

Юридические консультации

На вопросы отвечает юрист, кандидат педагогических наук, начальник отдела Университета Российской академии образования Елена Болотова

В сентябре я перешла работать в другую школу, где мне не начислили 25-процентную доплату за высшую категорию, ссылаясь на приказ губернатора Новосибирской области № 840 от 03.09.2001 о том, что она начисляется независимо от особых условий труда. Бухгалтер школы и гороно трактуют эти особые условия труда как северный коэффициент. Так ли это?

Е.А. Годунова

В законе Новосибирской области от 15.05.2006 № 12-03 «О нормативах финансирования образования в Новосибирской области» установлены новые принципы финансирования образовательных учреждений, которые повлекут за собой и изменение системы оплаты труда. Нормативное соотношение тарифного фонда и фонда надбавок и доплат устанавливаются губернатором Новосибирской области. В этом случае надо следить за документами, издаваемыми местными органами власти.

По Новосибирску пока не отменено постановление мэрии от 28.09.2005 № 1088 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений бюджетной сферы». В нём, например, сказано, что «за работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, работникам муниципальных бюджетных учреждений устанавливаются выплаты компенсационного характера».

К выплатам компенсационного характера относятся надбавки и доплаты за:

- выполнение тяжёлых работ, работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- совмещение профессий (должностей) и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы;
- сверхурочную работу;
- работу в ночное время;
- работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выполнение работ разной квалификации;
- допуск к государственной тайне.

Размеры и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными

4. Четвёртая причина сопротивления — игнорирование традиций. В любой организации есть не только свои традиции, но и **традиционные основы профессии**, которые придают коллективу своеобразие, помогают лучше выполнять свои функции, достигать цели. Нововведения порой не только зачёркивают эти традиции, но и **противоречат неким давно выработанным основам, способам профессиональной деятельности**. И тут уж вступают в силу инстинкт профессионального самосохранения и незыблемость следования правилам — писаным, а иногда и неписаным.

5. Наконец, пугает людей «революционность» изменений, что логично связано с предыдущей причиной сопротивления им. Есть такие руководители, которые хотят изменить всё сразу и решительным образом.

Такие вот основные причины сопротивления изменениям выявили Санкт-Петербургские исследователи из Центра управленческого консультирования «Решение».

Очень важным источником сопротивления, как мне представляется, является и то, что **перемены почти всегда ухудшают психологический климат в коллективе**, так как нередко могут быть связаны с потерей прежних контактов и друзей.

Наши исследования показывают, что **для российских педагогов хорошие взаимоотношения в коллективе очень существенный фактор комфортности деловой среды**. Попробуем представить, как могут складываться отношения при реализации нововведений. Работали, предположим, много лет вместе два учителя — использовали некие методические приёмы, похожие подходы, учебно-методические комплексы, обсуждали за чашкой чая и в методобъединении профессиональные (и не только) вопросы. И вдруг всё меняется. В результате чего в школе один из наших педагогов вносит серьёзные коррективы в свою работу, начинает использовать новый учебно-методический комплекс, существенно меняет подходы к проведению уроков, к оцениванию знаний учащихся. Прежние дружеские контакты ослабевают: нашим добрым друзьям уже нечего обсуждать, нечем делиться, каждый из них решает уже разные проблемы. Личные контакты в конце концов рвутся, что, несомненно, болезненно для обоих.

Иногда дело даже не в том, что учителя сопротивляются переменам, а в том, что **озадачены ими: многие и хотели бы измениться, но не знают, как**. Им нужна помощь, чтобы управлять процессом перемен. Один из ведущих исследователей в области управления изменениями — американский учёный Джон Мейнрад Кейнс об этом сказал так: «Для людей самое сложное — не признавать новые идеи, а позабыть старые».

В этой связи вспоминаю описание одного эксперимента (правда, не из области педагогики), который наглядно демонстрирует эффект сопротивления. Суть эксперимента такова: в большой аквариум, разделённый на две части стеклянной перегородкой, поместили щуку, которой была отдана половина аквариума. В другой его половине плавало много мелких рыбок.



Конечно, щука предпринимала неистовые попытки добраться до рыбёшек, однако каждый раз натывалась на стекло. В конце концов она сдалась, поняв, что добраться до лакомства невозможно. Через какое-то время стеклянную перегородку убрали из аквариума, и рыбы перемешались. И хотя рыбёшки плавали около щуки, она их словно не замечала! Щука в этом случае **попалась в ловушку модели поведения, которую не смогла забыть.**

Как это ни странно, мы, как эта щука, нередко склонны придерживаться тех способов действия, которые со стороны могут показаться нелогичными, устаревшими. Но мы к ним привыкли! И если кто-то пытается заставить нас изменить эти модели поведения, мы начинаем отчаянно сопротивляться, использовать различные формы противодействия.

Формы сопротивления

С моей точки зрения, открытое организованное сопротивление учителей изменениям в наших школах — явление достаточно редкое, это скорее исключение из правил. Значительно чаще учителя используют скрытые формы сопротивления. Руководителю необходимо уметь видеть эти формы и соответствующим образом реагировать на подобное поведение подчинённых. Попробуем в виде таблицы представить возможные способы сопротивления педагогов изменениям, причём со стандартными речевыми оборотами, которые характерны для этой ситуации.

Формы сопротивления	Стандартные речевые обороты
Никто не говорит «нет», но никто ничего и не делает	«Давайте быть ближе к жизни...» «Не вижу веских причин, по которым мы должны что-либо изменять, всё и так идёт хорошо»
Нежелание обучаться новым способам деятельности	«Чтобы освоить новое, надо проводить семинары, лекции, а нам некогда этим заниматься». «Я бы не прочь, я с огромным удовольствием, но вот сейчас это так не вовремя, если бы через два-три года...»
Избегание обсуждения новшеств, демонстративное отсутствие инициативы	«Мне нечего сказать по этому поводу...»
Поиск ошибок, неконструктивная критика	«Всё это было и раньше, но ничего не изменилось...»
Намеренно неверное использование наработок, рекомендаций	«Как было сказано, я так и делала... А, Вы не это, оказывается, имели в виду...»
Постоянное требование дополнительной информации	«У нас очень мало данных, чтобы решить, нужно это делать или нет...»
Увязка решения основной проблемы с другими вопросами	«Это можно попробовать сделать, если будет сделано то-то и то-то...»

правовыми актами Российской Федерации, Новосибирской области и мэра.

За работу в местности с особыми климатическими условиями работникам муниципальных бюджетных учреждений предусмотрен районный коэффициент в размере, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации и Новосибирской области». Однако размеры этих выплат в документе не определены.

Рекомендуем Вам ознакомиться с размерами надбавок, установленных педагогическим работникам г. Новосибирска в рублях, а не в процентах (Постановление мэрии города Новосибирска, «Верный Новосибирск», № 82, 04.05.2005 и № 12, 24.01.2005).

При каких условиях ребёнок с диагнозом «олигофрения в степени дебильности» может обучаться в общеобразовательном классе? Могут ли учителя обязать одновременно вести урок с классом и этим ребёнком по программе школы 8-го вида? Можно ли вывести этого ученика на домашнее обучение, так как по объективным причинам нет возможности устроить мальчика в специальную школу?

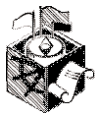
Н.П. Барашкова

Точного описания условий обучения детей с диагнозом «олигофрения в степени дебильности» в общеобразовательном классе в нормативной базе найти не удалось. Очевидно, здесь исходят из индивидуальных рекомендаций, поскольку дети, как правило, направляются на обучение в специальные коррекционные учреждения.

Опыт интегрированного воспитания и обучения детей с отклонениями в развитии зафиксирован для дошкольных образовательных учреждений в письме Минобразования РФ от 16.01.2002 № 03-51-5ин/23-03. Например, в дошкольных учреждениях организуют смешанные группы, где на 5 детей с нарушением интеллекта (неосложнённая форма олигофрении в степени дебильности) должно приходиться не меньше 10 детей нормального развития. Дети в такой группе не должны находиться более двух лет, и за такой группой, помимо воспитателя, закрепляется олигофренопедагог.

Направляют детей с отклонениями в развитии в школу надомного обучения или переводят на надомное обучение органы управления образованием только с согласия родителей (законных представителей) на основании заключения лечебно-профилактического учреждения и психолого-медико-педагогической комиссии.

Рекомендуем родителям обратиться за дополнительной консультацией в лечебно-профилактическое учреждение за рекомендациями,



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

а также в Институт коррекционной педагогики Российской академии образования.

Педагог будет обязан выполнять те функциональные обязанности, которые на него возложит администрация школы.

