

КАКИМ СТАНЕТ УПРАВЛЕНИЕ В НАШЕЙ ШКОЛЕ?

Каждый год в отечественное образование приходит когорта молодых директоров школ, на плечи которых ложится немало забот по «модернизации», а на самом деле — по реконструкции образования. От их умений, убеждений, моральных принципов зависит, какой станет школа.



Ната Крылова,
кандидат
философских наук

Каждое новое поколение переоценивает то, что сделано предшественниками, и выстраивает свой ранг смыслов в понимании происходящего «здесь и теперь». Молодым директорам нужно иметь особое чутьё на значимость и актуальность тех или иных идей, ценностей, норм и представлений, бытующих в нашем разношёрстном педагогическом сообществе. От этого зависит не только их успех в школах, но и развитие отечественного образования.

Как помочь молодым директорам (и, конечно, молодым учителям) выработать в себе способность анализа преходящих и непреходящих идей и ценностей? Как им самим открыть в себе способность видеть смену этих идей в контексте эволюции педагогики, а не только смены своего статуса? Один из способов — семинары, дискуссии, «круглые столы», профессиональное направленное общение молодых педагогов и деятелей образования, имеющих инновационный опыт. В рамках одного семинара был проведён опрос. Директора школ отмечали, что им наиболее интересно «знание разных форм организации», «практические рекомендации», «живое общение с коллегами», «новые идеи», «поиск ответов на собственные вопросы», «опыт соорганизации профессионального сообщества», «возможность посмотреть на себя со стороны». И только единицы заявляли о том, что хотят создать свою Школу радости.

Директора школ — прагматики. Такими их делает отечественная система управления. Директор в представлении «системы» — главный проводник и исполнитель её образовательной политики. Но кто он на самом деле?

В руках директора две нити: одна связывает его с властной вертикалью (а там свои правила, иной раз очень жёсткие), другая — с педагогическим и образовательным сообществом. В зависимости от своей нравственной и профессиональной позиции он может выбрать три варианта жизнедеятельности: первая или вторая нить либо их узел. Но в конечном счёте **решающее значение будет для него иметь не характер социально-управленческих связей, а его отношение к детям (поскольку директор — прежде всего педагог, организующий педагогическую деятельность и образовательное пространство).**

«О, только не говорите мне о детях». Это фраза одного из участников семинара и связана она с одной из тенденций современной педагогики: увлечением управленческой проблематикой. Правда, и раньше, даже во времена «застоя», много писалось о социальном управлении. Возможно, поэтому стало привычным представление, что все «хорошие» изменения появляются только на базе «правильных» управленческих решений независимо от места их осуществления (школы, колонии, армии, бизнеса).

Вывод, казалось бы, прост: управленческие решения самоценны и универсальны, стоит ими овладеть и правильно применять, любая организация станет развивающейся и эффективной. Литературы по этому поводу как в России, так и особенно за рубежом колоссальное количество! При этом особая роль приписывается тем управленческим решениям, которые работают на властные отношения в системе уп-



правления. На деле школьная организация лишь отчасти подчиняется правилам и нормам теорий социального управления.

Но директора-то школ, молодые — особенно, верят в «универсальность» и эффективность всеобщих управленческих решений и хотят «научиться» именно им, поскольку хотят с их помощью быстро добиться успеха и реконструировать образовательные процессы в своей школе (впрочем, и молодые учителя верят в действенность чужих методик). Они стремятся показать свой профессионализм и утвердиться в новом статусе. И это можно сделать, как они думают, на основе многочисленных рекомендаций, которые видят в управлении или признанных, но чужих методиках, *панацеей (т.е. универсальное лекарство)*.

Не здесь ли отчасти истоки «бездетности» наших педагогических теорий и практических рекомендаций? Полагаясь на действенность рациональных процедур и красивых схем, мы часто забываем о реальных взрослых и детях, конкретном детско-взрослом сообществе, которые трудно втиснуть в рамки условных «типов организации», а если всё же мы даём им тот или иной «ярлык», то тут же делаем кучу оговорок.

Необходимо решить, на каком языке говорить с молодым директором школы. На знакомом ему педагогическом, или формализованном социально-управленческом, или заумном научном?

Не подменит ли он у себя в школе педагогику управлением («бездетным» управлением) или квазинаукой? Это не пустой вопрос — от него зависит направление жизнедеятельности школ.

В каком поле «функционирует» директор? Разговор с молодым директором — это не изобретение нашего времени. Ещё Коменский вслед за «Дидактикой» пишет «Законы хорошо организованной школы», где намечает обязанности директора (ректора) — наблюдать и руководить.

