



Кроме того, далеко не у всех школьников есть реальная возможность получить сертифицированный официальный документ (например, диплом за участие в городской предметной олимпиаде). Следовательно, нужно включать в портфолио и «неофициальные» материалы, дающие представление о достижениях школьника.

Ошибка 6. Сбор материалов только за 9-й класс.

В данном случае школьник или его семья собирают документы и материалы только за 9-й класс или за несколько месяцев до его окончания.

Рекомендуем не ограничиваться только этим сроком.

Третья группа ошибок связана с подменной идеей портфолио традиционными схемами

Ошибка 7. Подмена портфолио зачётной книжкой. Это довольно частая ошибка (хотя регионов, которые используют портфолио, ещё немного). В регионе или в школе принимают решение издать и использовать зачётную книжку, где всё уже заранее разграфлено, школьнику остаётся только вписывать свои показатели. Но и это часто может делать только учитель или другой взрослый (руководитель творческого объединения учреждения дополнительного образования), который фиксирует достижения (или неудачи) школьника. Здесь налицо явная и принципиальная подмена портфолио, куда сам школьник может включать и то, что ему нравится, и то, что он считает нужным, «зачётной книжкой», из которой ни один лист или документ нельзя убрать без «определённых педагогических последствий» (как дневник, который по определению «неприкосновенен»).

Рекомендуем папку личных достижений не делать «зачётной книжкой» с пронумерованными страницами и невозможностью изъять или заменить тот или иной документ. Именно свобода особенно важна для ученика, собирающего свой портфолио как папку личных достижений.

Ошибка 8. Подмена портфолио обязательной характеристикой классного руководителя или педагогического совета. В этом случае происходит вполне естественная для многих педагогов подмена процедуры свободного сбора и предъявления материалов портфолио самим школьником идеей «обязательной характеристики», которую составляет классный руководитель или же педагогический совет школы и которая имеет определённые педагогические последствия для ребёнка.

Рекомендуем не превращать портфолио в характеристику, которую выдаёт классный руководитель или педагогический совет, тем более с определёнными педагогическими последствиями для школьника. Включение характеристики в материалы портфолио (в виде рекомендации или отзыва классного руководителя) — дело самого школьника. Это нужно зафиксировать в официальном Положении о портфолио, которым и должны руководствоваться педагоги и коллективы школ.



Юридические консультации

Любовь Погребняк,
юрист, кандидат педагогических наук

Государство выделяет на оплату труда каждого учителя дополнительно сумму в размере трёх дополнительных окладов в зависимости от разряда ЕТС. Правильно ли поступает администрация школы, распределяя два из них как ежеквартальные премии, по своему усмотрению, лишая одних (нет нарушений трудовой дисциплины, учитель не болел) значительной суммы и награждая других, не забывая себя?

*По поручению коллектива учителей
Агрызской средней школы № 2, Республика
Татарстан, Н.П. Пугачёва*

Правильно ли поступает администрация школы, распределяя ежеквартальные премии по своему усмотрению?

Согласно ст. 144 Трудового кодекса РФ работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования с учётом мнения представительного органа работников. Эти системы могут устанавливаться также коллективным договором.

Порядок и условия применения стимулирующих выплат в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются Правительством РФ, в организациях, финансируемых из бюджета субъектов Российской Федерации, — органами государственной власти соответствующего субъекта РФ, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, — органами местного самоуправления. Условия и размеры премии предусматриваются в положении о премировании, устанавливаемого работодателем с учётом мнения представительного органа работников (ст. 144 Трудового кодекса РФ).

Таким образом, администрация школы поступает неправомерно, распределяя премию по своему усмотрению. При распределении премии администрация образовательного учреждения должна руководствоваться положением о пре-



мировании работников школы с учётом мнения представительного органа работников (профсоюзного комитета школы). Условия премирования работников образовательного учреждения могут устанавливаться также коллективным договором, действующим в школе.

В нашем районе 831 учитель–предметник и около 300 воспитателей. В кабинете работают: заведующий районного методкабинета, методист по воспитательной работе, методист по учебникам, методист по дошкольному воспитанию, методист по работе с кадрами, три методиста–предметника.

Какие методисты должны быть в районном кабинете и правильное ли у нас распределение должностей?

У методистов большая нагрузка. Некоторые курируют дополнительно один, а некоторые три, четыре и пять предметов. Но доплата за напряжённость у всех одинаковая — 10%. Каковы надбавки у методистов за расширенную зону обслуживания и напряжённость?

Разъясните, пожалуйста, постановление Правительства РФ от 1.10.02 № 724 «О продолжительности удлинённого отпуска». Наш отпуск — 42 календарных дня.

Относится ли к нам, методистам районного методического кабинета, данное постановление? Когда будет рассмотрен вопрос о выслуге лет? По каким причинам мы не пользуемся никакими льготами ни как педагоги, ни как специалисты?

Методисты районного методического кабинета, Республика Башкортостан, Кугарчинский район, с. Мраково

Какие методисты должны быть в районном кабинете?

Формирование штатов методических кабинетов (центров) осуществляется как на основе приказа Министерства просвещения СССР от 05.12.85 № 209, так и на основании нового законодательства.

Типовые штаты районных и городских методических кабинетов системы образования формируются следующим образом:

- заведующий — 1;
- методисты по учебным дисциплинам и воспитательной работе — расчётно;
- методист по дошкольному воспитанию — расчётно;
- методист по библиотечным фондам школьных учебников — 1;

Ошибка 9. Подмена систематической работы над портфолио разовой акцией. В этом случае портфолио воспринимается только как инструмент для выбора профиля в 10-м классе, как разовая акция, позволяющая повысить эффективность набора выпускников 9-х классов основной школы на профильное обучение в старших классах полной средней школы.

Рекомендуем рассматривать портфолио как технологию, которая будет нужна в течение всей профессиональной жизни человека.

Ошибка 10. Завышенные требования к внешнему оформлению портфолио. Некоторые педагоги и родители предъявляют чрезвычайно высокие требования к внешнему виду портфолио школьника: например, оформлять собранные материалы только типографским способом или брошюровать материалы в мастерской.

Рекомендуем не увлекаться внешним оформлением материалов. Главное для портфолио — его содержание и выдержанный стиль оформления, а не внешняя красота. Но следует выдержать саму схему заполнения портфолио: титул и основные разделы.

Четвёртая группа ошибок связана с оценкой материалов портфолио

Ошибка 11. Стремление оценить баллами все материалы портфолио. В нескольких российских регионах приняли решение оценивать определёнными баллами все документы и материалы учебного портфолио (даже рекомендательные письма, отзывы на творческие работы ученика). Это объясняется стереотипами педагогической практики: ученик должен обязательно получить оценку, так как у педагога нет иных стимулов и рычагов влияния. Часто выставаемый балл никак не комментируется, т.е. ученик должен просто принять его как данность и смириться с этим. Это в корне противоречит замыслу портфолио.

Рекомендуем документы портфолио школьника оценивать только в соответствии с принятой в муниципальной образовательной системе шкалой. Как правило, это только сертифицированные документы, включённые в первый раздел портфолио, который называется «Официальные документы». Все остальные материалы папки личных достижений ученика могут оцениваться квалитетически, с указанием оригинальности материалов и мышления автора, актуальности и проработанности, полноты и аккуратности. Всё зависит от самого материала, который представил ученик.

Ошибка 12. Завышение «удельного веса» портфолио. Значительное повышение «удельного веса» портфолио означает, что его итоговый балл в некоторых регионах равен, а иногда даже больше, чем результаты сданных государственных экзаменов. Например, при общей максимально возможной сумме баллов за четыре государственных экзамена — 20 (два обя-



зательных — математика и русский язык, а также два экзамена по выбору школьника — сданы на «5»), а «вес» портфолио в баллах также равен 20 или даже 30, или 40 баллам.

Рекомендуем не преувеличивать значение итогового балла портфолио по сравнению с официальными результатами госэкзаменов. Портфолио — важный, но всё же дополнительный инструмент определения профиля дальнейшего обучения. Рекомендуемый нами «вес портфолио» — от 5 до 10 баллов.

Ошибка 13. Отсутствие единства в оценке материалов портфолио. Сегодня нет необходимых нормативных документов, в соответствии с которыми материалы портфолио всех школьников региона, а тем более муниципалитета, оценивались бы по единой шкале и признавались бы всеми общеобразовательными учреждениями региона.

Рекомендуем разработать и на уровне региона принять локальный нормативный документ, который будет регулировать вопросы оценивания и использования материалов портфолио при формировании состава классов для дальнейшего профильного обучения.

Надеемся, что анализ этих ошибок поможет организаторам профильного обучения избежать возможных сбоев при использовании технологии портфолио.

А теперь предлагаем описание модели подготовки портфолио, подготовленной М.Ю. Пашковой, директором лицея № 120 г. Челябинска. Свой материал она назвала «Роль и место портфолио в организации предпрофильной подготовки учащихся».

«Экспериментальной деятельностью по предпрофильной подготовке учащихся 9-х классов, цель которой — **определение дальнейшей образовательной траектории развития личности**, наш педагогический коллектив начал заниматься с апреля 2003 года.

Портфолио, в отличие от традиционных контрольно-оценочных средств, содержит более объективные данные, показывающие всестороннюю деятельность школьников: занятия на элективных курсах, участие в социальной практике, в олимпиадах. Ребята в большинстве случаев сами заполняют свои портфели достижений и воспринимают его как **самооценку возможностей и достижений**. Мы считаем, что это очень важно для подростков, так как в этом возрасте приоритетны собственное мнение и мнение сверстников, а не взрослых (педагогов, родителей). В работе с портфолио подросток сравнивает свои достижения; развивается способность к рефлексии, более объективным становится представление о своих возможностях.

Чтобы работа с портфолио приобрела системный характер, мы разработали циклограмму деятельности куратора эксперимента, учителя, классного руководителя, психолога; организовали информационно-просветительскую работу с родителями на начальном этапе эксперимента и коррекционную — в процессе работы; провели мониторинговые исследования.

— библиотекарь — 0,5 ставки;

— секретарь-машинистка — 1.

Должности методистов по учебным дисциплинам и воспитательной работе устанавливаются из такого расчёта:

1. Одна должность на 260 педагогических работников школ, школ-интернатов, детских домов всех типов и наименований, расположенных в городах и рабочих посёлках.

2. Одна должность на 130 педагогических работников школ, школ-интернатов, детских домов всех типов и наименований, расположенных в сельской местности.