Уроки труда у моей дочери проводятся совместно с мальчиками. В школе есть специалист для обучения девочек труду. В классе 5 девочек, остальные мальчики. Класс не разделили на группы. Девочки вынуждены изучать программу, предназначенную для мальчиков. Они должны копать, собирать мусор, носить тяжести, пилить и т.д. Какие критерии оценок существуют по труду у учеников 7-х классов? Учитель ставит «3» за плохую работу: ребёнок мало вынес мусора, выкопал мало и т.д. Мы считаем, что нас лишают полноценного образования, не обучают труду, а используют детей как рабочую силу.

И. В. Зыкова

Вам необходимо обратиться с жалобой в орган управления образованием, а если Вашу жалобу откажутся рассматривать, — в прокуратуру, поскольку Вы правы, у учащихся действительно используют как рабочую силу.

Приказом Минобрнауки РФ от 05.03.2004 № 1089 «Об утверждении федерального компонента государственных образовательных стандартов начального общего, основного общего и среднего (полного) общего образования» определено, что специальную технологическую подготовку выбирают учащиеся.

При этом девочкам могут быть предложены следующие технологические направления трудовой деятельности:

— в сфере промышленного производства: изготовление хлебобулочных или кондитерских изделий; швейное дело; вязание и плетение; вышивка; ковроделие; роспись тканей; наладка швейного оборудования; моделирование одежды и головных уборов;

— в сфере строительных и ремонтных работ: архитектурное проектирование; малярные (строительные) работы; облицовочные работы; штукатурные работы;

— в сфере телекоммуникаций и информационных технологий: операторские работы на ЭВМ (компьютерные сети, компьютерная графика); телеграфия; телефонная связь; радиооператорские работы;

— в сфере управления: бухгалтерское дело; делопроизводство; машинопись; основы менеджмента;

— в сфере проектирования: художественно-оформительские работы; реставрационные работы; черчение;

Вот типичный пример из школьной практики. В одной из школ я был свидетелем перехода начальной школы от традиционного учебно-методического комплекса на новый, сопровождающий новую технологию. Учителя методического объединения начальных классов в полной мере использовали разнообразные формы сопротивления. Их можно понять: у большинства педагогов — солидный стаж работы в школе, при обучении в институте они, и отдалённо не слышали о новой образовательной технологии.

При первоначальном знакомстве с программой и учебниками они тем не менее, отметили высокий уровень теоретизации материала, новые способы деятельности школьников. И — почувствовали угрозу оказаться некомпетентными, понимая, сколько времени и сил потребует освоение новой программы. В итоге изменения в их работе происходили очень болезненно, сложно, и от руководителя требовалось большое управленческое искусство, чтобы преодолеть эти настроения.

Какие же управленческие способы есть в арсенале руководителя для этого?

Управленческие методы преодоления сопротивления изменениям

Тактические приёмы работы руководителя в ситуации сопротивления изменениям различны. Но все они, по моему глубокому убеждению, должны лежать в области демократичных, а не авторитарных процедур. Времена жёстких приказов, суровых инструкций и указаний уходят в безвозвратное прошлое. Образовательные учреждения, в которых преобладали (или ещё преобладают) строгий начальственный контроль, послушание и жёсткая иерархия, должны уступить место школам, сосредоточенным на конструктивных идеях, информированности и взаимодействии. Мне кажется, что ошибка многих директоров — их убеждённости в том, что отсутствие руководства приводит к хаосу. А ведь отношение руководителя к учителям, своим коллегам как к партнёрам, как к людям, которые в полной мере ответственны за то, что делают, больше отвечает реалиям сегодняшнего дня, чем прежнее стандартное руководство. **Единоначалие эффективно при коллективном разуме, при способности руководителя делиться властью, делегировать полномочия, верить людям, слышать их.** Иначе неизбежны профессиональные искривления, утрата авторитета. Такому руководителю придётся постоянно доказывать, кто в доме хозяин. Его будут слушать, а в глубине души презирать и оказывать глухое сопротивление всем его распоряжениям.

Какие же демократичные способы преодолеть сопротивление можно предложить руководителям школ? В первую очередь это информирование людей обо всех аспектах внедрения инновации и о роли каждого учителя в этом процессе. Никого не удастся воодушевить, побудить или принудить что-либо сделать, не сообщив, куда, зачем и почему надо идти, делать то-то



и то-то. Желательно, чтобы учителя получали информацию о цели изменений только от первого руководителя, что придаст особый статус изменениям. Несмотря на это, разумно предложить заместителям директора быть всегда готовыми информировать учителей по любым вопросам изменений, разъяснять все сложные аспекты перемен. Такие беседы лучше проводить с глазу на глаз.

Прежде чем учителя смогут понять и принять предлагаемое изменение, они хотят получить ответы на большое количество вопросов, скажем, таких: «Что это будет означать для меня?», «Что это будет означать для школы?», «Есть ли варианты лучше предлагаемого?», «Если я буду действовать иначе, смогу ли сделать это?», «Реально ли то, что я слышу о будущем школы?», «Почему нам надо следовать именно этим курсом?», «Не играют ли другие в какую-то игру, возможно, для того, чтобы улучшить своё положение за наш счёт?..» Вопросов подобных — непочатый край.

Ответы на них учителя должны получить до начала активного внедрения изменений. Информирование коллектива должно проходить в рамках специально организованных мероприятий: это могут быть тематические педагогические советы, научно-методические семинары, «круглые столы», совещания при директоре или завучах.

Ещё один важный аспект, касающийся методов преодоления сопротивления: **люди никогда не противятся своим собственным идеям.** Это, наверное, самый важный и самый очевидный из всех советов относительно успешности изменений. В связи с этим вспоминаю историю с императрицей Екатериной II. Иностранный посол как-то спросил у государыни: «Как вы, ваше величество, добиваетесь того, что непослушные дворяне вас всегда слушаются?» Императрица ответила: «Я никогда не заставляю их делать то, что им невыгодно».

Убеждён: педагоги, участвующие в принятии решений и обсуждающие, что и как предстоит изменить в школе, не только охотнее поддерживают преобразования, но благодаря участию в этом процессе фактически меняются сами. Люди, помогающие принимать решения о будущем организации, учатся думать о ней по-новому, открыто высказывать собственное мнение, разрешать конфликты. Они совершенно по-новому и общаются с коллегами; учатся мыслить и действовать творчески, читают необходимую литературу, выступают перед родителями учеников, исследуют проблемы, связанные с изменениями.

Этапы внедрения изменений в школе

Внедрение изменений в образовательную практику чаще всего проходит несколько этапов.

1-й этап. Подготовка школы к переменам. Этот период обычно называют «размораживанием». На этом этапе руководитель разъясняет подчинённым причины изменения, цели, роль педагогов в процессе перемен. Ничего не удастся сделать, пока учителя

— в сфере коммерции: продажа продовольственных или непродовольственных товаров; обслуживание на предприятиях общественного питания; страховое дело; рекламное дело; контрольно-кассовые операции;

— в сфере сервиса: переплётные работы; ювелирные работы; ремонт обуви; ремонт часов; обслуживание автомобилей; вождение автомобиля; парикмахерское дело; фотография; индивидуальный пошив одежды; декоративное оформление витрин; социальное обслуживание; озеленение; цветоводство;

— в сфере декоративно-прикладного искусства: выжигание по дереву; резьба по дереву и бересте; кружевные работы; вышивка; плетение; гонимые работы; изготовление художественных изделий из дерева, бересты и лозы; резанка художественных изделий и другие.

У меня трудный ребёнок, ему 13 лет, учится в 8-м классе. Очень рассеянный, в школе много отвлекается. Плохое поведение. Дома занимается дополнительно с педагогами по некоторым дисциплинам, посещает психолога. Причём дома ведёт себя хорошо, слушает преподавателей. Могут ли нас исключить из школы или перевести на семейное обучение? Какие показания нужны для индивидуального обучения по общеобразовательной программе?

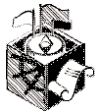
Родина

Основания отчисления учащегося из школы должны быть указаны в Уставе школы. Из всего, что Вы перечислили, оснований для отчисления из школы Вашего ребёнка нет, тем более, что он не достиг 15 лет. Закон РФ «Об образовании» допускает отчисление учащегося, достигшего возраста 15 лет, в случае неоднократных грубых нарушений Устава школы.

Подскажите, есть ли перечень документов, которые обязаны вести преподаватели детской художественной школы? Нас обязывают вести личные дела учащихся, следить за оплатой (собирать квитанции, писать отчёты по оплате), несмотря на то, что в наших должностных инструкциях этого нет. У директора на все вопросы один ответ: «Вы обязаны, потому что этих обязанностей не написано ни у кого, а значит, выполнять их больше никому».