Однако история педагогики, если её читать с «управленческой» позиции, обращена в основном не к руководителю, а к учителю. И это не случайно — все образовательные процессы развёртываются в пространстве **взаимодействия педагога и ребёнка**. В этом заложен огромный смысл: школа — вторая после семьи **разновозрастная организация жизнедеятельности детско-взрослого сообщества**. Поэтому и директор школы не столько управленец-руководитель, сколько **лидер детско-взрослого сообщества**.

Когда читаешь книгу «Разговор с молодым директором школы» В.А. Сухомлинского, то видишь эту грань: директор для него — педагог прежде всего и педагог первоклассный. Почему же Сухомлинский избирает эту, *не=управленческую*, позицию? Ведь он — плоть от плоти традиционной, даже авторитарной школы, основанной на жёсткой управленческой парадигме, к тому же он использует, правда, изредка, в своём политическом языке то, что являет собой вынужденную дань тогдашнему командному стилю руководства.

Социальные льготы педагогических работников



Любовь Погребняк,
юрист, кандидат
педагогических наук

Почему в разъяснениях нового пенсионного законодательства приводится разный ожидаемый период выплаты пенсии?

По новому закону ожидаемый период выплаты пенсии составляет 19 лет (228 месяцев) (будет введён лишь в 2013 году). В 2002 году этот период был равен 12 годам (114 месяцам). Период выплаты станет увеличиваться каждый год на 6 месяцев до достижения 16 лет (192 месяцев), что произойдёт в 2010 году, затем он будет ежегодно увеличиваться на 1 год (12 месяцев), пока не достигнет 19 лет.

Работаю социальным педагогом в школе-интернате для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Будет ли засчитано время работы в данном учреждении мне в стаж для пенсии по выслуге лет?

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 29.10.02 № 781 и новыми правилами работа в должности социального педагога засчитывается в стаж работы в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в том числе и в школе-интернате, специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии, в специальных учебно-воспитательных учреждениях открытого и закрытого типа, образовательных учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи, и в учреждениях социального обслуживания.

Сейчас эта работа засчитывается в педагогический стаж для пенсии за выслугу лет, если она производилась до 1 ноября 1999 года. Такие же правила применяются теперь и к педагогам-психологам и инструкторам по труду.



Один из работников подал заявление о предоставлении ему вычета в размере 300 рублей на ребёнка своей жены. Имеем ли мы право предоставлять ему такой вычет, если он официально ребёнка не усыновлял?

Согласно подпункта 4 пункта 1 ст. 218 Налогового кодекса РФ налоговый месяц налогового периода распространяется на каждого ребёнка у налогоплательщиков, являющихся родителями или супругами родителей, опекунами или попечителями, на обеспечении которых находится ребёнок.

Таким образом, Налоговый кодекс РФ не связывает возможность предоставления вычета в размере 300 рублей с обязательным наличием между налогоплательщиком и ребёнком кровных уз или отношений усыновителя — усыновлённого. Вычет может предоставляться не только родителям или усыновителям, но и тем налогоплательщикам, которые своих детей не имеют, но являются супругами родителей детей. Главное, чтобы ребёнок находился на обеспечении налогоплательщика. Следовательно, вы имеете право предоставлять вычет в размере 300 рублей работнику на ребёнка его жены.

Супруги имеют по одному ребёнку от первых браков. Сколько вычетов на детей в этом случае следует предоставить каждому: по одному — на своего ребёнка или каждому по два на своего ребёнка и на ребёнка супруга?

Вычет должен предоставляться каждому из супругов не только на своего ребёнка, но и на ребёнка второго супруга. То есть и мужу, и жене необходимо предоставлять по два вычета. Вычеты на детей предоставляются до того месяца, в котором их доход, исчисленный нарастающим итогом с начала года, превысит 20 000 рублей.

Как исчисляется непрерывный трудовой стаж при назначении пособий по временной нетрудоспособности?

Согласно письма Фонда социального страхования РФ от 25.10.02 № 02-18/05-7418 «Об исчислении непрерывного трудового стажа при назначении пособий по временной нетрудоспособности» и в соответствии со ст. 183 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.01 № 197-ФЗ размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты устанавливаются федеральным законом.

Согласно ст. 423 Трудового кодекса Российской Федерации изданные до введения в дейст-

Да, Сухомлинский идеализирует классно-урочную систему. Да, принимает властную вертикаль школьной системы как данность. Но всё это он оставляет *за пределами своего внимания*. Главное для него — общение взрослого и ребёнка, одного взрослого и другого по поводу ребёнка. В этом — **глубинный гуманистический смысл** его творчества (за что его и «изводили» администраторы от педагогики).