Должность методиста по дошкольному воспитанию устанавливается из расчёта одна единица на 30 дошкольных учреждений, имеющих в районе.

Каковы надбавки у методистов за расширение зоны обслуживания и напряжённость?

В соответствии с рекомендациями о порядке исчисления зарплаты работников образовательных учреждений (приложение к письму Министерства образования РФ и Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 16.01.01 № 20-58-196/20-5/7 раздел 2 п. 2.1) объём педагогической работы у методиста составляет 36 часов в неделю.

Таким образом, ставка заработной платы методиста выплачивается за 36 часов работы в неделю.

Раздел 7 п. 7.3 данных рекомендаций предусматривает доплаты за увеличение объёма выполняемых работ. Размеры доплат за увеличение объёма работ устанавливаются руководителем учреждения по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются.

Раздел 8 п. 8.1 этих же рекомендаций устанавливает надбавки за напряжённость, интенсивность труда и т.д. Размеры надбавок и порядок их установления определяется учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда самостоятельно, и закрепляются в положении коллективным договором (соглашением).

Относится ли к нам, методистам районного методического кабинета, постановление Правительства РФ от 1 октября 2002 года № 724 о продолжительности удлинённого отпуска?

Постановление Правительства РФ от 01.10.02 № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлинённого оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам



образовательных учреждений», распространяется только на работников образовательных учреждений.

При предоставлении методистам районного методического кабинета отпуска необходимо руководствоваться постановлением Правительства РФ от 13.09.94 № 1052 «Об отпусках работников образовательных учреждений и педагогических работников других учреждений, предприятий и организаций», так как это постановление для данных категорий работников сохраняет силу и в настоящее время. Согласно постановлению Правительства РФ от 13.09.94 № 1052 продолжительность отпуска работников учебных, учебно-методических, методических кабинетов составляет 42 календарных дня. (Смотрите Извлечение из этого постановления в части, которая сохраняет силу в соответствии с п. 2 постановления Правительства РФ от 01.10.02 № 724.)

По каким причинам методисты районного методического кабинета не пользуются льготами ни как педагоги, ни как специалисты?

Согласно законодательству РФ все льготы, продолжительность отпуска и другие преимущества педагогических работников установлены в связи с их работой с детьми в образовательных учреждениях.

Когда же будет рассмотрен вопрос о выслуге лет методистам районного методического кабинета?

В настоящее время работа в должности методиста не засчитывается в стаж, дающий право на досрочное назначение трудовой пенсии (пенсии за выслугу лет), так как согласно Правилам исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости, в стаж засчитывается педагогическая деятельность (работа) в государственных и муниципальных учреждениях для детей в соответствии с подпунктом 10 п. 1 ст. 28 Федерального закона «О трудовых пенсиях в Российской Федерации» от 17.12.01 № 173-ФЗ, вступившим в силу с 1 января 2001 года.

Вопрос о праве методистов районного методического кабинета на досрочное назначение трудовой пенсии (пенсии за выслугу лет) в настоящее время пока не рассматривается.

Все разделы и содержательные компоненты портфолио, связанные с анализом собственной деятельности, её планирование и проектирование требуют педагогического и психологического сопровождения. Весьма полезным в работе с третьим разделом портфолио («Отчёты и рекомендации») оказались запланированные бинарные уроки по экономике-технологии, а также элективный курс «Мой выбор», который ведётся в рамках все-российской образовательной программы, рекомендованной Министерством образования и науки РФ.

На занятиях активно обсуждались и заполнялись такие содержательные разделы портфолио, как «Мои жизненные планы», «Самоотчёт по социальной практике». А правильно оформить резюме ребята научились на занятиях по элективному курсу «Основы профессионального самоопределения», через который прошли все выпускники в рамках профконсультирования и профориентационной работы во время предпрофильной подготовки.

Но в работе с портфолио есть «узкие места». Ребята пассивно относятся к нему, если не планируют поступать в профильный класс или хотят поступать в техникум или училище, где портфолио сегодня не востребованы (а это в среднем 35–40% от общего числа девятиклассников).

Итак, для нас портфолио становится эффективной формой оценивания, помогает решать такие педагогические задачи на этапе эксперимента, как:

- высокая учебная мотивация;
- навыки рефлексивной деятельности;
- умение проектировать;
- активность и самостоятельность школьников.

Поэтому, отработав структуру и содержание портфолио девятиклассников в прошлом учебном году, мы вводим его в 4, 8 и 10-х классах».

Ещё один вариант портфолио разработан в гимназии «Горностаи» (г. Новосибирск).

«В существующих *отечественных* документах портфолио понимается как возможность «накопительной оценки достижений ученика», т.е. акцент делается на функции оценивания. Вместе с тем возможен и другой, более широкий, подход к пониманию назначения портфолио: помощь самому ученику в дальнейшем (в том числе профильном) самоопределении, стимул для *саморазвития*. Такое понимание портфолио не исключает и накопления оценочной информации: результаты экзаменов, годовые оценки — всё это должно входить в один из разделов портфолио. Эти два подхода к определению сути портфолио условно можно назвать «оценочным» и «развивающим» — в зависимости от того, какое место занимает оценочная часть в составе портфолио, и от того, какая цель считается приоритетной: оценивание ученика или помощь в его самоопределении и развитии.

На заседании научно-методического совета гимназии было выработано понимание *портфолио как направленного преж-*



де всего на помощь ученику в его саморазвитии: педагоги-практики чувствуют жизненность тех или иных нововведений, стараются направить их в русло реальной помощи детям. Выбранный нами подход в чём-то близок к пониманию портфолио, которое есть в некоторых американских работах на эту тему, а также созвучен концепции профильного обучения, разработанной сотрудниками Института общего среднего образования РАО. Так, в американских определениях портфолио — это коллекция работ, которая демонстрирует **усилия** ученика (старался, пытался), **прогресс** (было хуже, стало лучше) или достижения в определённой области; документирует приобретённый учеником **опыт**. Авторы упомянутой выше концепции считают, что главной целью профильного обучения обозначена возможность для школьников получить полноценное образование в соответствии с их индивидуальными склонностями и потребностями. Поэтому если высок спрос на какую-либо специализацию, профиль, то надо не столько ужесточать конкурс и оценивание, сколько расширять ресурсную базу для удовлетворения этого социального заказа. Это подразумевает приём всех желающих и дальнейший их отсев при неуспеваемости (неспособности осилить программу) или по желанию самого ученика (не подходит, нет интереса, понял, что это не его стезя).

Мы определили цели и задачи портфолио для ученика 5–11-го класса.

Портфолио — индивидуальная папка ученика, где собрано:

1) *то, что поможет ученику в его профильном самоопределении:*

- информация об успеваемости по предметам за все годы обучения: выдаётся на руки в конце года с накопительной статистикой за все годы (отдел мониторинга качества обучения или классный руководитель делает ксерокопию из журнала, разрезает и раздаёт каждому ученику);
- информация об участии в олимпиадах и других мероприятиях (собирают школьники, члены олимпиадного комитета и передают в отдел мониторинга);
- информация об участии в мероприятиях вне школы, с подписью родителей, педагогов или других ответственных лиц; по возможности с приложением копий документов;
- самооценка своих достижений, отношения к предметам, курсам;
- результаты психологических тестов, помогающих в профессиональном самоопределении;

2) *то, что поможет ученику в личностном росте, самовыражении:*

- положительные отзывы друзей, учителей, родителей, напутственные слова и всё доброе, что становится основой для развития личности;
- всё, что ученик сам захочет поместить, что отражает его индивидуальность (с учётом того, что это будут просматривать разные люди): увлечения, хобби, чем интересуется, к чему стремится».

Мы с мужем сельские педагоги. Работаем в сибирской глубинке. Ответьте нам, пожалуйста:

1. Почему служба в армии по призыву входит в педагогический стаж, но не даёт права на пенсию по выслуге лет? Разве существуют разновидности педагогического стажа? Мы обращались в Пенсионный фонд, принять заявление отказались. Хотелось бы получить официальный ответ, который можно было бы предъявить в Пенсионный фонд, если служба в армии входит в стаж, дающий право на пенсию по выслуге лет.

2. В моей трудовой книжке в начале трудовой деятельности сделаны записи:

— воспитатель ГПД — 6 мес.;

— организатор внеклассной работы — 7 лет (с 1983 г.).

В списке профессий, дающих право на пенсию по выслуге, их нет. Но есть просто воспитатель и замдиректора по воспитательной работе (каковым, по сути, я и являюсь). Что мне теперь можно сделать? Кроме школы, я нигде не работала, тем более все годы ещё и вела уроки биологии, а запись об этом была сделана позднее (с припиской «исправленному верить»), и её не считают действительной. Какие документы, кроме трудовой, я могу представить в подтверждение своего стажа?

*Н.К. Царикова, Красноярский край,
Уярский район, с. Сухоной*

1. В настоящее время служба в Вооружённых силах РФ не включается в стаж, дающий право на досрочную пенсию по старости (за выслугу лет) в связи с педагогической деятельностью, так как ст. 28 Закона РФ «О трудовых пенсиях Российской Федерации» установлено, что на досрочное назначение трудовой пенсии имеют право лица, не менее 25 лет осуществлявшие педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей.

Вместе с тем с 1 января 2005 года отпуск по уходу за ребёнком после его рождения длительностью 1,5 года, служба в армии по призыву будут зачисляться в стаж, дающий право на досрочную пенсию по старости (из доклада вице-преьера Александра Жукова Президенту России).

2. Работа в должности воспитателя группы продлённого дня и организатора внеклассной работы не даёт право на досрочное назначение трудовой пенсии, так как постановлением Правительства Российской Федерации от 29.10.02 право на досрочное назначение пен-



сии по старости даётся воспитателям, заместителю директора по воспитательной работе.

Вместе с тем право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости работавшим в должности «воспитатель группы продлённого дня», «организатор внеклассной работы» может быть оспорено в судебном порядке.

По образованию я учитель начальных классов общеобразовательной средней школы, стаж работы 26 лет, 19 лет (с 1976 по 1996 г.) работала в детском саду воспитателем, один год — замдиректора по воспитательной работе, 6 лет — старшей вожатой. Имею 1—ю квалификационную категорию. В этом году обучаюсь дистанционно на курсах повышения квалификации, имею ли я право:
а) на методический день;
б) на льготную пенсию.

Имеет ли методический день администрация школы: директор школы, завуч по воспитательной работе, по учебной работе, если они ведут уроки?