Елена Сергеевна

Кроме как административного ресурса директора ничего к вам применить не может. Проблема на самом деле решается просто и с позиции администратора. Достаточно по согласованию с работником внести дополнительные обязанности в должностную инструкцию и конфликта не будет. На самом деле вести отчёт оплаты занятий учащимися школы



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

обязана бухгалтерия. Она же должна проинформировать руководителя и преподавателей о том, у кого из учащихся имеется задолженность по оплате. Преподаватель в силу того, что непосредственно общается с учащимися, должен строго соблюдать условия договора об оказании платных услуг. В таких договорах обязательно прописано, что в случае неплаты учащиеся не допускаются к занятиям.

Распределение ответственности и обязанностей работников фиксируется в локальных актах образовательного учреждения: правилах внутреннего трудового распорядка, должностных инструкциях, коллективном договоре, договоре об оказании платных образовательных услуг и т.п.

В школе официально нет 8-го, 9-го, 10-го и 11-го уроков. На деле в качестве обязательных уроков используют школьный компонент и развивающие часы, заставляя учащихся в обязательном порядке посещать их, в противном случае учитель ставит «2» за незнание материала, который объяснялся на ШК. И родители, и дети понимают, что это незаконно, но поделать ничего не могут. Что можно предпринять?

Вам следует отправить письменную жалобу в орган управления образованием, которому подотчетна школа. При этом необходимо приложить копии страниц учебного дневника, в котором отражается полная учебная неделя. То, о чем Вы пишете, — грубое нарушение СанПиН 2.4.2.1178–02, кроме того, используется метод психического давления (проставление «двоек» за непосещение занятий), который, к сожалению, трудно доказать. Такие методы учебной и воспитательной деятельности запрещаются Законом РФ «Об образовании» (ст. 15).

В последние годы наша школа сотрудничает с фондом «Просвещение». Каким образом регулируется работа данного фонда? В течение почти двух месяцев мы вынуждены заменять уволенную коллегу. Каким образом и в течение какого времени производится оплата этих замен?

О. В. Крылова

Благотворительный фонд «Просвещение» в 2000 году был исключен из Реестра юридических лиц Министерства юстиции РФ. Существует также Негосударственный фонд пенсионного обеспечения «Просвещение» (660049, г. Красноярск, ул. Карла Маркса, 93, оф. 419). Деятельность фондов (некоммерческих организаций) регулируется ст. 118, 119 ГК РФ.

Замена одного учителя другим называется временным переводом работника и осуществляется

не поймут: обстоятельства изменились, надо к ним адаптироваться, а значит, и самим меняться: «То, что раньше было основой успеха, сейчас уже не может полностью устраивать нас», — вот главная мысль. Чтобы донести её до педагогов, убедить в том, что изменения необходимы, можно использовать приём сравнения вашего учебного заведения с другой известной школой. Например, сравнительный анализ состояния дел у «нас» и в другой школе показал, что у соседей наблюдается больший приток учащихся как в первые классы, так и в старшую школу. Опыт учителей соседней школы отмечен на региональном и федеральном уровнях: и школа, и педагоги приняли активное участие в реализации Национального проекта «Образование» и заняли призовые места в конкурсе. В этой школе проведено много открытых мероприятий для учителей и родителей, отзывы о мероприятиях самые положительные. Задача такого сравнения не в том, чтобы «напугать» педагогический коллектив или упрекнуть учителей, а чтобы выявить проблемные зоны в деятельности школы, убедить коллег заняться решением этих проблем. При этом очень важно убедить коллектив в том, что у руководителя нет намерений менять всё и сразу: существенной части школьной жизни перемены не коснутся. Если учителя поверят, что существующие в школе традиции, очень важные для них, не будут упразднены (что очень болезненно отразится на жизни коллектива), они поверят руководителю и не станут оказывать сопротивление переменам.

На этом этапе надо, с одной стороны, дать время коллективу для снятия психологического напряжения, с другой — начать обучение, например, организовать постоянно действующий научно-методический семинар. Будем помнить: никакие перемены невозможны без повышения профессиональной квалификации учителей.

Быстро завершать этот важнейший этап преобразований ни в коем случае не стоит. Только когда руководитель почувствует, что коллектив получил ответы на все вопросы и большинство сомнений и страхов развеяно, что люди готовы с желанием приступить к реализации нововведений, тогда и стоит переходить к следующему этапу.

2-й этап. Реализация изменений в школе. На этом этапе руководителю посоветую: меняйте только то, что необходимо для достижения желаемого улучшения; имейте достаточный резерв времени, административных, кадровых, финансовых, юридических ресурсов на случай затруднений; будьте готовы внести коррективы в стратегию изменений. На этом этапе очень важно не забывать отмечать «маленькие победы», поощрять их, показывать педагогам реальность перемен, поддерживать в коллективе стремление к успеху, создавать ситуацию успеха. Для этого разумно разделить достаточно длительный процесс преобразований на меньшие временные отрезки, четко спланировать их последовательность, фиксировать промежуточные результаты внедрения изменений.

Управление изменениями на этом этапе фактически должно заключаться в четком исполнении программы намеченных



действий и параллельно — в отслеживании того, не изменилась ли ситуация настолько, что намеченную и утверждённую программу нужно срочно корректировать. Главным **объектом мониторинга на этом этапе должно стать эмоциональное состояние людей**. Оценка психологического состояния педагогов, их настроение должны быть в центре внимания руководителя. Предлагаю один из вариантов анкетирования учителей о психологической комфортности работы в условиях изменений.

Анкета «Насколько вам комфортно в школе?»¹

Уважаемые коллеги! Вы скажите, пожалуйста, своё мнение по поводу следующих утверждений, выбрав один из вариантов ответа.

	Редко	Иногда	Часто	Всегда
Хорошо представляю себе, куда движется наша школа				
Уверенно чувствую себя на своём рабочем месте				
Считаю, что могу повлиять на развитие моей карьеры				
У меня много возможностей заняться новыми делами				
Руководитель нашей школы меня вдохновляет и поощряет				
В школе присутствует ощущение работы в команде				
В нашей школе люди испытывают доверие и уважение друг к другу				
В школе люди очень открыты				
Люди в школе ценят и признают мои заслуги				
Считаю, что я полезна школе				
В нашей школе приятно работать				
Правила и процедуры в нашей школе применяются справедливо				
В нашей школе люди ответственны				
Нам предоставляется возможность получать новые знания				
В нашей школе справедливая система поощрений				
Я полностью контролирую свой объём работы				
Педагоги школы предпочитают уравновешенный стиль жизни				

Присудите каждому ответу «редко» 1 балл, «иногда» — 2 балла, «часто» — 3 балла, «всегда» — 4 балла. Подсчитайте результат. Если опрашиваемый набрал 34 балла и менее, то он полагает, что работает в очень стрессовой обстановке. Если — от 35 до 51 балла, то работает в условиях стресса, но может с ним справиться. Если — 52 балла и более, то обстановка в школе комфортна.

3-й этап. Закрепление новых методов деятельности и процедур. Этот период образно называют «замораживанием». 3-й этап нужен педагогам для закрепления навыка деятельности

¹ Тест взят из книги «Мистика лидерства. Развитие эмоционального интеллекта» Кетс де Врис Манфред/Пер. с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2004.

без его согласия по решению руководителя образовательного учреждения. Такой временный перевод не может превышать одного месяца (ст. 72.2 ТК РФ). В противном случае характер работы специалиста, который заменяет отсутствующего сотрудника, меняется: продолжение работы возможно только с письменного согласия работника, который будет заменять заболевшего коллегу до его выхода на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал её предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

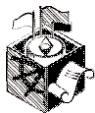
Оплата замен производится в тот же период, что и ежемесячная заработная плата по основной работе. При этом часовая ставка работников, заменяющих отсутствующего учителя, определяется в соответствии с их ставкой заработной платы.

Мой сын учится в 5-м классе. Чтобы в закреплённом за их классом кабинете было чисто и детям не приходилось самим мыть там пол (мы решили, что ведра с водой пока тяжеловаты для 11-летних), родители по предложению администрации сдают по 25 рублей «на уборку». Но недавно директор распорядилась, чтобы наши пятиклассники помимо этого ежедневно мыли пол ещё и в другом кабинете, мол, «тот кабинет ни за кем не закреплён, а уборщиц в школе не хватает». Мы, родители, подозреваем, что так быть не должно. Поясните, как остановить этот беспредел?

Е. Трофимова

В каждой школе штатным расписанием предусмотрены ставки уборщиков помещений. Например, в Письме Минобразования РФ от 01.07.2002 № 981/28-12 «О рекомендациях по формированию штатной численности работников образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» указано, что на каждые 250 кв. м вводится 0,5 ставки. Оплата труда такого работника в соответствии с Приказом Минобразования РФ от 29.10.2001 № 3477 «Об утверждении перечня профессий профессиональной подготовки» устанавливается в диапазоне 1–2-го разряда ЕТС.