Мысленно общаясь с директором, Сухомлинский считает нужным обратить его внимание на такие стороны школьной жизни, которые рассматриваются им как значимые ценности:

- педагогический труд — это творческий труд;
- все педагогические явления взаимосвязаны;
- в отношении трудных детей нужна особая забота;
- нравственное воспитание имеет приоритетный характер;
- духовная жизнь взрослых и детей определяет всё, что делается в школе.

Именно эти проявления жизни школы директор должен обеспечивать и для них создавать условия. Если Сухомлинский и говорит о некоторых элементах управления (посещение уроков и их анализ, руководство умственным трудом школьников или подведение итогов учебного года), то они рассматриваются в контексте гуманной педагогики. Он даже пользуется особым термином — *«педагогическое руководство школой»*. А каждый учитель, в его понимании, соединяет в своей деятельности две функции — интеллектуального труда и общения с детьми. Поэтому вполне закономерно Сухомлинский считает основной задачей директора анализ педагогического мастерства.

«Если вы хотите быть хорошим директором, стремитесь, прежде всего, стать хорошим педагогом, хорошим воспитателем детей», — вот основная мысль Сухомлинского, вот основа его подхода.

Если метафорично охарактеризовать такого педагога, как Сухомлинский, в качестве директора, то, пожалуй, он был директором-садовником: с любовью возделывал почву, которая давала жизнь и делала культурным любой «росток», а вовсе не руководил персоналом и уж совсем не отделял этот «персонал» от детей. В этом видится главная задача молодого директора: попытаться стать таким садовником.

Аналогичную позицию занимает Ш. Амонашвили, который называет учительский коллектив педагогическим ансамблем, где каждого учителя выделяет его педагогическая вера.

Но есть и альтернативные подходы: *школа без директора*.

Может ли существовать школа без директора? Этот вопрос для администратора школы и управленца-чиновника времён модернизации может показаться странным и даже абсурдным, провокационным. Многие не мыслят развитие без хорошо структурированного управления. И хотя в *«Концепции модернизации российского образования»* подчёркива-



ется, что одним из приоритетов становится «*модернизация самой существующей отраслевой модели управления этой системой*», что нужно *уходить от административных рычагов* управления, всё же такие установки предстают как очередное «плановое мероприятие». Ведь пока в нашей системе образования доминируют, даже укрепляются, другие — *технологическо-властные* — подходы.

Тем не менее история педагогики знает школы, где формально-функциональная роль директора была сведена к минимуму и осуществлялась, скорее, как дань местной (окружной) властной структуре. Это — свободные школы (например, в Англии). Решались проблемы управления следующим образом:

- педагоги выдвигали на роль директора кого-либо из педагогического коллектива по очереди сроком на один год, и избранный добросовестно выполнял функции представительства и подготовки минимальной отчётности перед вышестоящим инспектором;
- все текущие вопросы и более сложные проблемы решались в школе коллегиально, на демократической основе, вместе с детьми.

Возможно ли такое в условиях жёстких, закрытых систем управления образованием, какой является наша, отечественная система? Однозначного ответа на этот вопрос нет.

Видимо, да, возможно, если какая-либо региональная система управления стремится стать действительно открытой. Но, возможно, и нет, если *централизация* останется движущей силой модернизации и нам не удастся использовать организации гражданского общества как рычаги децентрализации системы управления образованием и сделать реальными процессы его демократизации.

Как можно трансформировать традиционную школу в демократическую?

Основной способ сделать это — связать управление школой на первом этапе с запуском процессов самоорганизации, а затем сделать самоорганизацию детско-взрослого сообщества доминирующим процессом. Именно в этом случае отходят на второй план, а потом и снимаются совсем такие проблемы, как «сопротивление персонала», типичные для административно-ролевого стиля управления, где всё делается не по воле, а по указанию того, кто стоит выше в школьной иерархии.

Преобразование школьной организации (имеющей определённый тип подчинения и сопротивляющийся персонал) в дружное разновозрастное сообщество возможно только с опорой на «*светлый ребячий демократизм*» (Я. Корчак).

Самоорганизации же не нужна иерархия. Самоорганизация опирается на добровольность участия каждого педагога в деятельности коллектива, его самостоятельно проявленную

вие настоящего Кодекса нормативные правовые акты Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, применяемые на территории Российской Федерации постановления Правительства СССР по вопросам, которые в соответствии с настоящим Кодексом могут регулироваться только федеральными законами, действуют впредь до введения в действие соответствующих федеральных законов.