*Л.В. Дубская, Алтайский край,
Алейский район, с. Кабаково*

1. Действующим законодательством предоставление методического дня работникам образовательных учреждений не предусмотрено. Наличие свободных дней (одного или более в неделю) у учителей зависит от того, насколько правильно составлено расписание уроков в школе. Учитель не обязан присутствовать в школе в свой свободный от занятий день, если на этот день не предусмотрено никаких общешкольных мероприятий, в которых он был бы задействован.

2. Несмотря на то что у вас стаж педагогической работы 26 лет, вы не имеете права на досрочную (по выслуге лет) трудовую пенсию, так как работа в должности старшей пионерской вожатой в списке от 06.09.91 № 463, от 22.09.99 № 1067 не входит в список должностей и учреждений, работа в которых засчитывается в стаж работы, дающий право на досрочное назначение пенсии по старости лицам, осуществляющим педагогическую деятельность в государственных и муниципальных учреждениях для детей, утверждённых постановлением Правительства Российской Федерации от 29.12.02 № 781.

Продолжение на с. 82

Вопросы и комментарии авторов статьи:

1. Прежде всего, вызывает сомнение необходимость выдавать, и тем более включать, в портфолио информацию об успеваемости «за все годы» в виде ксерокопии. Зачем? Что это даёт? Общие итоги обучения (и успеваемости) фиксируются экзаменами, тем более сегодня повсеместно вводится ЕГЭ.

2. Что означает подпись родителей, которой подтверждается участие ребёнка в мероприятиях школы? Откуда об этом знают родители? Со слов самого ребёнка? Или им обязательно присутствовать при этом? И главное — что это добавляет к содержанию портфолио? Можно ли этим способом стимулировать более внимательное отношение родителей к портфолио своего ребёнка?

3. Основную тревогу вызывает позиция о включении в портфолио результатов психологических тестов, помогающих в профессиональном самоопределении. Какие тесты используются, насколько они профессиональны и достоверны? Кто проводит тестирование? При каких условиях? И главное — *кто интерпретирует полученные результаты?* Как об этом общается ребёнку и его родителям? Одним словом, возникает очень много вопросов, ответы на которые, вполне возможно, есть именно в данной гимназии с сильной психологической службой и опытом такого тестирования. А если у школы нет таких специалистов и условий? Что делать в этом случае? И не приведёт ли такая активная «психологизация» работы с портфолио к превращению его в психологическую характеристику-рекомендацию, которую будут обязаны выдавать школьные психологи всем выпускникам сначала в 9-м, а потом в 11-м классе?

4. Далее, не совсем ясно, что означают «напутственные слова»? Какой смысл вкладывают авторы модели портфолио в это словосочетание? Зачем они, что дают тому, кто решает вопрос о профильном обучении ребёнка?

Далее приводится сама структура портфолио гимназии «Горностай».

«В предлагаемом нами варианте портфолио состоит из пяти разделов:

0. «Паспортичка»;
1. «Учебная активность»;
2. «Творческая активность»;
3. «Рекомендации, самоотчёты, отзывы»;
4. «Для души»;
5. Приложение: список официальных документов и их ксерокопии.

Портфолио ученика гимназии «Горностай»

Все документы должны быть датированы: проставлены дата и класс.

Вводная часть: «Паспортичка». Она содержит официальные (паспортные) данные об ученике и находится на листе, следующем за титульным. Титульный лист ученик оформляет по



Образовательное учреждение находится в селе. Разъясните, какие права и обязанности в соответствии с действующим российским законодательством относятся к компетенции органа местного самоуправления в области образования?

В соответствии со ст. 31 Закона РФ «Об образовании» компетенция органов местного самоуправления в области образования заключается в следующем:

1. Органы местного самоуправления ответственны за:

- реализацию права граждан на получение установленного Законом РФ «Об образовании» обязательного основного общего образования;
- ежегодную публикацию среднестатистических показателей о соответствии федеральным и местным требованиям условий осуществления образовательного процесса в образовательных учреждениях, расположенных на подведомственных им территориях.

2. К исключительной компетенции в области образования органов местного самоуправления относятся:

- планирование, организация, регулирование и контроль деятельности местных (муниципальных) органов управления образованием, образовательных учреждений в целях осуществления государственной политики в области образования;
- формирование местных бюджетов в части расходов на образование и соответствующих фондов развития образования, разработка и принятие местных нормативов финансирования системы образования;
- обеспечение гражданам, проживающим на соответствующих территориях, возможности выбора общеобразовательного учреждения;
- регулирование в пределах своей компетенции отношений собственности в системе образования;
- создание, реорганизация и ликвидация муниципальных образовательных учреждений;
- создание и ликвидация местных (муниципальных) органов управления образованием и (или) самоуправляемых школьных округов, определение их структуры и полномочий, назначение и увольнение по согласованию с государственными органами управления обра-

Организационная культура и организационное поведение дают ответы на вопросы о том, что принято (одобряется) и что не принято в школе, как поступать человеку в той или иной ситуации. Таким образом, различия в особенностях организационной культуры и поведения определяют лицо школы. Чтобы понять, в чём это выражается, необходимо понаблюдать за тем, как приветствуют друг друга коллеги, обратить внимание на то, существуют ли различия в приветствии между учителями и учениками, руководителем и учителями, руководителем и учащимися. Какие слова и фразы содержатся в школьной документации — бюрократические или человечески тёплые (например, «явка всем обязательна», «уважаемые коллеги», «в соответствии с планом работы школы проводятся предметные олимпиады, в связи с этим...» и т.д.); как расставлена мебель в классах, каково поведение учителя и школьника на уроке. Например, могут ли учащиеся свободно общаться с учителем, задавать ему спонтанно вопросы в ходе урока или инициатор коммуникации — учитель, которому принадлежит право задавать вопросы, и т.д.

Интерпретировать увиденное и услышанное не так просто, как может показаться. То, что естественно для члена этой организации, представителем другой организационной культуры иногда может быть воспринято как отклонение от нормы. Между тем «отклонение от нормы» как раз и определяет особенности этой школы и её ценности. В любом случае для понимания организационной культуры и поведения требуются дополнительные знания в области управления человеческими ресурсами и практический опыт анализа различных культур.

Среди ценностей демократии чаще всего называют свободу, выбор, равенство, открытость, кооперацию, согласие. Из этого следует, что формирование гражданина демократического общества должно происходить в организационной культуре школы, где эти ценности реализуются в поведении педагогов и руководителя. При этом свободу следовало бы понимать как наличие у людей реальных прав, позволяющих им управлять различными аспектами жизни школы, возможность иметь различные мнения и интересы, но при этом обеспечиваемую поддержкой баланса интересов всех членов коллектива и прежде всего ориентир на дело. Равенство же проявляется в равном удовлетворении потребностей всех работающих в школе. Людям важно понимать, что они каждый день взаимодействуют с коллегами, с другими людьми и принимают коллективную ответственность за многие свои действия и решения, то есть сотрудничают.

Каковы особенности поведения педагога в рамках урока организационной культуры демократической школы? Уточню, что само понятие «урок» в демократической школе в значительной степени отличается от традиционных представлений о нём, поскольку урок может выходить за рамки кабинета (например, для выполнения задания часть учащихся может отправиться в читальный зал библиотеки, а часть — опрашивать местных жителей на улице по какому-то вопросу). Исходя из этого корректнее ис-



пользовать понятие «пространство урока» и при этом рассматривать его как проживание опыта деятельности.

Итак, каким может быть поведение учителя в пространстве урока демократической школы? Оно может быть определено с помощью нескольких стратегий. Стратегия в контексте статьи базируется на признании человека как основной ценности. Используя одну и ту же стратегию, с помощью различных технологий можно прийти к разным результатам, используя одну и ту же технологию — к одинаковому.

Стратегия развития активной позиции учащегося изначально предполагает групповую активность, основанную на интеграции и взаимодействии учащихся. В отечественной практике (например, в исследовательской деятельности учителей московской «Школы самоопределения» А.Н. Тубельского) такая активность называется иногда «совместностью». Эта стратегия может реализовываться разными способами. Например, на первом этапе учитель ставит перед школьниками проблему или задаёт вопрос. Затем представляет структуру урока так, чтобы учащимся была понятна его цель. Далее он предлагает разработать критерии оценки, поскольку результат будет достигнут разными путями. Учитель инициирует и поддерживает высказывания учащихся о возможности достичь результат по предлагаемой структуре урока. Учащиеся высказывают версии или гипотезы по плану урока. Составив план, учитель предлагает сформировать группы, где в качестве лидеров могут выступать учащиеся, которые высказали варианты его корректировки. Учитель перед началом работы в группах говорит о временном интервале, который потребуется для успешного достижения цели, кроме того, учащиеся сами могут поставить вопрос о продолжительности работы. В ходе совместного обсуждения заключается некий устный договор. Таким образом, учащиеся получают опыт не только совместного взаимодействия, переговоров, но и достижения согласия, общего мнения.

На этом этапе важно, что, с одной стороны, учитель сам инициирует активность, а с другой — поощряет активное поведение учащихся.

Второй этап — работа в группах (процесс, направленный на достижение результата). Здесь важно дать ребятам возможность скооперироваться, самостоятельно договориться о распределении ответственности, то есть самим организовать процесс. У каждого школьника возникает реальная ситуация выбора, когда он проявляет желание выполнять какую-то работу согласно собственным интересам. Для педагога здесь важно при развитии активной позиции ученика отслеживать, чтобы у учащихся менялись роли и обогащался опыт поведения в совместной деятельности.

В процессе групповой работы учащимся предоставляется возможность выполнять задания под руководством учителя, который как бы самоустраняется от детского коллектива. Однако остаётся возможность для многообразных форм обратной связи: например, ученик — учитель, ученик — ученику: учитель — ученик. Учитель может вмешиваться в работу учащихся, но лишь

зованием руководителей местных органов управления образованием;
— назначение руководителей муниципальных образовательных учреждений, если иное не предусмотрено типовыми положениями об образовательных учреждениях соответствующих типов и видов или решением органа местного самоуправления;
— строительство зданий и сооружений муниципальных образовательных учреждений, обустройство прилегающих к ним территорий;
— контроль условий аренды зданий, помещений и иных объектов собственности образовательными учреждениями;
— использование государственных и муниципальных образовательных учреждений, объектов культуры и спорта в интересах образования;
— установление дополнительных налогов и льгот, стимулирующих развитие образования;
— учёт детей, подлежащих обязательному обучению в образовательных учреждениях, реализующих образовательные программы основного общего образования.