В сложившейся ситуации следует, конечно же, побеседовать с директором и ознакомить её с решением родительского собрания, возможно также оформление на имеющиеся вакансии уборщиков конкретных работников. Если директор будет утверждать, что у него нет вакансий уборщиц или вообще таких ставок нет, следует обратиться в орган управления по поводу



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

нарушения прав учащихся. Поскольку согласно п. 14 ст. 50 Закона РФ «Об образовании» привлечение обучающихся, воспитанников гражданских образовательных учреждений без согласия обучающихся, воспитанников и их родителей (законных представителей) к труду, не предусмотренному образовательной программой, запрещается.

Можно ли ввести в школе с локальной сетью на 50 машин должности замдиректора по информационным технологиям, системного администратора и лаборанта кабинетов информатики? Какие существуют нормативные документы, должностные инструкции и нагрузка (сколько часов в неделю)?

Т. Малинникова

Введение в штатное расписание школы различных должностей находится в компетенции руководителя школы. Всё определяется наличием финансов. Однако следует помнить, что работники на таких должностях не пользуются льготами, которые распространяются на педагогических работников (удлинённый отпуск, специальный стаж для пенсии).

Я педагог-психолог и по совместительству учитель истории. Как учителю, мне ежемесячно платят 100 рублей методических. Почему мне, как педагогу-психологу, не платят методических по основной должности?

Т.В. Кроткова

Установление доплат находится в компетенции руководителя образовательного учреждения. Виды и форма доплат и компенсаций могут быть закреплены в Коллективном договоре. Однако если у работника возникает право на доплаты и компенсации по двум основаниям, то такая выплата устанавливается по одному наиболее выгодному для работника основанию.

Классный родительский комитет по собственной инициативе назначает сумму, и не малую, которую остальные родители должны выплачивать на подарки классу, новую мебель и т.п. На какие документы можно сослаться, чтобы доказать, что так делать нельзя?

А.В. Шишова

В этом случае это воля родителей. Документов, ограничивающих такую волю, нет. Поскольку размер и содержание ваших подарков весьма значительны, то вы можете обратиться в надзорные органы с жалобой на лиц, принуждающих вас сдавать деньги.

в новых условиях. Для этого тоже необходимо время и спокойные условия для работы. К сожалению, очень часто отсутствие этого этапа в программе преобразований не позволяет добиться эффективности внедрения изменений, так как именно в это время происходит закрепление новых способов работы в практике.

Рассмотрим особенности этого этапа на таком примере. Предположим, что в вашей школе внедрялось освоение педагогами технологии компьютерных средств обучения. В определённое время большая часть учителей школы провела открытые уроки с использованием компьютера, показав, что педагоги освоили технологию. Но это совсем не значит, что преобразование завершено и результат достигнут. Пока уроки с использованием компьютерных средств не займут значительную часть в календарно-тематическом планировании педагога, пока компьютерные технологии не станут потребностью, не войдут в повседневную образовательную практику, изменения нельзя считать завершёнными.

Как же проверить, насколько педагоги «вросли» в новую технологию? Можно применить такой способ: попробуйте на какое-то время лишить учителей доступа к компьютерной технике при проведении уроков (имею в виду ситуацию, когда в школе нет возможности оснастить компьютерной техникой рабочее место педагога, и уроки с использованием компьютера проводятся в специальном классе). Если учителя очень легко вернуться к прежним методам, к доске и мелу, то скорее всего это означает, что педагоги не присвоили новые способы деятельности. Если же в ответ на такое ваше действие вы услышите ропот, требование вернуть оборудование, то можете быть уверены: новые методы деятельности стали привычны учителям и они не хотят и не будут от них отказываться. В этой ситуации можно говорить об успешном внедрении изменений.

Итак, итожим.

Сопrotивление педагогов изменениям — важный участок постоянного управленческого внимания руководителя школы.

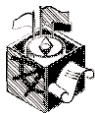
Сопrotивление переменам — естественная реакция людей на изменения существенных составляющих их жизни, поэтому полностью избежать его практически невозможно. Значит, администрации школы предстоит осваивать управленческие методы преодоления сопротивления и активно использовать их в своей деятельности.

В современной ситуации **разумно использовать только демократичные методы преодоления сопротивления коллектива изменениям.** Команда, даже громкая, не даст результата.

Лучший способ привлечь коллектив на свою сторону — **честно и полно информировать подчинённых обо всех аспектах изменений и привлекать учителей к принятию решений.**

Внедрение изменений может быть совершено в три этапа, каждый из которых потребует от руководителя школы определённой управленческой тактики.

Всем этим аспектам управленческой деятельности, которые вносит в практику сама жизнь, директору школы придётся учиться. Ничего не поделаешь: таковы вызовы времени... **НО**



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

Какие документы должны вести преподаватели дополнительного образования (ДХШ), кроме журнала планирования? Мы не являемся классными руководителями, не получаем доплат за ведение документации. Кто в школе ведёт личные дела учащихся: договоры с родителями, заявления родителей, ксерокопии ИНН? Мне кажется, эти документы регламентируют отношения администрации школы с родителями, а не учителя и родителя, и этим заниматься должны секретари школ. Кто в платной школе должен заниматься учётом квитанций по оплате? Платят не учителю, а школе? В наших должностных обязанностях нет такого пункта. Имеют ли право нас заставлять вести эту документацию, ссылаясь на приказ директора?

Преподаватели ДХШ

В образовательном учреждении исполнение работниками своих обязанностей регламентировано должностными инструкциями, разрабатываемыми на основе тарифно-квалификационных характеристик специалистов. Указанные Вами действия входят в должностные обязанности администрации образовательного учреждения. Руководитель учреждения должен закрепить выполнение указанных действий в должностной инструкции бухгалтера, делопроизводителя либо секретаря. Педагог обязан выполнять работу, связанную с реализацией программы дополнительного образования. В документацию педагога входят: тематический, календарный, поурочный планы, журналы посещаемости занятий, методическая документация по предмету, документация по кабинету, инструкции по технике безопасности и охране труда.

Рекомендуем Вам созвать собрание трудового коллектива и разработать коллективный договор, в котором будут прописаны трудовые функции специалистов, а также вопросы стимулирования работников и их персональной ответственности.

Обязан ли педагогический работник проходить аттестацию за два года до ухода на пенсию?

Т.В. Иванова

Прохождение аттестации — это право, а не обязанность работника. Однако именно аттестация позволяет установить работнику оплату труда выше 12-го разряда. В случае непрохождения работником аттестации его заработная плата будет определяться уровнем образования и стажем педагогической работы.

Какое максимальное и минимальное количество человек необходимо для практических занятий в группах по иностранному языку?

Н.В. Кондратова

к подлинному качеству труда, к лидерству принцип «выиграл-проиграл» не приводит.

Подлинное лидерство появляется тогда, когда коллектив руководствуется принципом «выиграл-выиграл». А это означает: основной задачей становится сотрудничество, интеграция сил, ресурсов, помощь и поддержка друг друга, согласование интересов — организация процесса, в котором каждая из сторон выигрывает.

Дух соревнования и соперничества глубоко укрепился в российском сознании, с переходом к рыночной экономике он стал стилевой характеристикой мышления постсоветского человека. В образовании эта ситуация выливается в борьбу за статус, дополнительные ресурсы, а в связи со сложной демографической ситуацией — и за ученика. Зачастую на каком-либо семинаре, который проводится на базе школы, мы слышим: «У нас лучше», или «В этой школе ничего нет нового», «Мы все делаем так же, даже лучше». У участников нередко возникает желание продемонстрировать, что мы не хуже. Нередки случаи, когда в населённом пункте всего две школы, и они соперничают друг с другом. Посетив однажды семинар в одном из населённых пунктов, мы удивились тому, что приехали учителя из соседних районов, а из соседней школы — отсутствовали.

Сетевое взаимодействие связано с осознанием и принятием различий между школами, с умением использовать эти различия, предложить свои способы действия. Сетевое взаимодействие показывает, что переход от мышления, в основе которого принцип «выиграл-проиграл» к мышлению «выиграл-выиграл» занимает длительное время, так как преимущества взаимодействия осознаются не сразу. Убедили многие коллективы школ только высокие результаты, достигнутые в процессе сетевого взаимодействия.

Создание сети: организационный вопрос или содержательный?

Этот вопрос возник на одной из конференции в Томске, где обсуждался доклад о реструктуризации и сетевом взаимодействии. Докладчик утверждал, что это вопрос организационный, и по сути своей — оптимизация ресурсов. В общей полемике был приведён такой пример: «Вы приходите в магазин сети, разве вам другой пакет товаров предоставили? Вы по-другому стали делать покупки?» Такая постановка вопроса, на первый взгляд укрепляла позицию автора доклада. Однако этот пример позволяет нам утверждать и другое: сетевое взаимодействие — это вопрос не только организационный, но и содержательный.

