонал для этой его новой роли, обучать его, а также соответствующим образом вознаграждать и мотивировать.

Вовлечение персонала в процесс улучшения качества можно осуществлять в двух формах — как в индивидуальной, так и в групповой.

Групповой подход заключается в объединении совместных усилий двух или более лиц для участия в процессе улучшения. Концепция самоуправляемых команд была введена в теорию и практику управления в середине 20-х годов XX века и более глубоко разработана в конце 50-х годов XX века. Японский менеджмент первым официально признал эту концепцию, хотя зародилась она в США. К настоящему времени в мире накоплен богатый опыт использования групп (команд) в деле улучшения качества, который достаточно широко освещен в специальной научной литературе как по проблемам качества, так и по проблемам управления персоналом.

В мировой практике широко используются следующие **типы групп** при вовлечении работников в процесс управления, в том числе качеством:

- кружки качества,
- группы совершенствования деятельности подразделений,
- группы совершенствования процессов,
- целевые группы.

Второй важнейший принцип организации деятельности групп состоит в том, что участие в команде (группе) не ограничивает личную инициативу как в рамках группы, так и вне ее. Оба эти принципа предполагают использование так называемого **коллективного управления** — стиля руководства, при котором активная роль в решении производственных вопросов принадлежит рядовым работникам.

Эффективность коллективного управления и, следовательно, дея-

тельности групп во многом предопределена соблюдением следующих принципов:

1. Руководители должны быть готовы поделить полномочиями и обязанностями.

2. Руководители должны доверять подчиненным.

3. Главное внимание должно уделяться обучению методам решения проблем путем их предотвращения.

4. Работа должна рассматриваться как совместная деятельность руководства и рядовых работников.

5. Руководство должно быть готово принять систему, децентрализующую процесс принятия решений. Руководство не должно взваливать ответственность за решения, принимаемые коллективом, на руководителя подразделения.

6. Руководство должно исходить из того, что каждый может иметь полезные идеи и что комбинирование различных идей поможет найти оптимальное решение.

7. Руководство должно быть готово к реализации предложений рабочих и служащих согласно их практической целесообразности.

8. Руководство должно обеспечивать условия, способствующие воспитанию рабочих и служащих в духе преданности организации.

9. Руководство должно признавать заслуги коллектива и др.

Важным условием вовлечения работников в процесс улучшения качества работы вне зависимости от формы такого вовлечения (индивидуальная, через группы) выступает налаживание **оптимальных коммуникационных связей** в организации, своевременное и качественное информирование персонала. Методы информирования сотрудников могут быть разные, как и способы передачи информации. Как правило, надо сочетать различные их виды, в частности:

- еженедельные совещания (или чаще, в случае необходимости) по вопросам экономического состояния организации, стратегии ее деловой активности;

- отчеты групп (например, по совершенствованию деятельности подразделения) о решении конкретных задач с освещением полученных результатов и использованных методов повышения качества работы.

В случае эффективного использования групп и принципов коллективного управления организация получает следующие преимущества:

(Окончание на с. 7)