3. Разграничение в компетенции в области образования между муниципальными образованиями, территория одного из которых является частью территории другого (регулируется в порядке, установленном законодательством субъекта Российской Федерации).

4. Разграничение компетенции в области образования между органами местного самоуправления регулируется в порядке, установленном уставом (положением) органов местного самоуправления.

5. Местные (муниципальные) органы управления образованием не вправе самостоятельно принимать к своему рассмотрению вопросы, отнесённые к компетенции государственных органов управления образованием.

Что такое годовой календарный учебный график? Кто его утверждает?

В компетенцию образовательного учреждения входит разработка и утверждение по согласованию с органами местного самоуправления главных календарных учебных графиков (п. 8 ст. 32.2 Закона РФ «Об образовании»).

Годовой календарный график включает в себя дату начала учебного года, сроки проведения осенних, зимних, весенних и летних каникул, а также дополнительных каникул для учащихся



первых классов и дату окончания учебного года (обычно по классам).

В общем виде основные элементы учебных графиков присутствуют в уставе общеобразовательного учреждения. Как правило, необходимость их уточнения связана с особенностями календаря (общевыходные, праздничные и нерабочие дни могут приходиться на различные числа месяца), но может быть связана также с природными (например, наводнение, пожары) или социальными явлениями (например, проведение антитеррористической операции).

Годовые календарные учебные графики ежегодно рассматриваются на педагогическом совете и (или) совете школы, согласовываются с органами местного самоуправления (обычно в лице органа управления образованием) и утверждаются приказом директора школы.

Органы государственной власти, органы управления образованием и органы местного самоуправления не вправе изменять учебный график образовательного учреждения после его утверждения, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст. 15.2 Закона РФ «Об образовании»).

Возможно ли присвоение звания «Ветеран труда» работникам, награждённым почётными грамотами ФНПР и знаком «За активную работу в профсоюзах»?

Согласно ст. 7 Федерального закона «О ветеранах» от 12.01.95 № 5-ФЗ (ред. 08.08.2000), право на присвоение звания «Ветеран труда» имеют следующие граждане РФ:

1. Лица, награждённые орденами и медалями, либо удостоенные почётных званий СССР, РСФСР или РФ, либо награждённые ведомственными знаками отличия в труде и имеющие трудовой стаж, дающий право на пенсию по старости или за выслугу лет.

2. Лица, начавшие свою трудовую деятельность в несовершеннолетнем возрасте в период Великой Отечественной войны и имеющие трудовой стаж не менее 40 лет для мужчин и 35 лет для женщин.

В соответствии с Указом Президента РФ № 1270 от 25.09.99 «Об утверждении положения о порядке и условиях присвоения звания «Ветеран труда» решение о присвоении звания «Ветеран труда» либо об отказе в присвоении этого звания принимается органом ис-

затем, чтобы подчеркнуть важность креативного подхода при решении проблемы или зафиксировать тупик (например, кризис во взаимодействии участников группы, бездействие, скрытый конфликт). Продуктивной работу группы можно считать тогда, когда её участники задают вопросы по существу, стремятся выработать совместное понимание терминов, пути решения проблемы.

На следующем этапе представляются продукты — результат совместной деятельности учащихся. Здесь учитель поддерживает диалог о том, каким образом был достигнут результат, какие трудности возникали при этом, что помогало, а что тормозило работу в группе. Далее класс совместно с учителем анализирует результат работы в соответствии с принятыми критериями оценки. При этом важна как самооценка, так и оценка внешними экспертами — учащимися — участниками других групп. Учитель поддерживает высказывания о том, что могло способствовать выполнению работы на более высоком уровне, а также гипотезы учащихся — участников других групп о способах совершенствования продукта (что можно было сделать, чтобы достичь лучшего результата).

Наряду с развитием активной позиции ученика на демократическом уроке целесообразно использовать стратегию взаимообучения. Это более усложнённый вариант. Здесь также используется групповой подход в пространстве урока, однако после защиты продукта группы переформируются по интересам, и представители различных групп рассказывают друг другу о том, как они достигли результата, то есть идёт взаимообучение различными методами, способам — процессу деятельности.

Стратегия построения урока под названием «case-study» (случай) базируется на культурологическом подходе к демократии в школе. Основанием его служат личный опыт учащихся и предположение о том, что они воспитываются в семьях с различными традициями, взглядами на мир, отношениями людей в мире. Каждый учащийся сталкивается с различными ситуациями в жизни и интерпретирует их по-своему. Культурологический подход к демократии в школе уместен в многонациональных регионах и мегаполисах. Неоднородность национального состава как учащихся, так и педагогов может стать показателем демократичности организационной культуры школы.

Какое поведение педагога влечёт за собой культурологический подход в пространстве урока? Основанием для него служит убеждение педагога в том, что у каждого школьника — свой жизненный опыт. Учащиеся приходят на урок со своим багажом знаний о мире, который они получили вне стен школы, а учитель — со своим. При этом опыт детей существенно отличается друг от друга. В процессе обучения педагог делится своим опытом, а школьники — своим. Учитель выслушивает истории учащихся, поддерживает ученика, рассказывающего какой-нибудь случай из его жизни, создаёт условия для совместного обсуждения рассказанного. Такой способ ведения демократического урока можно назвать неплановым обучением. Стратегия непланового обучения во многом базируется на развитии критического мышления и предполагает



некое скептическое отношение ко всему происходящему. Ученик, который задаёт вопросы, склонен в большей степени развивать своё образование, чем ученик, который пассивно впитывает материал, заранее заготовленный учителем. В современной педагогике немало противников стратегии, развивающей критическое мышление. В качестве контраргументов обычно называют формирование негативной системы ценностей — скептицизма, недоверия. Среди аргументов «за» — стремление к познанию, прояснение представлений об объектах, явлениях, феноменах.

При движении школы в демократическом направлении для руководителя ценен опыт других школ, особенно тех, которые рекомендовали себя как школы с демократической ориентацией.

Анализ организационных культур и организационного поведения демократических школ позволил выделить некоторые (далеко не все) особенности, оказывающие влияние на становление человека демократического общества.

**Элементы организационной культуры
и организационного поведения в демократической школе**

Организация физического пространства	<ul style="list-style-type: none"> • начальная, средняя и старшая школы находятся в одном здании; • у детей и педагогов есть места для общения и решения проблем собственными силами; • в коридорах или вестибюлях расставлена мебель (диваны, скамейки и т.п.), на которой ученики могут общаться и обсуждать проблемы одни или со взрослыми; • в учительской столы стоят кругом, а не по отдельности; • в учительской много информационных стендов, на которых размещаются коллективный договор, план ключевых дел и другая информация; • в школе много мест, где вывешиваются и постоянно обновляются фотографии о прошедших делах; • в школе вывешиваются и выставляются творческие работы учащихся; • в школе много мест, где вывешивается информация, в том числе объявления; • в кабинетах парты либо отсутствуют, либо стоят кругом, полукругом, горизонтальными рядами, в виде амфитеатра, либо индивидуально, когда у каждого ученика своя парта; • в школе много предметов интерьера, изготовленных руками детей
Особенности поведения педагогов	<ul style="list-style-type: none"> • учителя одного предмета с уважением относятся к учителям других предметов; • новых педагогов встречают дружелюбно; • учителя не боятся признаваться в том, чего они не знают; • каждый учитель имеет свою «педагогику»; • учителя интересуются тем, что происходит вне стен школы; • к слабоуспевающим ученикам относятся с уважением; • учителя советуются с учащимися по поводу изменений в обучении; • учителя знают имена учащихся из тех классов, в которых они не являются ведущими преподавателями; • учителя верят свидетельствам учащихся; • учителя к учащимся обращаются по имени; • учителя в урочное и внеурочное время обсуждают с детьми разные интересные их темы; • учеников не вызывают отвечать к доске или по журналу; • не выставляют отметок на каждом уроке; • учителя предпочитают качественную оценку количественной; • в школе не используют «красную пасту»; • предпочитают активные и интерактивные способы обучения; • ценят юмор; • педагоги могут называть завуча по имени, а друг друга на «ты»

полнительной власти субъекта Российской Федерации. Кроме того, в связи с отсутствием установленного федеральным законодательством определения понятия «ведомственный знак отличия в труде», а также письмом Министерства труда и социального развития РФ от 11.02.02 № 791-ГК, отменившим учёт ведомственных знаков отличия в труде, комиссия по рассмотрению спорных вопросов, возникающих при присвоении звания «Ветеран труда», Министерство труда и социальной защиты населения Ставропольского края своим решением от 21 мая 2002 года утвердило следующий перечень ведомственных знаков в труде, учитываемых при присвоении звания «Ветеран труда»: нагрудные и почётные знаки, нагрудные значки, медали, почётные и заслуженные звания работников отрасли (ведомства), почётные грамоты (дипломы), если награждение производилось Президентом РФ, Правительством РФ, руководителями федеральных органов власти РФ, руководителем Администрации Президента РФ, руководством Конституционного суда РФ, Верховного суда РФ, Высшего Арбитражного суда РФ, руководством Генеральной прокуратуры, руководителями федеральной государственной власти СССР и РСФСР и при этом имеется ссылка на решение федерального органа.

В соответствии с вышеуказанным решением комиссии почётные грамоты ФНРП за длительную, безупречную работу в профсоюзных и знак «За активную работу в профсоюзных» не являются основанием для присвоения звания «Ветеран труда» до принятия законопроекта Государственной Думой.

Что представляет собой административно-общественный контроль за охраной труда в образовательном учреждении?

Административно-общественный контроль по охране труда — это совместный контроль администрации школы и профсоюзной организации за состоянием охраны труда. Для систематического соблюдения требований законодательства по охране труда вводится следующая *многоступенчатая система контроля*.

Первая ступень контроля осуществляется учителями, воспитателями. Они ежедневно до начала работы проверяют рабочие места учащихся, исправность оборудования и инструмента. Одни отклонения от правил и норм техники безопасности, производственной санита-



рии и пожарной профилактики устраняются сразу же, остальные записываются в журнал учёта проверки административно-общественного контроля и указываются сроки их устранения.

Вторая ступень контроля осуществляется заведующими кабинетами, мастерскими совместно с общественным инспектором профсоюзного комитета школы по охране труда. Они ежедневно тщательно контролируют состояние охраны труда в своих подразделениях. Выявленные в ходе проверки недостатки устраняются на месте или записываются в журнал учёта проведения административно-общественного контроля с указанием сроков и ответственных лиц за их исполнение.