Действительно, попадая в сетевой магазин, мы получаем другой набор товаров и другие услуги. Как правило, сетевая организация торговли в большей степени ориентирована на потребности. Например, если я не нашёл нужную для меня марку холодильника, то его могут привезти из соседнего магазина, при этом каждый из магазинов автономен, имеет своего собст-



венника и свой менеджмент. Мы можем прийти в этот магазин на другой день, чтобы решить: покупать этот холодильник или нет. И не надо бегать в поисках подходящего товара по всему городу. Члены такого сетевого стратегического альянса заинтересованы в поддержке друг друга. И это сразу же меняет характер услуг и содержание деятельности, меняется и поведение покупателя. Анализ плюсов и минусов сетевой торговли обогащает её новыми возможностями и помогает преодолевать недостатки, формировать навыки регулирования спроса и предложения. Эти выводы сделаны на основе исследований рыночного поведения, которые сегодня проводят социологи и маркетологи.

Существует объективная закономерность, отмеченная многими специалистами менеджмента: любые организационные изменения связаны с содержательными. Невозможно провести организационные изменения без изменений содержания деятельности, а любое новое содержание деятельности останется пустым звуком, если не обеспечить его организационными изменениями.

Содержание деятельности в образовании многомерно. Как показывают исследования известных учёных и директоров школ, содержание включает не только и не столько учебный материал, сколько способы взаимодействия участников образовательного процесса, уклад школьной жизни, ценностно-смысловое содержание различных видов деятельности, в том числе и управленческой. При этом управление оказывает влияние на все остальные виды деятельности.

В современном менеджменте большое внимание уделяется такому явлению, как организационная культура — формальная, а в большей степени и неформальная система норм и ценностей, регулирующих поведение. Тип организационной культуры определяется стилем и содержанием управления, организационным устройством. В исследованиях томских учёных А. Азарова и С. Баронене установлено, что носители организационной культуры в образовательных учреждениях в отличие от других организаций — не только учителя и остальных сотрудники, но и учащиеся, поскольку они составляют значительную часть школьного коллектива. В этой связи формирование организационной культуры становится одним из содержательных аспектов деятельности и руководителя, и членов коллектива.

Какое же содержание характеризует развитие сетевого взаимодействия?

Во-первых, содержание организационно-управленческой деятельности: ориентация в принятии решений на интересы различных сторон, и в первую очередь главных потребителей образовательных услуг — школьников и их родителей, расширение горизонтальных связей, различные формы командной работы, поддержка инициатив; развитие общественно-государственных форм управления. Эти изменения необходимы для того, чтобы в интеграции ресурсов, в совместном их использовании, сохранялась автономия образовательного учреждения, администрация могла выполнять обязательства перед коллективом

СанПиН 2.4.2.1179-02, а также Типовое положение об общеобразовательном учреждении указывают на то, что при проведении занятий по иностранному языку класс делится на две группы. Поэтому если класс имеет стандартную численность в 25 человек, то учебная группа по иностранному языку должна быть 12–13 человек. Если численность класса меньше или больше, то численность группы будет определяться указанным показателем.

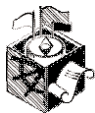
Образовательное учреждение (детский сад) переехало в новое здание. Учреждение имеет лицензию и государственную аккредитацию. Требуется ли менять лицензию, и какие документы необходимо предоставить образовательному учреждению в лицензирующий орган при её изменении?

Л.С. Назаренко

В соответствии с Положением о лицензировании образовательной деятельности (Постановление Правительства Российской Федерации от 18.10.2000 № 796) при изменении наименования, местонахождения организации (филиала организации), при утрате лицензии либо свидетельства о государственной аккредитации последние подлежат переоформлению. Лицензию также надо переоформлять при реорганизации обладателя лицензии без изменения организационно-правовой формы и других изменениях, не приводящих к нарушению контрольных нормативов и показателей, зафиксированных в приложении к лицензии.

Для переоформления лицензии и (или) свидетельства о государственной аккредитации Вам надо в недельный срок представить в лицензирующий орган следующие документы:

1. Заявление уполномоченного лица (ей) в произвольной форме с указанием причины переоформления лицензии и (или) свидетельства о государственной аккредитации.
2. Распорядительный документ уполномоченного лица (ей) организации о переименовании организации или её филиала (ов).
3. Устав организации и (или) Положение о филиале образовательной организации (нотариально заверенные копии документов).
4. Свидетельство о внесении записи в Единый государственный реестр юридических лиц организации (нотариально заверенную копию документа).
5. Свидетельство о постановке на учёт в налоговом органе юридического лица, образованного в соответствии с законодательством Российской Федерации.



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

Федерации, по месту нахождения на территории Российской Федерации образовательного учреждения и (или) уведомление о постановке на учет в налоговом органе по месту нахождения обособленного подразделения на территории Российской Федерации (нотариально заверенные копии документов).

Сроки действия лицензии и свидетельства о государственной аккредитации при переоформлении остаются прежними.

В нашей школе один компьютерный класс (14 рабочих мест). Я его обслуживаю как техник ИВТ. В ближайшее время будет оборудован ещё один компьютерный класс (дополнительно 14 рабочих мест). Скажите, пожалуйста, должна ли я обслуживать два кабинета информатики? Должны ли мне платить за увеличение объёма работы? Существуют ли нормативы обслуживания компьютерных классов в зависимости от количества компьютеров? Какова продолжительность работы техника ИВТ кабинета информатики?

Н.В. Воронец

Нормативов обслуживания компьютерных классов найти не удалось. В СанПиН 2.4.2.1178-02 упоминается, что при кабинете информатики может быть лаборантская. Соответственно, для таких кабинетов вводятся должности лаборантов, которые порой заменяются на техников ИВТ. Количество таких ставок определяет сама школа (раньше существовал норматив «одна ставка лаборанта на два кабинета», например, физики и биологии). Вопросы объёмов работы, установления компенсирующих выплат находятся в компетенции руководителя школы и определяются по соглашению с работником.

Ребятам первого класса предлагаются дополнительные (за оплату) занятия по английскому языку, хореографии и информатике. Родители не против. Но есть одно «но»: расписание составляется таким образом, что после 4-го урока у детей «окно» на пятно, а уж потом ещё один дополнительный урок. Такое расписание мотивируется невозможностью преподавателей давать уроки в другое время (пятым уроком, как хотелось бы родителям). Не нарушаются ли при этом нормы нагрузки и детей в школе? Допустимо ли такое расписание для учащихся 1-х классов?

Е.А. Мальцева

Наоборот, несмотря на то что педагоги «не могут», такое расписание будет лучшим в той ситуации, которая ожидает ребят (ребёнок идёт обобщением увеличению нагрузки, а не о нахождении

родителей и учащихся в соответствии с поставленными задачами, сообразно условиям школы. Изменения эти необходимы для согласования и защиты интересов различных сторон. Сеть — не пакт, который заключает узкая группа людей, она затрагивает интересы многих участников этой совместной деятельности.

Каково же содержание её педагогической составляющей?

Расширение образовательного пространства, предоставление возможности выбора, появление новых профессиональных и социальных связей и контактов обучающихся актуализирует необходимость педагогического сопровождения школьников. Учителя обсуждают с ребятами их ближайшие и перспективные личные цели, мотивы выбора, способы и результаты различных видов образовательной деятельности, эффективность взаимодействия с различными участниками (субъектами) образовательного пространства.

Меняется и содержание учебной деятельности. Ученики сталкиваются с новыми организационными условиями, а следовательно, осваивают и новые нормы поведения. Образовательное пространство обогащается новыми ресурсами, контактами, формами и способами учебной деятельности, которыми овладевают ученики. Появляется возможность формировать такие компетенции, как умение действовать в условиях широкого выбора, осознавать его, оценивать свои возможности и результаты, образовательные ресурсы.

Таким образом, для сетевого взаимодействия становится важным проектирование такого содержания, которое обогащает и педагогическую деятельность учителя, и учебную — школьников.

Сетевые программы повышения квалификации

Опыт создания таких программ сложился в Томской области при реализации регионального проекта «Механизмы развития открытого образовательного пространства региона». Одним из направлений проекта стало тиражирование инновационных разработок. В этих целях на конкурсной основе были отобраны инициативные группы школ, ведущих инновационную работу. Эти группы разрабатывали отдельные модули, в которых содержались подходы, идеи, модели, технологии, методики и другой инструментарий. Разработка модулей шла одновременно с разработкой сетевых программ в Региональном центре развития образования (координатор — один из авторов статьи А. Зоткин). Модуль стал единицей сетевой программы. Анализ процессов разработки и реализации сетевых программ позволил вычленил такие необходимые для этого компоненты:

- субъекты сетевого взаимодействия: инициативные группы;
- цели взаимодействия: расширение возможности выбора, построение индивидуальной программы повышения квалификации;
- актуализация, соорганизация и приращение интеллектуальных и кадровых ресурсов;



- идеология, ценностно-смысловое пространство и способы сетевого взаимодействия;
- анализ, диагностика и мониторинг, позволяющие достоверно оценивать деятельность сети.