В связи с этим при назначении, исчислении и выплате пособий по временной нетрудоспособности исполнительные органы Фонда и страхователи по-прежнему руководствуются нормативными правовыми актами бывшего Союза ССР. В соответствии с п. 25 Основных условий обеспечения пособиями по государственному социальному сохранению, утверждённых Постановлением Совета Министров СССР и ВЦСПС от 23.02.84 № 191 «О пособиях по государственному социальному страхованию», размеры пособий по временной нетрудоспособности, кроме случаев трудового увечья и профессионального заболевания, определяются в процентном отношении от непрерывного трудового стажа.

Согласно п. 27 Основных условий непрерывный трудовой стаж при определении размера пособия исчисляется ко дню наступления нетрудоспособности в соответствии с Правилами исчисления непрерывного трудового стажа рабочих и служащих при назначении пособий по государственному социальному страхованию, утверждёнными Постановлением Совета Министров СССР от 13.04.73 № 252 (в ред. Постановлений Совмина СССР от 27.12.83 № 1225, от 24.11.90 № 1177, от 01.07.91 № 432; СП СССР, 1973, № 10, ст. 51; 1984, № 4, ст. 19; 1990, № 31, ст. 150; 1991, № 20, ст. 78).

Указом Президента Российской Федерации от 15.03.2000 № 508 «О размере пособия по временной нетрудоспособности» (в ред. от 31.03.02) действующий порядок исчисления непрерывного трудового стажа граждан при назначении пособий по временной нетрудоспособности сохранён впредь до принятия соответствующего федерального закона. Действие в настоящее время выше-названных Правил исчисления непрерывного трудового стажа подтверждается решениями Верховного Суда Российской Федерации от 15, 20 августа 2002 года (дела ГКПИ 2002-868, ГКПИ 2002-771).

Поскольку последние изменения и дополнения в Правила вносились в 1991 году, то применять их следует с учётом принятого в последую-



щем законодательства Российской Федерации, а также международных соглашений (договоров) с участием Российской Федерации. Поэтому вопросы исчисления непрерывного трудового стажа при назначении пособий по временной нетрудоспособности сейчас регулируются не только названными правилами, но также и следующими нормативными правовыми актами Российской Федерации:

1. В соответствии с п. 14 Постановления Совета Министров РСФСР от 04.02.91 № 76 «О некоторых мерах по социально-экономическому развитию районов Севера» за работниками, высвобождаемыми в связи с реорганизацией, ликвидацией объединений, предприятий, организаций и учреждений, расположенных в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, а также в районах и местностях, где надбавки выплачиваются в порядке и на условиях, определённых Постановлением ЦК КПСС, Совета Министров СССР и ВЦСПС от 6.04.72 № 255, непрерывный трудовой стаж сохраняется на период трудоустройства, но не свыше 6 месяцев.

2. Согласно п. 2 ст. 28 Закона Российской Федерации от 19.04.91 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» время, в течение которого гражданин в установленном порядке получает пособие по безработице, стипендию, принимает участие в общественных работах, время, необходимое для переезда по направлению органов службы занятости в другую местность и трудоустройства, а также период временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам, призыва на военные сборы, привлечения к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе, исполнением государственных обязанностей, не прерывает трудового стажа, но в непрерывный трудовой стаж этот период не засчитывается.

3. Согласно ст. 7 Закона Российской Федерации от 14.07.92 № 3297-1 «О закрытом административно-территориальном образовании» за работниками предприятий и (или) объектов, других юридических лиц, расположенных на территории закрытого административно-территориального образования, высвобождаемыми в связи с реорганизацией или ликвидацией данных организаций, а также при сокращении численности или штата работников непрерывный трудовой стаж сохраняется на период трудоустройства, но не более чем на 6 месяцев.

ответственность и профессиональный интерес, самоопределение и саморазвитие. При этом инициация поисковой педагогической деятельности может исходить даже не от директора, а от учеников и их родителей, которые начинают участвовать в управлении школой на равных с директором. Более того, они (ученики) вовлечены в самоорганизацию учебного процесса: самостоятельно выбирают учебный предмет, курс, факультатив, темы для изучения и даже учителя (речь идёт об открытой, студийной форме организации учебной деятельности, которая уже опробована в некоторых школах, например в московской Школе самоопределения, екатеринбургской Школе-парке, великолукской Школе свободного выбора).

В ситуации самоорганизации меняется весь стиль и содержание управления. В школе, в которой начинает действовать механизм саморазвития, как хороший оркестр, возможна слаженность действия без руководства директора (дирижёра). Однако способны к самоорганизации, к сожалению, немногие школы. Эта ситуация — следствие, во-первых, нашей привычки к административно-ролевому стилю управления и патерналистскому отношению государственных структур к школе; а во-вторых, доминирования в научных исследованиях интереса к *технологиям управления*, но не к методам *культурного взращивания самоорганизации*.