Третья ступень контроля осуществляется заместителем директора по учебно-воспитательной работе, заместителем по воспитательной работе, директором по административно-хозяйственной деятельности, которые один раз в три месяца (четверть) проводят проверку состояния охраны труда во всех структурных подразделениях школы и принимают меры к устранению выявленных недостатков.

Четвёртую ступень контроля осуществляет руководитель общеобразовательной школы совместно с председателем профкома, которые один раз в полугодие изучают материалы третьей ступени административно-общественного контроля, на основании результатов проводят проверку состояния охраны труда во всех структурных подразделениях школы и устраняют руководителями подразделений недостатки, отмеченных в журнале учёта проведения административно-общественного контроля первой и второй ступени.

Отчёты ответственных лиц за выполнение соглашения по охране труда заслушивают на совместных заседаниях администрации и профсоюзного комитета школы. На основании проведённой проверки руководитель школы издаёт приказ. Дважды в год (каждое полугодие) он отчитывается перед коллективом о выполнении мероприятий по соглашению охраны труда, которое заключается между администрацией и профсоюзным комитетом школы.

Продолжение на с. 88

Особенности поведения детей	<ul style="list-style-type: none">• учащиеся начальной, средней, старшей школ свободно общаются между собой и знают друг друга по именам;• учащиеся разных классов и параллелей участвуют в общих делах или проектах;• дети на переменах свободно передвигаются по школе, бегают и играют в подвижные игры;• учащиеся не боятся заходить в кабинет директора;• учащиеся доверяют педагогам;• дети часто самостоятельно иницируют дела;• дети часто выражают проблему в художественной, творческой форме и размещают свои произведения в пространстве школы
Особенности поведения руководителя	<ul style="list-style-type: none">• привлекает педагогов к принятию решений, но понимает, что не все хотят участвовать в этом процессе;• поддерживает независимое и творческое поведение скорее, чем конформное;• одинаково приветствует взрослых и детей;• поощряет инновационную деятельность педагогов, их профессиональный поиск;• руководителю нравится, когда к нему в кабинет приходят дети
<p>Особенности организационной культуры и организационного поведения, выделенные на основе опыта демократических школ и представленные в таблице, можно воспринимать как артефакты. Их интерпретация не может быть однозначной, а попытка механически соотнести факты, приведённые в таблице, с опытом какой-нибудь школы не гарантирует возможности назвать её демократичной или хотя бы отчасти демократичной. К примеру, в отечественном образовании довольно популярно слово «самоопределение», однако использование его в лексиконе школы ещё не означает её демократичности, поскольку за самоопределением скрывается построение учебного процесса, в рамках которого учащийся, в частности, может выбирать. Например, школа может заявлять, что она помогает учащимся самоопределиваться с помощью профильного обучения. Между тем анализ учебного процесса в младшей и средней школе свидетельствует, что он носит жёстко структурированный характер (расписание, составленное заучем без участия детей, отсутствует возможность выбирать уроки по интересам и т.п.). В школе, где у ученика в течение девяти лет не было условий выбора, вряд ли существует реальное самоопределение. Под сомнение можно поставить самоопределение там, где при построении учебного процесса делается акцент на обязательные курсы и углубление академических знаний, а не на выбор курсов учащимися.</p> <p>При попытке анализировать демократичность школы следует сопоставлять все компоненты и характеристики организационной культуры и организационного поведения. Кроме того, важно понимать, что внедрение изменений в организационную культуру и поведение — процесс поступательный, а значит, требует усилий руководителя по работе с представлениями о профессиональной деятельности и сознанием педагогов. НО</p>	

**Что такое минимальные государственные социальные стандарты? Какое отношение они имеют к образованию?**

Под минимальными государственными социальными стандартами понимаются единые для всей территории страны требования к объёму и качеству предоставления определённого вида бесплатных социальных услуг гражданам РФ на минимально допустимом уровне для обеспечения реализации установленных в Конституции РФ отдельных социальных прав и гарантий.

Группой депутатов внесён на рассмотрение Государственной Думы Федеральный закон «О минимальных государственных социальных стандартах», согласно которому муниципальные государственные стандарты утверждаются в образовании, здравоохранении, культуре, социальном обслуживании населения, жилищно-коммунальном хозяйстве, а также применяются при оказании юридической помощи населению. Законопроект предусматривает, что перечни и виды основных муниципальных государственных социальных стандартов устанавливаются федеральными законами.

Что включает в себя отраслевая программа первоочередных мер по охране труда в учреждениях системы образования РФ?

Для совершенствования организации работы по охране труда, создания здоровых и безопасных условий труда и проведения учебно-воспитательного процесса в учреждениях системы образования РФ, исполнения постановления Правительства РФ от 23.08.95 № 843, постановления Минтруда России от 12.10.94 № 65 приказом Министерства образования РФ от 23.07.96 № 387 утверждена отраслевая программа первоочередных мер по улучшению условий охраны труда в учреждениях системы образования РФ, которая включает следующие мероприятия:

- правовое и нормативное обеспечение охраны труда и техники безопасности;
- организацию охраны труда, техники безопасности на объектах системы образования;
- обеспечение санитарно-технических, гигиенических условий труда;
- обучение, повышение квалификации работников и руководителей образовательных учреждений;
- подготовку специалистов по охране труда;
- страховую защиту работников системы образования от несчастных случаев;

Параллельно с правительственными местные органы управления образованием разрабатывают свои рекомендации. Они также фиксируют комплекс основных требований к содержанию программ, но уже с учётом местной специфики. Эти требования широко обсуждаются с руководителями школ, учителями, лидерами делового мира и общественностью.

Как определяются национальные и региональные приоритеты? Ежегодно школы проводят проблемно-ориентационный анализ результатов образовательного процесса. На основе анализа разрабатываются предложения по совершенствованию организации, содержания и технологий учебно-воспитательной работы в школе. Впоследствии эти материалы поступают в местные отделы образования и проходят дополнительную экспертизу, но уже на другом уровне обобщения: определяются стратегически важные направления развития образовательной системы округа. С учётом этих направлений определяются приоритеты в области повышения квалификации учителей. Разработанные отделами документы поступают в министерство образования и науки. Здесь они вновь анализируются с точки зрения эффективности общенациональной образовательной системы с акцентом на нужды учителей и педагогических коллективов школ страны. Такая схема последовательного изучения потребностей «снизу вверх» на основе самодиагностики и прогнозирования позволяет определить стратегические линии повышения профессионального мастерства британских педагогов на трёх уровнях: национальном, региональном и школьном.

С введением в 1988 г. общенационального учебного плана намечается тенденция к дифференциации требований к содержанию программ. Правительство ожидает, что программы повышения квалификации должны в большей мере удовлетворять системные потребности школ, в то время как местные отделы переносят акцент на индивидуальные потребности учителя. Так, например, национальные приоритеты включают в себя вопросы разработки и выполнения учебных планов и программ, изучения качества работы школы, механизмы создания, организации и содержания деятельности внутришкольных инновационных структур, эффективные стратегии обучения и управления персоналом.

В фокусе внимания разработчиков местных рекомендаций, как правило, оказываются проблемы эффективной организации урока, обучения детей с разными уровнями способностей. Усиливается внимание к социальным проблемам, с которыми сталкивается учитель: обучение детей с особенностями в развитии, образование и демократия, социальное неравенство в образовании, школа и община, бизнес и образование, образование в поликультурном обществе.

Основным средством, позволяющим правительству перенести национальные приоритеты из области рекомендаций в область практических действий, становится активное использование рыночных механизмов финансирования.

С 1987 г. в системе повышения квалификации активно утверждается философия «образовательного консьюмеризма» — идеоло-



гии, направленной на защиту прав потребителей образовательной продукции. Победив в третий раз на выборах, консерваторы интерпретировали успех как мандат доверия народа на проведение рыночной политики и в образовании. Тогдашний министр департамента образования и науки Майкл Форсит (Michael Forsyth), обращаясь к ректорам университетов, так сформулировал позицию правительства: «Мы твёрдо верим в то, что конкуренция или, другими словами, возможность выбора для потребителя — это существенный фактор здорового функционирования социальной сферы, к которой принадлежите и вы. Ваше будущее в ваших руках. Мы создаём климат, который можно назвать бодрящим и стимулирующим. Самые достойные будут становиться всё сильнее и сильнее, а для других лекарство будет находиться в их собственных руках».

Если в период 50–70-х годов местные власти самостоятельно распоряжались правительственными субсидиями, то с 1983 г. в стране вводится система грантов, заключать и финансировать которые от имени правительства поручается Комиссии по ресурсам рабочей силы при министерстве занятости (с 1987 г. — Комиссии по профессиональной подготовке).

В соответствии с грантовой схемой правительство финансирует не все программы повышения квалификации, а только те, которые выдержали конкурс на соответствие национальным приоритетам. Кроме того, используется принцип долевого участия, согласно которому центральные власти оплачивают только 70% стоимости программ, остальные 30% должны быть профинансированы из местных источников.

Отметим, что грантовый подход не используется для субсидирования программ, разработанных на основе региональных рекомендаций. Однако и в этом случае правительство предлагает местным отделам разделить с ним оплату этих программ в размере 50% их общей стоимости.

Новые механизмы финансирования ощутимо меняют отношение местных органов образования к планированию и разработке мероприятий по повышению квалификации учителей. Заинтересованные в правительственных ресурсах, а также эффективном использовании своих собственных ресурсов, органы управления образованием на местах вынуждены предъявлять более высокие требования к колледжам и университетам. В свою очередь, вузы, лишённые гарантированного финансирования, вынуждены конкурировать между собой за право получить средства на разработку и проведение программ повышения квалификации теперь уже, как правило, непосредственно в школах.

Заметим: этот подход с незначительными модификациями сохранился по сегодняшний день и известен под названием School Improvement Grant Programme — грантовая программа, направленная на улучшение работы школы.

Результатом работы по программе становится, с одной стороны, сокращение масштабов и объёмов курсовых мероприятий на базе вузов, связанное с этим сокращение преподавательских штатов, а с другой — увеличение лучших в качественном отношении,

— страховую защиту обучающихся, воспитанников, студентов образовательных учреждений от несчастных случаев;
— информационное обеспечение в области охраны труда.

Своевременное, чёткое, эффективное выполнение мероприятий отраслевой программы позволит снизить процент заболеваемости и травматизма как работников образовательного учреждения, так и обучающихся и воспитанников.