В настоящее время способы создания сетевых программ повышения квалификации используются при разработке и реализации различных региональных проектов и программ и при реализации приоритетного национального проекта «Образование».

Сетевые образовательные события

Образовательным событием мы называем погружение, позволяющее ученикам интенсивно осваивать новые виды деятельности. Важно, что образовательное событие происходит по инициативе ребят и предполагает комплекс различных форм деятельности; тренинги, конкурсы, мастер-классы, конференции и т.д. Учащиеся получают не только оценку продуктов своей деятельности, но, что самое важное, — консультации по их совершенствованию, развитию, распространению. Образовательные события позволяют привлечь ребят из разных школ — городских и сельских, больших и маленьких, обычных и специализированных. Во многих событиях стали принимать участие команды из дружественных школ соседних областей — Новосибирской и Кемеровской. Концентрация на одной цели, интеграция ресурсов такого масштаба позволяют привлекать внешних экспертов — представителей муниципальных органов управления и общественных организаций, депутатов, бизнесменов, учёных, журналистов, специалистов различных профессий. Интенсивность и многообразие образовательных событий актуализируют обретение детьми смыслов, ценностей и целей, что и составляет основу процесса развития.

Организация образовательных событий, как правило, — инициатива инновационных образовательных учреждений. Лидером инициации таких событий стала небольшая школа «Эврикар-развитие» г. Томска. Именно ей принадлежат идеи провести олимпиаду развивающих систем обучения, олимпиаду «Компетентное решение», сибирскую ассамблею «Возможности поколения и индивидуальные шансы». Теперь эти мероприятия становятся традиционными и поддерживаются Региональным центром развития образования и органами управления образованием.

По сути любое образовательное событие — это элективный курс, реализуемый в режиме погружения. Развитие такой формы работы особенно важно в связи с экспериментом по предпрофильной подготовке.

Сетевые образовательные программы

В Томской области получила развитие практика создания сетевых образовательных программ, которые охватывают школы, вне зависимости от их географического расположения. Такова, например, Программа сопровождения образовательных инициатив.

в здании школы). Дети нуждаются в отдыхе, смене деятельности, и если они после «официальной» части будут иметь хотя бы один час для питания, подвижных игр, прогулки или просто для переключения внимания, то стрессов будет намного меньше. Дети, в силу своего физического развития, не могут выполнять столько нагрузок и в те часы, когда это «удобно» родителям.

Каковы права и обязанности технического персонала школы?

О. В. Орлова

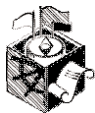
Обязанности технического персонала школы устанавливаются должностными инструкциями работников, которые составляет администрация школы на основе тарифно-квалификационных характеристик по должностям, профессиям, специальностям. Рекомендуем Вам ознакомиться с публикациями А. Ломова в журнале «Официальные документы в образовании» за 2004 год № 20, 21, где помещены образцы должностных инструкций работников учебно-вспомогательного персонала.

Какие нормативные или другого рода документы регламентируют требования к оформлению классного журнала?

Дмитрий

Нормативных документов об оформлении классных журналов не существует. Пользуются только инструктивными письмами и рекомендациями, которые разрабатывают органы управления образованием в каждом регионе самостоятельно.

Только в приказе Минобразования РФ от 22.05.1998 № 1327 «Об утверждении положения о порядке аттестации и государственной аккредитации образовательных учреждений» есть упоминание о том, что исполнение образовательным учреждением требований государственных образовательных стандартов при организации обучения по образовательным программам соответствующего уровня и направленности в части обязательного минимума содержания основных образовательных программ; максимального объёма учебной нагрузки обучающихся, воспитанников; полноты выполнения основных образовательных программ должны устанавливаться **на основе экспертизы учебных планов, образовательных программ, реализуемых образовательным учреждением, расписания учебных занятий, классных журналов.**



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

Я работаю в школе учителем математики, а также классным руководителем. С прошлого года введена доплата за классное руководство в размере 1000 рублей. Директор школы сняла все остальные оплаты за классное руководство. Имела ли она на это право? Таким образом, классный руководитель за свои обязанности получает только 1000 рублей.

Г.Б. Тулякова

Ст. 32 Закона РФ определяет, что к компетенции образовательного учреждения относится установление заработной платы работников образовательного учреждения, в том числе надбавок и доплат к должностным окладам, порядка и размеров их премирования. Документом, который закрепляет права работников на такие компенсационные выплаты, является Коллективный договор. Его наличие ограничивает право директора устанавливать или отменять те или иные надбавки по своему усмотрению.

Школа получила автобус, необходимо принять на работу шофёра. Как производится оплата его труда, учитывая высокий уровень ответственности за безопасность перевозок учащихся?

В.Б. Большов

Согласно Постановлению Правительства РФ от 14.10.1992 № 785 «О дифференциации в уровнях оплаты труда работников бюджетной сферы на основе Единой тарифной сетки» в учреждениях, организациях и предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании, в пределах выделенных бюджетных ассигнований руководитель самостоятельно определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера, имея в виду, что квалификация работников и сложность выполняемых ими работ должны быть учтены в размерах ставок и окладов, определяемых на основе Единой тарифной сетки. Для водителей грузовых, легковых автомобилей, автобусов и других транспортных средств такие надбавки согласно Письму Минтруда РФ от 18.01.1993 № 63-РБ «Об установлении работникам надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера» устанавливаются за классность в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

В Постановлении Минтруда РФ от 10.11.1992 № 31 «Об утверждении тарифно-квалификационных характеристик по общепрофессиональным профессиям рабочих» оплата труда водителям автомобиля устанавливалась в пределах 4–6-го разряда ЕТС.

Постановление Минтруда РФ от 03.03.1993 № 43 «О внесении изменений и дополнений в тарифно-квалификационные характеристики

Инициатором её разработки стала Северская гимназия. Эта технология предполагает поэтапную организацию мероприятий, направленных на поддержку и реализацию инициативы. Ребята обсуждают идею, затем разрабатывают замысел и представляют результаты — исследовательские, социальные, социокультурные и медиапроекты, творческие прикладные работы, художественные произведения по литературе, живописи, музыке. Работают школьники, объединившись в секции по направлениям. В работе секций принимают участие эксперты — педагоги, ученики, представители местного сообщества. Реализация инициатив продолжается в процессе обучения: на факультативах и в кружках. Центральным и завершающим событием становится Открытый молодежный форум.

Вокруг Северской гимназии стали объединяться школы, педагоги которых проявили интерес к этой технологии. Став пилотной площадкой сетевой программы повышения квалификации, учителя гимназии предложили модуль, обучение по которому шло параллельно образовательному событию (координатор — Т.В. Якубовская). Учитель привозит подростков из своей школы в Северскую гимназию, ребята представляют свои инициативы, педагоги консультируют школьников, дают экспертную оценку инициативам, активно работают с детьми из разных школ. А в конце дня все собираются на рефлексивный семинар, где обсуждают предполагаемую идею и технологию, её реализации, выделяют методические приёмы, анализируют изменение педагогической позиции, рассуждают о возможностях и месте технологии в образовательном процессе, о её перспективах.

В какой-то период сетевого взаимодействия, когда школы обрели некоторый опыт этой работы, промежуточные этапы сопровождения образовательных инициатив стали проводить на местах. Так, в Шегарском районе Баткатская школа организует этап экспертизы идей, а в соседнем Молчановском районе Молчановская школа № 2 проводит экспертизу замыслов. Ребята, успешно завершившие работу над проектом, едут в город Северск (это около 3-х часов на автобусе), где представляют свои результаты, свой продукт в Северской гимназии на Открытом молодёжном форуме. Таким образом сформировалась образовательная программа и общее поле творческой деятельности школьников, охватившее несколько школ различных типов и видов с различными режимами и формами работы. Организационную поддержку в реализации программ оказывает взаимодействующим школам Региональный центр развития образования.

Сегодня в нём тоже разработана сетевая программа гражданского образования, в рамках которой на базе 10 образовательных учреждений г. Томска и Томского района созданы центры гражданского образования, каждый из которых имеет программу элективного курса на 10–12 часов. Ребята из различных школ выбирают эти курсы, участвуют в образовательных событиях, которые проводятся на базе центров. Эти программы стали очень существенным содержательным аспектом предпрофильной подготовки и профильного обучения школьников.



Сетевой учебный план. Сетевая предпрофильная подготовка в малом городе

Идеология сетевого взаимодействия отразилась и в способах организации муниципальных сетей предпрофильной подготовки. Особенно активно эта деятельность развернулась в малых городах — Северске, Стрежевом, Колпашево.