Вот, например, типичный заголовок статьи «Технологизация управления образованием» и суждение: «Любое управленческое действие имеет функциональную структуру, которая образуется осуществляемыми им функциями» — не называю автора, поскольку подобные рассуждения кочуют из журнала в журнал, из книги в книгу, да и важно не имя, а сам подход. В рамках этого подхода школа предстаёт обычным объектом управления. С позиции управленческой вертикали, школой управлять проще, если её администрация и директор играют по формализованным правилам.

Но школа подчиняется не столько правилам формальной логики, сколько нормам логики диалектической и даже иррационального опыта. В школе как разновозрастном детско-взрослом сообществе ежедневно возникают ситуации, неподвластные никакой логике и «технологизации».

Как помочь молодому директору справляться с такими ситуациями? Здесь поможет только разбор конкретных жизненных ситуаций, метод анализа прецедентов. Именно так писали Сухомлинский, Нил, Корчак, Макаренко, Песталоцци, Руссо. Они не стремились вывести строгие педагогические правила и дать рецепты на все случаи, поскольку в педагогике каждый случай — уникален и требует своего правила. Их книги — это профессиональное осмысление педагогических прецедентов.

Так какая же наука нужна директору школы, если его вслед за Сухомлинским рассматривать прежде всего как педагога экстракласса?



Возможна ли педагогическая наука о педагогическом искусстве? Вопрос странный, ведь принято считать, что наука — «краеугольный камень» практики и без науки педагог не может стать профессионалом. Эти вопросы кажутся странными и для учительского сообщества, так как большинство учителей мало что знают о современной науке и в области своей специализации, и в области педагогики и психологии. Обычно они обходятся тем, чему выучились в вузе, а также тем, что услышат на семинаре и о чём прочитают в попавшей в их руки методичке или статье. Для каждого учителя основа его деятельности — личный профессиональный опыт. Пользу «науки» он оценивает только на основе личного опыта.

Поэтому вопрос «Почему наука и практика развиваются в параллельных пространствах?» будет стоять всегда. Более того, педагогическая наука время от времени будет впадать в анабиоз или, превращаясь в квазинауку, входить в явное противоречие с педагогической практикой, которая развивается по законам искусства, а не науки. И это будет *до тех пор, пока педагогическая наука не станет частью рефлексии самого педагога.*

Все согласятся, что деятельность педагога, особенно наделённого творческими способностями, всегда уникальна и неповторима. И в этом смысле квазинаука противостоит практике: с помощью формальных методов искусство не объяснить. Но квазинаука не только существует, но и пытается реализоваться в практике.

«Квази» значит «почти», «подобный и похожий». Когда молодой директор школы или учитель становится аспирантом и начинает укладывать свой опыт в прокрустово ложе диссертации, мой первый совет ему: овладейте на время подготовки к защите квазинаучным языком (потом его необходимо забыть). Этот совет рождается не от моей любви к квазинаучному языку, а оттого, что все диссертации (по требованию ВАК) и все теоретические работы по педагогике пишутся деревянным языком и в подражание методам естественно-научных исследований (а там обязательны гипотезы, эксперименты, классификация, дедукция, абдукция, технология, верификация и пр.). Это — наука без педагогических прецедентов.

Квазинаучным языком овладеть легко именно потому, что он — «квази». Труднее сделать текст **действительно научным и культурным по своему содержанию.** У нас же подавляющее большинство текстов так и остаются квазинаучными. Нормальный педагог шарахается именно от таких текстов. Деревянный язык большинства педагогических книг — болезнь, которую трудно вылечить. Читаешь иное издание, подготовленное самими педагогами, и думаешь: неужели они и в школе так говорят?!

Сколько квазинаучных терминов мы употребляем, когда пытаемся осмыслить педагогическую деятельность (одна толь-

4. Согласно п. 1 Указа Президента Российской Федерации от 05.11.92 № 1335 «О дополнительных мерах по социальной защите беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, уволенных в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций», беременным женщинам и женщинам с детьми в возрасте до трёх лет, уволенным в связи с ликвидацией предприятий, учреждений, организаций, у которых отсутствуют правопреемники, при невозможности подбора им подходящей работы и оказания помощи в трудоустройстве органами службы занятости, время со дня их увольнения до достижения ребёнком возраста трёх лет включается в непрерывный трудовой стаж для назначения пособий по государственному социальному страхованию.

5. На основании ст. 64 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации, утверждённого Постановлением Верховного Совета Российской Федерации от 23.12.92 № 4202-1, время нахождения сотрудников на службе в органах внутренних дел засчитывается в их общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж по специальности на следующих льготных условиях: один год службы за полтора года трудового стажа. При этом сотрудникам, уволенным из органов Внутренних дел и поступившим на работу или учёбу, стаж не прерывается, если со дня увольнения, не считая времени переезда к месту работы или службы, не прошло свыше 3 месяцев.