Какие несчастные случаи, произошедшие в общеобразовательной школе, подлежат специальному расследованию?

Специальному расследованию согласно Положению о порядке расследования, учёта и оформления несчастных случаев с обучающимися, воспитанниками и работниками системы образования РФ от 23.07.96 № 378 подлежат:

1) групповой несчастный случай, произошедший одновременно с двумя и более работниками, независимо от тяжести травм пострадавших;
2) несчастный случай с тяжёлым исходом.

Заключение о тяжести травмы выдаётся лечебным учреждением, в котором лечится пострадавший, по запросу администрации;

3) несчастный случай со смертельным исходом. Комиссия по специальному расследованию имеет право потребовать от администрации школы:

— пригласить для участия в расследовании несчастного случая специалистов-экспертов;

— произвести технические расчёты, лабораторные исследования, испытания и другие работы;
— сделать фотоснимки повреждённого объекта, места несчастного случая и представить другие необходимые материалы;

— предоставить транспортные средства и средства связи, необходимые для расследования и т.д.

Комиссия, технический инспектор труда имеют право в ходе расследования получать письменные и устные объяснения от очевидцев и других лиц.

Что включают в себя материалы специального расследования?

Материалы специального расследования должны включать:

1) акт специального расследования с приложением к нему заверенной копии акта по форме Н-1 или ДН-1 по каждому пострадавшему, который составляют в полном соответствии с выводами комиссии, проводившей специальное расследование;



- 2) заключение технического инспектора труда по несчастному случаю;
- 3) планы, схемы и фотоснимки места происшествия;
- 4) объяснения очевидцев несчастного случая, а также должностных лиц, ответственных за соблюдение требований норм и правил по охране труда;
- 5) выписку из журнала о прохождении пострадавшим обучения и инструктирования;
- 6) медицинское заключение о характере и тяжести повреждения пострадавшего, причинах его смерти;
- 7) заключение специалистов, экспертов, результаты лабораторных и других исследований;
- 8) справку в связи с аварией о материальном ущербе;
- 9) выписки из инструкций, положений, приказов и других актов, устанавливающих меры обеспечения безопасных условий труда и ответственных за это лиц.

Руководитель общеобразовательной школы обязан рассмотреть акт и материалы специального расследования несчастного случая, издать приказ (распоряжение) по выполнению предложенных комиссией мероприятий и наказанию виновных лиц.

Как выплачивается единовременное пособие при рождении ребёнка?

Единовременное пособие при рождении ребёнка назначается и выплачивается одному из родителей по месту работы, учёбы, службы. Родителям, которые не работают и не учатся, индивидуальным предпринимателям, адвокатам (нотариусам) и другим лицам, самостоятельно обеспечивающим себя работой, единовременное пособие при рождении ребёнка назначается и выплачивается в органах социальной защиты населения по месту жительства, независимо от размера среднедушевого дохода семьи.

Для получения единовременного пособия заявителю необходимо представить следующие документы:

- справку и свидетельство о рождении ребёнка;
- справку с места жительства;
- выписку из трудовой книжки, военного билета или другого документа о последнем месте работы или учёбы.

При отсутствии хотя бы одного документа пособие не выплачивается.

Единовременное пособие при рождении ребёнка назначается только гражданам, имеющим

чем ранее, проектов, ориентированных на конкретные потребности школ и учителей. Шагом вперёд становится также рост объёма консультационных услуг для школьных педагогов. Чтобы соответствовать требованиям отделов образования и выходить на рынок с предложениями, за которые готовы платить, вузам приходится расширять практику изучения и анализа потребностей и запросов образовательных учреждений и внедрять систему образовательного маркетинга. Авторы программ активно приглашают наиболее талантливых преподавателей для чтения лекций, практических занятий с учителями; совместно со школами вузы проводят научно-практические конференции, семинары, пилотные исследования и т.д. Иными словами, вузы всё более разворачиваются лицом к школе и учителю.

В 80-е годы рыночные тенденции в повышении квалификации учителей усиливаются. В правительственном документе «За лучшие школы» (1985) чётко формулируется предложение более жёстко привязать всю образовательную систему к законам рынка. Согласно закону о реформе образования (1988) школы получают право выйти из-под опеки местных отделов образования и, объединившись в ассоциации, формировать свой собственный бюджет. Это позволяет школам уже сегодня самостоятельно и без посредников в лице отделов образования заключать контракты со всеми поставщиками образовательных программ. Такой подход ещё более усиливает конкуренцию среди вузов, а значит, активизирует их поиски в области повышения качества программ профессионального роста.

С другой стороны, это право усиливает и ответственность школ за результаты своего выбора. В правительственном документе «За лучшие школы» подчёркивается мысль о том, что существующее положение дел в области финансов заставляет переоценить продуктивность каждого фунта, затраченного на повышение квалификации. Выполнение этого социально-политического заказа требует нового подхода к оценке эффективности программ повышения квалификации.

В основе этого подхода — технология управления промышленными предприятиями: «планирование, программирование, разработка бюджета». Применительно к сфере повышения квалификации эта технология становится системой обоснованных решений, инструментом управления, дающим возможность регулировать функционирование программ и способствующим строгой отчётности. Задача подхода: принимать обоснованные решения на основе идентификации взаимосвязи между количественными, качественными и стоимостными показателями.

Эта система предусматривает отчётность местных отделов образования и школ за качество программ повышения квалификации. Интегральным показателем качества становится более высокий уровень образования учеников школ, учителя которых принимают участие в программах обучения.

Новый подход к оценке эффективности образовательных программ включает следующие фазы работы: выявление и обоснова-



ние образовательных потребностей школ всего образовательного округа; выработка на этой основе целей программ повышения квалификации; разработка программ и бюджета этих программ; оценка эффективности программ на основе оценки затрат на реализацию программ и соотнесения их со степенью достижения установленных целей.

Обычно в затраты включаются стоимость необходимых материалов и пособий, заработная плата преподавателей и экспертов, командировочные расходы и т.д. Отметим, что в фокус концепции отчётности попадают в основном результаты, для которых разработаны надёжные формы измерения. При таком взгляде из поля зрения нередко выпадают творческие способности обучающихся, их способность самостоятельно принимать решения, другие психологические новообразования и компетенции.

Попытки определить педагогическую эффективность программ повышения квалификации в стоимостных показателях часто встречают критику со стороны как учёных, так и практиков. Нередко в дискуссиях на эту тему звучит мысль: ни одно государство не стало ещё банкротом по причине трат на образование своих граждан. Однако такие рассуждения не останавливают политических лидеров. Напротив, они выдвигают требование к науке: разработать более последовательные и надёжные показатели и критерии эффективности программ, которые можно было бы сопоставить с затраченными на них расходами. В этом направлении ведётся серьёзная научно-исследовательская работа.

Рыночный подход к финансированию образовательных программ обостряет проблему гармоничного удовлетворения общеобразовательных и профессиональных потребностей учителя. Государство, и особенно крупный бизнес, инвестируя систему повышения квалификации педагогов, в большей мере ориентировано на такие формы и программы, которые напрямую связаны с удовлетворением профессиональных нужд учителей. Обычно такие программы имеют сугубо прагматический, тесно связанный с текущей педагогической деятельностью характер.

С другой стороны, многие педагоги хотят повышать квалификацию на курсах общепедагогического и общекультурного развивающего характера. Кроме того, учителя хотели бы иметь финансовую возможность получить новую специальность или познаться с результатами исследований в области смежных с педагогикой наук: психологии, социологии, культурологии, философии, экономики.

Несмотря на то что подобные стремления педагогов встречают понимание лидеров образовательной политики, и особенно работников высшей школы, в условиях рыночной политики учителя вынуждены оплачивать часть расходов за обучение по таким программам, поскольку переподготовка даёт педагогам преимущества, которые не связаны непосредственно с их профессиональной деятельностью.

В последние годы в Великобритании разрабатывают более гибкие концепции оказания помощи учителям, желающим получить новую или смежную специальность. В частности, педагоги мо-

регистрацию по месту жительства. Тот, кто имеет регистрацию по месту пребывания, рассчитывает на него не может.

Выплата пособия производится, если родители обратились за ним не позднее шести месяцев со дня рождения ребёнка.

С 1 января 2002 года размер среднемесячного пособия при рождении ребёнка увеличен с 1500 рублей до 4500 рублей. Причём сумма одинакова независимо от того, каким по счёту ребёнок родился. Выплата пособия производится не позднее 10 дней с момента подачи всех необходимых документов.

Кто может заверить доверенность на получение пенсии?

Согласно действующим правилам пенсионер может уполномочить другое лицо на получение пенсии, выдав ему доверенность. В её тексте должны быть указаны: место и дата составления (подписания), фамилия, имя, отчество и место жительства, полные паспортные данные как пенсионера, так и доверенного лица.

Доверенность может быть выдана на любой срок, но не превышающий трёх лет со дня её оформления. Если срок действия в доверенности не оговорен, то она действительна в течение года. А вот если в ней не указана дата подписания, то доверенность будет недействительной.

Доверенность на получение пенсии может быть удостоверена в нотариальном порядке, домоуправлением, советом микрорайона, организацией или предприятием, на котором доверитель работает или в котором учится. Если человек проходит лечение в больнице, то документ может заверять стационарное лечебное учреждение.

Доверенность, удостоверенная нотариусом, должна иметь гербовую печать. Все другие — печать организации или предприятия с указанием наименования, а также подпись и должность лица, заверившего подпись пенсионера.

Жилищно-строительные кооперативы, другие объединения собственников жилья правом удостоверяют доверенность на получение пенсии не наделены.

В настоящее время довольно часто приходится слышать о «конвенции» пенсионных прав. Что это такое?

Действительно, с началом пенсионной реформы всё чаще встречаются такие понятия, как «пенсионный капитал», «конвенция пенсионных прав» и т.д. Дело в том, что вступивший с 1 января



2002 года Федеральный закон «О трудовых пенсиях в РФ» предусматривает совершенно новый механизм исчисления пенсий. Теперь пенсия делится на две части: базовую и страховую. Первую часть гарантирует государство, а вот размер страховой части трудовой пенсии определяется делением пенсионного капитала, который «заработал» каждый за свою трудовую жизнь, на ожидаемый период выплаты пенсии.

Этот механизм очень удобен тем, что каждый гражданин независимо от возраста, зная размер своего пенсионного капитала, сможет рассчитать будущую пенсию.

Как определяется размер пенсионного капитала?