В г. Северске образовательные учреждения, которые вошли в муниципальную сеть, использовали часы регионального и школьного компонентов, сложив их в общий сетевой учебный план. Это подкреплено пакетом нормативных документов, принятых муниципальным органом управления образованием. В сетевой учебный план включено 157 программ элективных курсов. Лидирующие позиции заняли курсы ориентационного типа, а по предметным областям — технология, математика, иностранные языки, химия, биология, история, физика. Каждый курс рассчитан на 8–17 часов. Традиционно в сентябре проводятся городские ярмарки образовательных услуг, на них — стендовые и компьютерные представления курсов. С октября действует сетевое расписание, и ребята начинают посещать занятия. Большинство школьников выбирают элективные курсы на базе своих школ. Однако у многих появился интерес и к другим школам: слышаны либо об учителе, либо о самой школе, либо им понравилась предлагаемая программа. Появились лидеры среди педагогов, которые многократно ведут свой курс, так как наплыв желающих увеличивается. В конце курса обязательно проводится аттестация. Итоги работы включаются в портфолио.

Успех этого эксперимента обеспечен комплексом мер, которые предприняли организаторы. Введение сетевого учебного плана включало его разработку, сопровождение индивидуальных учебных планов школьников, послекурсовую аттестацию, введение портфолио для оценки достижений ребят, общего муниципального порядка итоговой аттестации и комплектования 10-х классов и, наконец, создание координационного совета, в который вошли координаторы предпрофильной подготовки от каждого образовательного учреждения — участника сетевого взаимодействия в этой области.

Эксперимент показал, что расширение образовательного пространства коренным образом изменяет уклад жизни ребёнка, его отношение к образованию, как к зоне своей ответственности, так и личной заинтересованности.

Однако реализация сетевого учебного плана выявила ряд существенных проблем, преодолеть которые пока весьма сложно. Среди них — организационно-управленческие и экономические проблемы. Действующие правовые акты противоречат сетевой организации образовательного процесса. Возникают проблемы с распределением педагогической нагрузки и её оплатой. Система действует временно, на правах эксперимента, пока не будут разработаны нормативные документы федерального уровня.

Сказывается и психологическая неготовность родителей и учащихся к выбору элективных курсов на базе другого

по общеотраслевым профессиям работников» обращает внимание руководителей организаций, что оплата труда водителей устанавливается в пределах 4–6-го разряда ЕТС, а при управлении автобусами длиной свыше 15 метров — в размере 7-го разряда ЕТС.

Может ли администрация школы перевести ребёнка в параллельный класс из профильного без согласия ученика и родителей, объясняя это плохой успеваемостью?

Е.В. Панова

Вам следует ознакомиться с Положением о профильных классах. Это локальный документ, который обязательно должен быть утверждён школой. В нём должны быть указаны права учащегося профильного класса, в частности, право на перевод в другой профильный класс. Проводимый в стране эксперимент по профильной школе определяет право перехода из одного профильного класса в другой как право учащегося, а не педагогического коллектива. Переводить ребёнка в другой класс без его согласия и его родителей (законных представителей) нельзя. При нарушении права учащегося на обучение в профильном классе обратитесь в орган управления образованием, который курирует Вашу школу.

Педагог награждён знаком «Отличник физической культуры и спорта» в 1998 году, положена ли ему надбавка? На какой документ необходимо ссылаться?

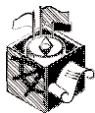
И.Н. Гель

Действующее законодательство указывает на то, что установление доплат и компенсаций — компетенция образовательного учреждения (ст. 32 Закона РФ «Об образовании»). Органы государственной власти субъекта Российской Федерации и органы местного самоуправления полномочны устанавливать доплаты и компенсации работникам образования из собственных бюджетов. Заметим, что данная отраслевая награда имеет значение при представлении работника к званию «Ветеран труда».

Если ребёнок в начальной школе учился по программе «Школа 2100», обязаны ли все учителя средней школы идти по этой программе или можно только частично её использовать? Например, математика, русский язык и литература преподаются по программе «Школа 2100», а остальные — по традиционной.

А.А. Постникова

Выбор образовательной программы, а также предметность образовательных программ определяются самой школой и утверждаются решениями педагогического совета и приказами руководителя



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

школы. Поэтому выполнение программы «Школа 2100» на всех уровнях общего образования зависит от решений педагогического коллектива.

Входит ли в обязанности классного руководителя составление акта обследования жилищных условий учащихся?

С.А. Пономарёва

Речь идёт не о составлении акта обследования жилищных условий учащихся, а об обязанности классного руководителя в составлении такого акта уполномоченными на такие действия лицами. Акты могут составлять работники органов внутренних дел, социальные работники, представители органов опеки и попечительства. Акт составляется в случаях передачи ребёнка на воспитание другому родителю или при возврате детей родителям.

Согласно постановлению Верховного суда РФ от 14.04.1988 № 2 «О подготовке гражданских дел к судебному разбирательству» акты обследования жилищных и бытовых условий каждого из родителей (и детей, проживающих у них), а также заключения органа опеки и попечительства, данные, характеризующие отношение родителей к детям, а также поведение родителей по месту их работы и жительства относятся к необходимым средствам доказывания по гражданским делам.

Я обучаю детей сама (второй год). Девочкам 8 и 10 лет. Я полный профан в канцелярских делах. Верю на слово, что мне говорит администрация школ. В результате я совсем запугалась, и старшая девочка осталась неаттестованной за 3-й класс. Причина — учились не по тем учебникам. Пожалуйста, объясните мне: вольна ли я в выборе образовательных программ? (Я учу детей по учебникам «Школы 2100», но их не хочет признавать наш педагог, к которому нас прикрепили.) Каков минимум предметов, обязательный для аттестации в начальной школе? Предусмотрен ли для начальной школы экстернат? Как часто мы должны отчитываться? Достаточно ли в конце четверти писать контрольные работы? Обязательно ли в конце года «экзаменационная комиссия с участием приглашённых инспекторов, которая 2 часа будет экзаменовать ребёнка и её выводы будут окончательными»?

Н.Б. Равенко

При семейной форме обучения необходимо заключить договор с образовательным учреждением, в рамках которого образовательное учреждение обязано оказывать консультационную помощь родителям обучающегося. Более того, такой договор не запрещает использовать библиотечный фонд школы, а также допускает возможность консультирования как обучающегося, так и родителя об особенностях прохождения образовательной

образовательного учреждения. Население ещё не привыкло к тому, что школы могут быть разные — предлагать разные программы, иметь учителей, работающих по разным технологиям, различную материальную базу. Непонятно родителям и то, что ребята в предпрофильных и профильных классах пробуют свои способности, пытаются оценить, что они могут, соотносят «могу» и «хочу». У родителей сложился стереотип: главное «учить всех и всему», а по завершении 11-го класса станет ясно, куда идти учиться.

Предпрофильный аспект сетевого взаимодействия требует новых компетенций педагогов. Они ощутили потребность в повышении квалификации в разработке в области нового типа элективных курсов. Стало понятно, что хороший элективный курс — это не просто информация, углубляющая какой-либо раздел учебной программы по предмету. Элективный курс требует организации продуктивной деятельности, в процессе которой ребята пробуют себя, создают какой-то значимый для них продукт. Для этого нужны новые способы обучения и прежде всего — умение трудиться. Требуется иной тип образовательных ресурсов, пособий, материально-производственной базы. Учителя, ведущие сетевую предпрофильную подготовку, убедились в том, что после восьми лет обучения сделать правильный выбор в девятом классе могут единицы школьников.

Выбор оказывается очень важной образовательной компетенцией, которую необходимо специально формировать, причём как можно раньше. Для этого требуется специальное сопровождение — индивидуальные и групповые обсуждения выбора, его обоснованность, путь к нему. Возникают проблемы: кто должен проводить такие беседы? Школьный психолог не сможет этого сделать в силу занятости различными делами с разной категорией детей. Классный руководитель не подготовлен к такой работе. Не менее острый вопрос — как оплачивать эту дополнительную нагрузку?

Как всякое образовательное явление, сетевая предпрофильная подготовка требует анализа диагностики, мониторинга, ответа на вопросы: так ли это важно для образования детей — сетевой учебный план? Что реально меняет он в позиции школьников, в их развитии? Каковы результаты?

Так что эксперимент требует продолжения, серьёзных институциональных и психологических изменений. Окончательные его результаты можно оценить только по прошествии определённого времени.

Сетевое взаимодействие сельских школ в пределах образовательного территориального округа

В 2002 г., когда началась реструктуризация сети образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, в Томской области была разработана концепция территориальных образовательных округов. Округ — это интеграция общеобразовательных учреждений, находящихся в соседних населённых пунктах. Образовательный округ создаётся по инициативе муниципальных органов управления образованием и педагогических



коллективов школ. Он не имеет юридического лица, его работа строится на основе договора о совместной деятельности между школами. Для управления округом избирается совет, в который входят представители общеобразовательных учреждений.