6. В соответствии со ст. 51 Положения о прохождении службы в органах налоговой полиции Российской Федерации, утверждённого Постановлением Верховного Совета Российской Федерации от 20.05.93 № 4991-1, сотрудникам, уволенным со службы в органах налоговой полиции и поступившим на работу или учёбу (не считая времени проезда к постоянному месту жительства в случае его изменения), время их службы в органах налоговой полиции засчитывается в непрерывный трудовой стаж при назначении пенсии и пособий по государственному социальному страхованию.

7. Согласно п. 5.8 Положения о главе администрации края, области, города федерального значения, автономной области, автономного округа Российской Федерации, утверждённого Указом Президента Российской Федерации от 03.10.94 № 1969 «О мерах по укреплению единой системы исполнительной власти в Российской Федерации», при освобождении главы администрации от занимаемой должности за ним сохраняется непрерывный трудовой стаж, если перерыв между



днём прекращения работы в должности главы администрации и днём поступления на новое место работы не превысил 1 года.

8. В соответствии со ст. 18 Федерального закона от 30.03.95 № 38-ФЗ «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» за одним из родителей или иным законным представителем ВИЧ-инфицированного несовершеннолетнего, при поступлении на работу до достижения несовершеннолетним возраста 18 лет, непрерывный трудовой стаж сохраняется.

9. В соответствии со ст. 16 Федерального закона от 31.07.95 № 119-ФЗ «Об основах государственной службы Российской Федерации» при увольнении в связи с ликвидацией государственного органа или сокращением штата государственному служащему выплачивается средний заработок по ранее занимаемой должности в течение 3 месяцев (без зачёта выходного пособия). Если государственному служащему не предоставляется работа в соответствии с его профессией и квалификацией, государственный служащий остаётся в реестре государственных служащих (с указанием «в резерве») с сохранением в течение года непрерывного трудового стажа государственной службы.

10. Согласно п. 13, 14 и 16 Положения об организации общественных работ, утверждённого постановлением Правительства Российской Федерации от 14.07.97 № 875, с лицами, желающими участвовать в общественных работах, работодатель заключает срочный трудовой договор. На них распространяется законодательство Российской Федерации о труде и социальном страховании. Время, в течение которого гражданин принимает участие в оплачиваемых общественных работах, не прерывает трудовой стаж и засчитывается в общий трудовой стаж.

11. В соответствии с п. 3 ст. 10 и п. 5 ст. 23 Федерального закона от 27.05.98 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих» время нахождения граждан на военной службе по контракту засчитывается в непрерывный трудовой стаж из расчёта 1 день военной службы за 1 день работы, а время нахождения граждан на военной службе по призыву — 1 день военной службы за 2 дня работы. При этом непрерывный трудовой стаж гражданам, уволенным с военной службы, сохраняется при условии, если перерыв между днём увольнения с военной службы и днём приёма на работу (поступления в образовательное учреждение) не превысил

ко новомодная «технология» чего стоит: если, дескать, строго соблюсти все требуемые «параметры» процесса, то «на выходе» получится «заданная модель выпускника»).

Вот уже сто лет как не получается. Потому, что пытаемся применять технологический подход там, где возможен только культурологический.

В результате сложилась парадоксальная ситуация:

- очень многим учителям не нужна такая «наука»;
- пишутся диссертации, которые нужны только ВАК и самому диссертанту якобы для их статуса;
- есть учителя и директора школ, которым «наука» вроде бы и нужна, но учёные пишут больно непонятно, поэтому толку от таких книг мало;
- есть учёные, которые много пишут во благо соединения науки и практики, но никак их не соединяют;
- есть некая социальная потребность развивать науку и практику (правда, невозможно определить «направления» развития).

Причина нестыковок в том, что многие научные тексты мертвы. Они манипулируют абстрактными «процессами», «системами», «объектами», «субъектами», «типами» и т.п. Используют даже формулы. Поэтому на базе «*бездетной*» педагогики расцвела «*бездетная педагогическая наука*». Из квазинаучных текстов ушла жизнь. На их страницах не увидишь конкретного ребёнка и подростка. С другой стороны, существуют книги и брошюры, описывающие без всякого анализа «конкретику» образования (методики, сценарии, описания бесед). Кроме того, есть множество текстов явно рецептурного характера, некая «педагогическая кулинария»: возьми немного «воздействия» и «среды», добавь признаки ученического самоуправления, подвергни всё термической обработке в местном отделе управления и получи школьный пирожок. *Педагогическая наука в её современном виде малоэффективна, она в основном обслуживает, к сожалению, саму себя.* Педагогу подобный квазинаучный анализ не прибавит нового знания, не даст понимания того, что же происходит на самом деле в классе и школе.