С 1 января 2002 года он формируется за счёт уплаченных работодателем персонально за каждого работника страховых взносов в Пенсионный фонд РФ.

Если люди работали до 1 января 2002 года, что будет с их трудовым стажем и денежными взносами?

Это называется «конвертация», то есть оценка пенсионных прав. На сегодняшний день это одна из основных задач, стоящих перед Пенсионным фондом РФ. Поскольку пенсионные права приобретались в «старой» пенсионной системе, то и оценка их будет идти по правилам, которые тогда действовали. Формула расчёта близка к формуле исчисления пенсии с индивидуальным коэффициентом пенсионера, которая применялась до 1 января 2002 года. Главными элементами тогда были продолжительность стажа и величина заработка.

Куда и кому нужно будет представлять документы о стаже и зарплате?

Приём сведений о стаже, а в необходимых случаях и зарплате Пенсионным фондом РФ начнётся с июля 2003 года. Для того чтобы он прошёл максимально организованно, основные мероприятия по сбору документов работающих пройдут непосредственно на предприятиях. Не работающим гражданам, а также предпринимателям оценка их пенсионных прав будет производиться непосредственно в органах Пенсионного фонда РФ по месту жительства.

Как подсчитать пенсионный капитал нынешним пенсионерам?

Конвертация, или оценка пенсионных прав, уже проведена органами Пенсионного фонда РФ, поскольку данные о стаже и зарплате есть в пенсионных делах. Теперь нынешние пенсионеры

гут рассчитывать на материальную поддержку со стороны благотворительных организаций, фондов, профессиональных ассоциаций. Кроме того, в некоторых округах используется методика, похожая на модель социального страхования: она включает в себя накопление средств на так называемом образовательном полисе, распорядиться которым учитель сможет впоследствии по своему усмотрению.

Если учителя преимущественно самостоятельно оплачивают обучение на общеобразовательных курсах или по программам профессиональной переподготовки, то местные отделы или школы по-прежнему финансируют мероприятия, направленные на повышение методической и специально-предметной культуры учителя. Плата эта относительно небольшая, составляет около 30 фунтов стерлингов на одного учителя в год. При необходимости, однако, школа может предоставить одному или нескольким учителям всю сумму, отведённую в финансовом году на развитие профессионального мастерства всего педагогического коллектива школы.

В целом же отметим, что рыночный подход всё более утверждает в общественном сознании идею личной инициативы и ответственности за свой профессионализм прежде всего учителя, а не только государства. Технология непрерывного профессионального роста при таком подходе включает следующие шаги:

- перепроверка собственных знаний: чему я учился, какими знаниями я располагаю?
- от сопоставления своей квалификации и современных требований: нужны ли мои знания и какие именно, как я могу реализовать свои способности?
- определение собственных целей в соответствии со своими интересами и областью деятельности: какую новую или дополнительную квалификацию я хочу получить, какая квалификация мне необходима для того, чтобы иметь возможность найти работу или достичь необходимого мне самому совершенства?
- ориентация на рынке предложений: какие курсы или мероприятия подходят мне по содержанию, более выгодны в финансовом отношении, устраивают по времени, по уровню подготовки?
- переквалификация или повышение квалификации: активное участие в процессе обучения, акцент на собственные интересы и цели, установка на восприятие нового содержания и современных методов обучения;
- использование новых знаний на рабочем месте, при поиске работы или для общего развития.

Для того чтобы стимулировать интерес к непрерывному педагогическому образованию, повысить ответственность учителя и школы за результаты своего труда, в 1992 г. (после того как был принят закон о школьном образовании) Министерство образования и науки создало управление стандартами в образовании — OFSTED (Office for Standards in Education). Эта правительственная структура работает по программе оценки качества деятельности учителей и общеобразовательных учреждений, соответствия установленным национальным стандартам.



Ежегодно OFSTED публикует статистический и аналитический отчёт под названием «Стандарты и качество в образовании». Материалы содержат оценку работы школ и рекомендации для администрации образовательных округов по изучению эффективности работы учителя и школы. Эти рекомендации также обращают внимание руководителей и педагогов на необходимость систематически улучшать качество школьного образования. Заслуживают внимания и многочисленные памятки-советы учителю и школьному администратору: как подготовиться к инспекторской проверке, как достойно и профессионально вести себя во время инспектирования, что делать после завершения инспекции.

Повсеместно учителя высказываются за улучшение качества их подготовки и повышение требований к профессиональным стандартам. Лидеры профессиональных союзов и ассоциаций, выражая мнение учителей, выступают также за профессионализм и компетентность. Однако они настроены против отстранения педагогов от общей работы: «Учителя не часть проблемы, а условие её решения», «Путь к улучшению качества образования — это повышение ответственности, свободы и профессионализма», «Требовать большей жёсткости в профессиональной подготовке и недооценивать при этом роль учителя — означало бы обречь на неудачу все попытки, направленные на повышение компетентности учителя». Примечательно, что современные профсоюзы в Британии (как, впрочем, и в других развитых странах) берут на себя заботу не только по защите экономических и социальных интересов своих членов, но и ответственность за высокие стандарты качества их работы.

Ожидания учителей не остаются без внимания властей.

В рамках концепции «творческого партнёрства» государственные органы в последнее время поддерживают работу разнообразных независимых учительских объединений, призванных обеспечить высокий уровень профессионализма. Так, например, только в Шотландии действуют на регулярной основе шесть профессиональных неправительственных объединений. Деятельность большинства из них финансируется за счёт членских взносов, а руководящие органы выбираются.

Активную роль в вопросах повышения квалификации учителей играют в последние годы местные общины. Их финансовая, техническая и профессиональная помощь стала мощным фактором развития профессионализма учителей. Когда общины берут на себя ответственность за своё собственное развитие, они учатся высоко оценивать роль учителя в достижении социальных целей, улучшения качества жизни.

Как известно, образование стоит денег, а хорошее образование стоит ещё больших денег. И всё же образование намного дешевле и рентабельнее, чем что-либо другое. Программы социального обеспечения и компенсация по безработице, направленные на возмещение убытков от неграмотности, составляют существенную часть бюджетов всех уровней. В этих условиях правительство стремится не только увеличивать инвестиции в образование страны, но и стимулировать предпринимателей.

могут только уточнять свой пенсионный капитал, если есть дополнительные документы о стаже до 1 января 2002 года или найден более выгодный вариант заработка, чем тот, который был при назначении пенсии.

Как получить информацию о величине своего пенсионного капитала?

После обработки сведений о стаже и заработке каждому застрахованному лицу будет подсчитана сумма его пенсионного капитала и направлено письмо по месту жительства.

Что сейчас нужно сделать каждому, чтобы при подсчёте его пенсионного капитала было учтено всё, что человек заработал?

Во-первых, необходимо собрать все документы о трудовом стаже до 1 января 2002 года. Если в трудовой книжке есть все записи о работе, то беспокоиться нечего. Если же имеются пропущенные периоды, то надо заблаговременно побеспокоиться о справках с соответствующих предприятий.

Во-вторых, уже сейчас нужно каждому определить, какой заработок ему выгоднее учесть — за 5 лет или за 2000–2001 годы.

Как выплачиваются пенсии тем, кто выезжает на постоянное место жительства за пределы России?

Согласно действующему законодательству сумма назначенной трудовой пенсии может выплачиваться на территории Российской Федерации в рублях по доверенности или зачисляться на личные счета выезжающих или выехавших в банке. Помимо этого возможен перевод за границу в иностранной валюте по курсу рубля, установленному Центральным банком России на день совершения операции.

Перед отъездом пенсионер может получить пенсию в рублях за шесть месяцев вперёд. Для этого ему надо подать заявление в управление Пенсионного фонда по месту жительства. При этом необходимо иметь при себе паспорт гражданина РФ, удостоверяющий его личность за пределами России, с отметкой «Для проживания за границей». Шестимесячный период, за который выплачивается пенсия, рассчитывается начиная с месяца, следующего за месяцем предоставления необходимых документов. Стоит добавить, что размер пенсии берётся тот, который был на день обращения, и в дальнейшем выплаченная сумма перерасчёту не подлежит.



Изложенный порядок не применяется, если пенсионеры выезжают в страны, с которыми Россия заключила международные договоры о пенсионном обеспечении граждан. В этих случаях применяются правила, установленные международными договорами.

Как подтвердить трудовой стаж?

24 июля 2002 года Правительством РФ было принято постановление, которое разъяснило, какими документами можно подтвердить наличие трудового стажа, если нет соответствующих документов.

Надлежащим документом, служащим для подтверждения трудового стажа, является трудовая книжка, в которой должны содержаться все сведения о месте, времени работы и занимаемой должности.

Если в записях о работе в трудовой книжке содержится искажённая информация, доказательствами, подтверждающими наличие трудового стажа, в соответствии с указанным постановлением правительства являются иные документы и даже свидетельские показания. Однако Правительство РФ в этом постановлении установило, что иные документы как подтверждения трудового стажа могут быть представлены только в том случае, если указанный период работы относится к периоду до регистрации работника в качестве застрахованного лица, то есть до получения страхового свидетельства.

Таким образом, документами, подтверждающими наличие трудового стажа до получения страхового свидетельства, являются: письменный трудовой договор, справки, выдаваемые работодателем, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Указанные документы должны быть представлены в отдел пенсионного обеспечения по месту установления пенсии. Этот орган и принимает решение о включении периода, подтверждённого письменными документами, в трудовой стаж.

В соответствии с Законом «О трудовых пенсиях в РФ» в трудовой стаж помимо самой работы включаются периоды, когда работник находился на больничном и получал пособие по негосударственному социальному страхованию. В этом случае документами, подтверждающими трудовой стаж, являются справки, выданные работодателем, либо документы, выданные территориальным органом Фонда социального страхования.

Период прохождения военной службы, который в соответствии с Законом «О трудовых пен-

Основы для сотрудничества бизнеса и педагогического образования заложены в правительственных документах: Акте об образовании и подготовке к труду (1973), «Зелёной книге» (1977), «Белой книге» — «Занятость в 1990-е годы» (1988) и др. В этих материалах содержатся радикальные предложения, поощряющие бизнес укреплять связи с системой образования. В рамках этих предложений бизнесмены и промышленники приходят в школы для того, чтобы оказать учителям специальную помощь в получении высокой квалификации, а администрации — в овладении современными знаниями по управлению школой. Они проводят практические занятия и семинары, на которых вырабатываются навыки, необходимые выпускникам школ, консультируют учителей по методикам обучения этим навыкам.