Как правило, округ создаётся вокруг полной средней общеобразовательной школы, имеющей сильные кадры, высокие образовательные результаты учащихся, хорошую материально-техническую базу. В территориальном образовательном округе деятельность сельских школ ведётся по таким направлениям: научно-методическое сопровождение изменений в содержании и организации образовательного процесса (учителя проводят совместные педагогические советы, научно-методические семинары, создают общие методические объединения и проектные группы), организуют совместные образовательные события и воспитательные мероприятия со школьниками (конференции, олимпиады, спортивные соревнования, концерты и пр.). Округ позволяет оптимально использовать кадровые и материально-технические ресурсы (работа педагога узкой специализации с несколькими школами, докомплектование учебной нагрузки учителя, возможность использовать компьютерный класс или другие помещения, а также лабораторное оборудование). Областной эксперимент по профильному обучению дал новый импульс развитию сетевого взаимодействия в пределах образовательного территориального округа, о чём шла речь выше. Программа «Школьный автобус» стала существенным условием для успешного сетевого взаимодействия.

В числе эффективно работающих округов — Баткатский Шегорского района, созданный на базе Баткатского сельского поселения и включающий шесть деревень. Средние полные школы есть в двух — Баткате и Бабарыкино, в двух населённых пунктах работают неполные средние школы, в остальных двух образовательных — учреждений нет. Лидирующую позицию занимает наиболее крупная по составу учащихся и учителей Баткатская полная средняя школа. Как уже говорилось, процесс интеграции является сложным, приходится преодолевать многовековой стереотип «выиграл-проиграл», формировать общее ценностно-смысловое содержание деятельности, предупреждать противоречия, решать конфликтные ситуации, которые неизбежны в любой совместной деятельности. Сегодня полноценное партнёрство сложилось у Баткатской и Бабарыкинской школ. Совместная работа усилила педагогический потенциал обеих, подтверждением чему стал конкурс в рамках приоритетного национального проекта — обе школы получили грант по миллиону рублей.

Обе школы активно работают с родительской общественностью и местным сообществом, изучают образовательные потребности, привлекают родителей и сельчан к участию в событиях школьной жизни. Педагогические коллективы взаимодействуют с инновационными школами других муниципалитетов, в частности, с Северной гимназией, Самусьским лицеем, что расширяет и обогащает профессиональное общение ликвидируя один из традиционных дефицитов сельских учителей. С помощью

программы. При подготовке к аттестации следует ориентироваться на Государственный образовательный стандарт общего образования, в котором указаны минимальные требования к знаниям учащихся по конкретным уровням образовательной подготовки учащихся.

Экстернат — это особая форма обучения детей, подразумевающая высокий процент самостоятельной работы. В настоящее время допускается обучение по экстернатной форме для всех уровней общего образования (Приказ Минобрнауки РФ от 23.06.2000 № 1884 «Об утверждении положения о получении общего образования в форме экстерната»).

Вправе ли администрация техникума перезаключить бессрочный трудовой договор с преподавателями-совместителями на срочный без согласия работников, ссылаясь на то, что в средних профессиональных образовательных учреждениях совместители должны работать только по срочному договору, т.е. договор заключается на один учебный год? Как переформировать бессрочный трудовой договор с преподавателем-совместителем (почасовиком) на договор по возмездному оказанию услуг и допустима ли такая процедура?

В.Г. Сизова

С вступления в силу с 5 октября 2006 года новой редакции Трудового кодекса РФ работники по совместительству могут оформлять бессрочный трудовой договор. В такой ситуации вид договора определяется соглашением сторон. Перезаключение договора также производится по соглашению сторон.

Что необходимо для присвоения звания «Заслуженный учитель РФ»?

Авдеева

Почётное звание «Заслуженный учитель РФ» присваивается высокопрофессиональным учителям, преподавателям, воспитателям за заслуги в педагогической и воспитательной деятельности, обеспечивающей получение обучающимися и воспитанниками глубоких знаний, развитие и совершенствование их творческого потенциала, в создании инновационных учебно-методических пособий, программ, авторских методик, участия в научно-методическом обеспечении образовательного процесса и работающих по специальности 15 и более лет.

Указом Президента РФ от 30.12.1995 № 1341 «Об установлении почётных званий РФ, утверждении положений о почётных званиях и описания нагрудного знака к почётным званиям РФ» установлено почётное звание «Заслуженный учитель РФ».

Согласно Указу Президента РФ от 02.03.1994 № 442 «О государственных наградах РФ» для



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

представления к награждению званием подаётся ходатайство о награждении. Однако в письме Минобразования РФ от 04.06.2001 № 25-128ин/25-02 «О награждении государственными и отраслевыми наградами работников сферы образования» введены следующие требования к представлению наградных дел.

Министерство образования РФ рекомендует:

— повысить требования к кандидатам на награждение;

— в характеристиках кандидатов отражать их личный вклад и достижения в развитии образования в соответствии со статутом награды, аргументировать заслуги конкретными фактами и делами;

— к государственным наградам представлять работников, имеющих отраслевую награду министерства (знак, нагрудный знак или медаль К.Д. Ушинского);

— строго соблюдать пропорцию числа работающих в сфере образования в регионе (образовательном учреждении) и количества представляемых к награждению, исходя из соотношения 1 от 1000 при выдвижении на государственные награды и 1 от 100 при выдвижении на отраслевые награды;

— при представлении руководителей и их заместителей к награждению государственными наградами прилагать документы о задолженности по налоговым и иным обязательным платежам, состоянии с текущими налоговыми платежами, о выполнении кредитных и долговых обязательств (инструктивное письмо Комиссии по государственным наградам при Президенте Российской Федерации от 12.03.2001 № А23-1457);

— в сопроводительном письме приводить сведения о количестве работающих в сфере образования в регионе (образовательном учреждении федерального подчинения) и количестве имеющих государственные награды различного достоинства по категориям (ордена, медали, почетные звания) с указанием процента награжденных;

— при представлении к отраслевым наградам Минобразования России строго руководствоваться требованиями Положения об отраслевых наградах Минобразования России (Приказ от 13.01.1999 № 44), соблюдая при этом принцип награждения от более низкой награды к более высокой;

— в случаях награждения группы работников образовательного учреждения в связи с юбилейной датой организации (50, 100, 150 и т.д.) прилагать архивную справку, подтверждающую факт образования учреждения.

www.edu.ru

коллег из гимназии сельские учителя эффективно пользуются современными методиками оценивания и педагогической диагностики, ведут педагогическую поддержку процесса учения.

Уникальность каждой школы в этой сети сохраняется за счёт того, что каждая из них предлагает свои способы реализации тех или иных образовательных задач в пространстве общих целей совместной деятельности. Разработана программа общих образовательных событий и воспитательных мероприятий, в том числе направленных на сопровождение образовательных инициатив. Создан сетевой учебный план элективных курсов, которые проходят еженедельно, а также курсов-погружений, реализуемых в течение нескольких дней. Как правило, занятия проходят в форме тренинга. В перспективе — проведение сессий для углубления профильных предметов. Коллективы школ организуют совместно повышение квалификации учителей, принимают согласованные решения по развитию материальной базы обоих образовательных учреждений.

Любопытная деталь: в ходе эксперимента результаты ЕГЭ стали повышаться.

Существует мнение, что школы в сельской местности закрываются из-за массовой миграции сельского населения в крупные населённые пункты из-за отсутствия работы. В условиях Томской области у сельского населения есть широкие перспективы заниматься фермерством, рыболовством, сбором ягод, грибов, кедровых орехов. Имеются перспективы и дальнейшей разработки природных недр. Есть закрытие школы или её отставание от требований и ожиданий жителей остаётся существенным фактором сохранения населённого пункта.

Подводя итоги, отметим, что **сетевое взаимодействие — процесс многоаспектный**. Нельзя сводить всё богатство его содержания и форм к какой-то одной модели. Важно учитывать, что развитие сетевого взаимодействия предполагает и организационно-управленческие, и такие содержательно-управленческие аспекты: выявление и развитие сильных сторон образовательных учреждений — участников сетевого взаимодействия, сохранение и развитие их уникальности, самобытности; развитие интеллектуальных, кадровых, материально-технических, информационных ресурсов сети. Если её база остаётся прежней, интерес к взаимодействию исчезнет, учителя почувствуют что всё уже «выиграли».

Принцип «выиграл-выиграл» в сетевом взаимодействии работает безотказно. Интересно, что более 80% образовательных учреждений, но которые прошли конкурсный отбор на получение государственного гранта в рамках приоритетного национального проекта, — участники каких-либо образовательных сетей. Можно оценить это как начало, первый шаг в системных изменениях регионального образования. Так что опыт этот, рождённый в нашей области, мы будем продолжать, совершенствуя основные аспекты взаимодействия школ.

Томская область