Одна из причин этого — попытки *искусственного* насаждения, так называемого «внедрения» педагогических идей «сверху», вместо того чтобы создать условия для взращивания инновационных педагогических идей в самих школах.

Если педагогическая деятельность — искусство, то...

- **Сердцевина деятельности педагога — общение с ребёнком.** Поэтому-то педагогическая практика и практика управления школой **как часть культуры — всегда уникальна**, её невозможно организовать на технологической основе. Мы же привыкли многогранное разновозрастное культурное общение разделять на обучение (и, соответственно, воспитывающее обучение) и воспитание (которое «спустили» во внеклассную работу), а управление организацией отделять от



самой детско-взрослой общности. Такое разделение — результат квазинаучного представления о первостепенности управления в образовательных процессах. Оно удобно для условного схематического анализа, а в живой практике не работает и у талантливого педагога обучение-воспитание **всегда и везде** неразделимо, как нераздельно для директора-педагога взаимодействие с детско-взрослым сообществом. В этом контексте препарирование методов одного педагога и перенесение их в практику другого мало что даст. **Каждый педагог и каждый директор должен выработать свой, неповторимый, стиль общения с детьми и взрослыми — это его профессиональный долг.**

- Тексты, с которыми работает современный педагог, должны быть **культурными, творческими**, а не наукоподобными. Образование, если оно по своей сути не соответствует условиям постиндустриального общества, превращается в «*аппендикс науки*». ЗУНы — типичное порождение такого подхода. Теперь стали говорить о «компетенциях», но это опять-таки — осведомлённость, овладение, умение пользоваться теми же «знаниями». Что же мы всё время забываем о «способностях» — основе любой культурной деятельности? У нас и об учителе, когда его хотят похвалить, говорят: «знающий педагог». Но почему не «*способный*»? **У педагога надо развивать именно разнообразные творческие способности**, а не квазинаучные компетенции.

- **Способный учитель или директор сам лучше всех других мог бы обобщить свою деятельность.** И не нужен учителю учёный в роли индивидуального летописца или дежурного «осмыслителя» уникального педагогического опыта. Однако у нас в педагогической среде мало кто умеет писать интересные культурные тексты. Ни в школе, ни в институте будущих педагогов не учат писать свободные тексты. Никому не нужен творчески пишущий учитель — с ним хлопот много. Вот и вынужден он со студенческой скамьи постоянно читать квазинаучные тексты о себе и своей сфере деятельности, а не творчески анализировать собственный опыт. Так появляется проблема: наши учителя приучены использовать чужие методики, а не культивировать свои!

- **Способный и вдумчивый учитель не должен уходить из школы.** У нас же при малейшей возможности учитель бежит от квазипедагогической деятельности либо в управленческую вертикаль, становится директором, инспектором, начинает контролировать других, либо погружается в квазинауку, чтобы учить других, как нужно учить.

Если педагогическая наука — не квазидейство, то...

- Она должна избавиться от технократизма и просветительского мифа об истинности раз навсегда установленных научных методов, языка и аппарата, вгоняющих науку в квазисостояние. Только та наука нужна педагогу, которая так же уникальна, как и то, что он мог бы сделать в классе и школе

1 года, а ветеранам боевых действий на территории других государств, ветеранам, исполняющим обязанности военной службы в условиях чрезвычайного положения и при вооружённых конфликтах, и гражданам, общая продолжительность военной службы которых в льготном исчислении составляет 25 лет и более, — независимо от продолжительности перерыва со дня увольнения с военной службы и поступления на работу.

В соответствии с п. 4 ст. 10 названного закона супругам военнослужащих, проходящих службу по контракту, в непрерывный трудовой стаж, необходимый для получения пособий по социальному страхованию, засчитывается весь период проживания с супругами до 1992 года независимо от мест дислокации воинских частей, с 1992 года — в местностях, где они не могли трудиться по специальности в связи с отсутствием возможности трудоустройства и были признаны в установленном порядке безработными, а также период, когда супруги военнослужащих были вынуждены не работать по состоянию здоровья детей, связанному с условиями проживания по месту военной службы супругов, если по заключению учреждения здравоохранения их дети нуждались в уходе.

12. Согласно ст. 25 Федерального закона от 05.07.99 № 3-ФЗ «О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» срок полномочий депутата Государственной Думы засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж или срок службы, стаж работы по специальности. При этом непрерывный трудовой стаж сохраняется при условии его поступления на работу или службу в течение 6 месяцев после прекращения депутатских полномочий.