В воскресные дни или летние каникулы предприниматели организуют для учителей курсы по вопросам педагогического менеджмента, трудовой подготовки и профессиональной ориентации, использования современных информационных технологий. Некоторые фирмы, производящие учебное оборудование и материалы, даже руководят учебным процессом в школах. По мнению экспертов, такая форма сотрудничества учителей и предпринимателей помогает приобщать школы к новейшим достижениям промышленности учебного оборудования и результатам педагогических исследований. Кроме того, фирмы создают центры учебного оборудования, где проводят семинары и лекции, посещение которых считается формой повышения квалификации педагогов.

С самого начала у движения «Повышение квалификации — промышленность» было три стимула. Деловой мир осознаёт, что способность страны оставаться глобально конкурентоспособной во многом зависит от качества образования рабочих и служащих, а следовательно, от качества образования учителей. Работы крупных западных экономистов (Т. Шульца, И. Бенсона и др.) убедительно показали, что инвестиции в образование обеспечивают более 50% годового прироста национального дохода. Кроме того, затраты корпораций на образовательные программы обеспечивают налоговые скидки и, что немаловажно, служат рекламе этих корпораций. Наконец, бизнесмены чувствуют сегодня свой моральный долг работать на благо общества, не ограничиваясь только узкими рамками собственной выгоды. Министерство промышленности для укрепления и совершенствования связей между школой и промышленностью направляет в 80-е годы более 100 тысяч фунтов стерлингов на финансирование проектов в этой области.

Рыночная политика применительно к повышению квалификации в известной мере подтверждает слова известного шотландского экономиста Адама Смита: «Нам трудно рассчитывать на благотворительность мясника, повара или пекаря, но именно благодаря их жадности у нас есть обед». Конкуренция среди поставщиков образовательных услуг, безусловно, способствует развитию системы повышения квалификации. Тем не менее рынок не может быть единственным мерилем инвестиций. Всё более обостряются противоречия:



- между общеобразовательными потребностями учителей и конкретно-прагматическими нуждами работодателей;
- между долгосрочными, перспективными задачами развития школьных педагогических коллективов и прагматическими, сиюминутными задачами обучения их эффективным способом функционирования;
- между стремлением к обеспечению равенства образовательных возможностей и необходимостью селекции учителей с целью подготовки специалистов, способных обеспечить воспроизводство научно-технической и культурной элиты.

С целью, по крайней мере, смягчения этих и многих других противоречий британское правительство стремится учитывать рекомендации авторитетных международных организаций, а также поддерживать долгосрочные международные проекты, направленные на поиск приемлемых путей и средств качественного улучшения системы повышения квалификации педагогов.

В 80-е годы Великобритания приняла активное участие в международной исследовательской программе, которая получила название INSET (по первым буквам английских слов, переводимых как «повышение квалификации учителей»).

В выпущенной правительством «Белой книге» содержались радикальные предложения, поощряющие повышение квалификации педагогов на протяжении всей трудовой жизни. Для сохранения высоких темпов экономического роста, отмечается в документе, необходимо инвестировать средства для непрерывного педагогического образования.

Подчеркивается, что педагогические вузы не в состоянии обеспечить подготовку высококвалифицированных педагогов «на все времена». Необходимо создавать условия для постоянной адаптации педагогов к новым требованиям в течение всей активной трудовой жизни. Используется особая единица измерения устаревания знаний специалиста — «период полураспада компетентности». Она означает продолжительность времени после окончания вуза, когда в результате устаревания полученных знаний и появления новой информации компетентность снижается на 50%. В 90-е годы этот период для работников образования составляет 4–6 лет.

В 1993 г. Британия участвовала в разработке общеевропейской «Белой книги» на тему «Рост, конкурентоспособность, занятость — задачи современности и пути в XXI столетие», а также материалов под названием «Европейская социальная политика — пути союза в будущее». Отмечается, что общее и профессиональное образование должны быть перестроены таким образом, чтобы стать для всех педагогов составной частью всего жизненного цикла. Постоянное повышение уровня образования — ключ к такой образовательной политике, которая в конечном итоге ощутимо улучшит конкурентоспособность предприятий, увеличит гибкость рынка труда.

Правительство Великобритании последовательно проводит политику, которая базируется на четырёх основаниях: государство, ры-

сиях в РФ» также включается в трудовой стаж, подтверждается военными билетами, справками военных комиссариатов.

Для подтверждения периода ухода за ребёнком до достижения им возраста полутора лет необходимо представить свидетельство о рождении ребёнка и документы, подтверждающие достижение ребёнком возраста полутора лет. Такими документами могут служить: документы работодателя о предоставлении отпуска по уходу за ребёнком, справки жилищных органов о совместном проживании родителей.

Период получения пособия по безработице подтверждается соответствующей справкой органа Государственной службы занятости. Если документы, подтверждающие наличие трудового стажа, утрачены в результате стихийного бедствия (например, пожара), то наличие трудового стажа может подтверждаться показаниями двух или более свидетелей.

Если документы были утрачены из-за небрежного хранения, умышленного уничтожения, но в этом нет вины работника, то наличие трудового стажа также может подтверждаться показаниями двух или более свидетелей, знающих работника по совместной работе у одного работодателя. Кроме того, в отдел пенсионного обеспечения могут также предоставляться справки, полученные в архивах.

В случае если отдел пенсионного обеспечения отказывается включить соответствующий период в трудовой стаж, дающий право на получение пенсии, то можно обратиться с жалобой в суд на незаконные действия указанного органа и в судебном порядке добиться включения соответствующего периода в трудовой стаж.

Каким образом определяется, с кем должен проживать ребёнок при разводе, если решением суда этот вопрос не урегулирован?

В данном случае в соответствии с ч. 3 ст. 65 Семейного кодекса РФ место жительства ребёнка определяется соглашением родителей. Если такое соглашение не достигнуто, то этот спор разрешается судом, исходя из интересов ребёнка и с учётом его мнения (если ребёнок достиг 10 лет, то учёт его мнения обязателен).

При этом должен быть привлечён орган опеки и попечительства, который обязан провести обследование условий жизни ребёнка и лица (лиц), претендующего на его воспитание, а также предоставить суду акт обследования и основанное на нём заключение по существу спора.



При вынесении решения суд принимает во внимание возраст ребёнка, его привязанность к каждому из родителей, братьям, сёстрам и другим членам семьи, нравственные и иные личные качества родителей, отношения, существующие между каждым из родителей и ребёнком, возможность создания ребёнку условий для воспитания и развития (с учётом рода деятельности и режима работы родителей, их материального и семейного положения, имея в виду, что само по себе преимущество в материально-бытовом положении одного из родителей не является безусловным основанием для удовлетворения требований этого родителя), а также другие обстоятельства, характеризующие обстановку, которая сложилась в месте проживания каждого из родителей.

В то же время отдельно проживающий родитель имеет право и обязан принимать участие в воспитании ребёнка, а родитель, с которым проживает несовершеннолетний, не вправе препятствовать этому. Родители могут заключить соглашение о порядке общения с отцом или матерью, проживающими отдельно. Если соглашение не достигнуто, спор также решается в судебном порядке.

Таким образом, для того чтобы определить, с кем из вас будет проживать ребёнок, вам необходимо обратиться в суд с иском об определении места жительства ребёнка.

Каким образом можно обжаловать бездействие прокурора, который не отвечает на заявление о возбуждении уголовного дела (не возбуждает уголовное дело, но и не отказывает в возбуждении)?

Вы можете обратиться либо к вышестоящему прокурору, либо в суд по месту нахождения прокуратуры с жалобой на бездействие прокурора.

В соответствии со ст. 124 УК РФ прокурор обязан рассмотреть вашу жалобу в трёхдневный срок (в исключительных случаях этот срок может быть продлён до 10 суток, о чём вы должны быть извещены). По результатам рассмотрения жалобы прокурор выносит постановление об удовлетворении жалобы либо об отказе в удовлетворении, о чём вы тоже должны быть извещены.

Судья же согласно ч. 3 ст. 125 УПК РФ обязан рассмотреть жалобу в течение 5 суток со дня её поступления в судебном заседании с участием заявителя (его представителя) и прокурора. В случае неявки сторон жалоба рассматривается без их участия. ■

нок, гражданское общество и непрерывное педагогическое образование. Взятые вместе, эти основания позволяют вычлениить и сформировать те основные принципы, на которых строится политика британского правительства в области повышения квалификации учителей:

- непрерывность, постоянная адаптация, периодическое повышение квалификации учителей в течение всей активной трудовой жизни как в рамках формальной, так и неформальной системы образования, самообразование на основе качественного базового образования;
- доступность, ориентация на многообразие форм повышения квалификации (курсы при высших учебных заведениях; учёба за границей; обмен учителями; заочное обучение в сочетании с групповой работой; внутришкольные учительские объединения; проектная работа);
- демократичность, участие различных категорий педагогического персонала в определении политики в области повышения квалификации как на уровне школы, образовательного округа, так и на уровне всей страны;
- равенство учителей всех специальностей, уровней и школ в получении минимального дополнительного профессионального образования в выбранном ими направлении. Партнёрство, объединение финансовых и организационных усилий всех заинтересованных в профессиональном мастерстве учителя сторон (преподавателей вузов, общественности, родителей, местной общины, бизнеса и т.д.) как на уровне класса, школы, так и школьного округа, страны;
- постепенная интеграция базового педагогического образования и системы повышения квалификации на основе объединения учебной и профессионально-педагогической деятельности учителя;
- вариативность, разнообразие программ повышения квалификации, учитывающих как общеобразовательные, так и профессиональные потребности учителей и школ;
- гибкость стимулов к повышению квалификации, сочетание внешних и внутренних мотивов, добровольности и обязательности, личной инициативы и внешнего контроля за уровнем квалификации;
- ориентация на рыночные принципы управления (многоканальное финансирование, монополизация рынка образовательных услуг, стимулирование конкуренции, оценка эффективности обучения в стоимостных показателях).

До сих пор ещё не найдены оптимальные механизмы практической реализации этих принципов. Они скорее отражают не столько фактическое состояние дел, сколько требования к тому, каким это состояние должно быть, иными словами, имеют регулятивный характер. Предстоит большая и кропотливая работа. Её эффективность будет во многом зависеть от того, в какой мере правительству и различным социально-политическим группам удастся сохранить то, что традиционно в Британии называют английским компромиссом: тройственное управление образованием, ответственность за которое разделяют государство, местные органы власти и община.

г. Новосибирск