Супруге депутата Государственной Думы (на основании п. 5 ст. 25 названного закона), уволенному в связи с переездом депутата для осуществления им своих полномочий в Государственной Думе, перерыв в работе засчитывается в общий непрерывный трудовой стаж работы (службы).

13. В соответствии со ст. 256 Трудового кодекса Российской Федерации отпуск женщине по уходу за ребёнком до достижения им 3 лет засчитывается в непрерывный трудовой стаж.

Какими нормативными правовыми актами регламентируется назначение досрочной педагогической пенсии?

Назначение досрочной педагогической пенсии теперь регулируется Федеральным законом



«О трудовых пенсиях в Российской Федерации» (ст. 28); Постановлением Правительства РФ от 29.10.02 № 781, которым утверждены:

- Список должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с пп. 10 п. 1 ст. 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;
- Правила исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, в соответствии с пп. 10 п. 1 ст. 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации». По сути, в Списке и Правилах 2002 года объединены ранее действовавшие положения о педагогической пенсии.

При оформлении пенсии любого работника в первую очередь будут обращать внимание на следующие правила:

- Право на досрочную трудовую пенсию предоставлено лицам, не менее 25 лет осуществлявшим нормы рабочего времени, а начиная с 1 сентября 2000 года — при условии выполнения (суммарно по основному и другим местам работы) нормы рабочего времени, установленной за ставку заработной платы, за исключением случаев, определенных новыми Правилами.

Таким образом, работа, выполнявшаяся в должностях и учреждениях, названных в новом Списке, до 1 сентября 2000 года засчитывается в стаж при любой педагогической или учебной нагрузке, а начиная с 1 сентября 2000 года — при условии выполнения нормы рабочего времени, установленного за ставку.

Исчисление стажа для пенсии работников, занимающих должности, внесённые в Список 1999 года (*руководитель-организатор основ безопасности жизнедеятельности (допризывной подготовки)*) и перенесённые ныне в новый Список, теперь предусматривается на общих основаниях: работа в названных должностях засчитывается в стаж для досрочной пенсии и в том случае, если она производилась до 1 сентября 2000 года (независимо от нормы рабочего времени) и после 1 сентября 2000 года (с учётом выработки рабочей нормы). Однако существуют и некоторые исключения.

Продолжение на стр. 76

(но не делает из-за давления квазиуправления). Только такая наука нужна учителю, которая не перепевает на все лады опыт и давно всем известные достижения, а открывает перед учителем новый горизонт видения или новый подход, которые культурно и добровольно ассимилируются педагогическим сообществом (а не активно внедряются молодым директором).

- Наука, как и педагогическая практика, тоже должна стать действительно культурным феноменом и опираться на способных и критически мыслящих учёных и педагогов, а не на специалистов-ремесленников, поднаторевших в написании квазинаучных текстов.
- Такая «реконструированная» наука **нуждается совсем в другой организации** (специально не говорю об «управлении»). Но это уже совсем другая проблема, о ней нельзя говорить всуе.

Основная преграда на пути изменения технократической связи практики и теории состоит в том, что государство и местные управления образования видят в учителе и особенно директоре — **исполнителя** чужих приказов, чужих программ и методик, чужих теоретических установок.

У нас учитель, даже когда он уходит в директора, остаётся профессионально несвободным. И до тех пор, пока это так и будет, никакой «модернизации» не произойдёт. А несвободному учителю и директору-управленцу сойдёт и квазинаука.

Учителю и директору не дают **творчески, свободно** строить педагогическую деятельность. Их вогнали в бесконечный процесс «открытых» и закрытых уроков, обсуждений, утверждений, рассмотрений, проработок, разработок, согласований и аттестаций. В сравнении с ними учёный ещё имеет некую свободу творчества: у него есть утверждённая тема и планируемый результат, всё остальное — в его свободной воле. Но почему не обеспечить педагогам того же?!

Наш учитель должен иметь право взять в течение пяти-шести лет годичный (или хотя бы полугодовой) творческий отпуск (как в большинстве стран Европы). Это время необходимо для краткосрочного повышения квалификации или подготовки культурных текстов по осмыслению реальной, а не выдуманной педагогики. Наш учитель должен иметь право работать в классе, где не больше 10–12 человек, что как раз и обеспечит повышение качества образования в целом по всей стране. Тогда у него естественным образом появится исследовательский интерес (потому что не будет искусственных попыток сделать каждого учителя исследователем). Тогда у *некоторых педагогов* возникнет потребность теоретически осмыслить свой опыт. Тогда и произойдёт соединение практики и науки, отпадёт потребность и в квазинауке, и в квазиуправлении. **НО**