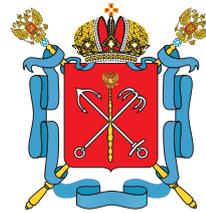


НАУЧНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ В ШКОЛЕ: ПОСРЕДНИК МЕЖДУ НАУКОЙ И ЕЁ ПРАКТИЧЕСКОЙ ПРИЛОЖИМОСТЬЮ



Когда–то на волне опытно–экспериментальной работы в школах появилось большое количество научных руководителей (консультантов). Что они делали? Выступали с научными докладами и сообщениями, создавали концепции развития школ, стремящихся к обретению нового статуса, к участию в опытно–экспериментальной работе, приобщали коллективы школ к новым педагогическим идеям, побуждали их к обобщению накопленного опыта, к обретению нового.



**Алевтина
Роботова,**
профессор кафедры
педагогике РГПУ
им. А. Герцена,
научный
руководитель
гимназии № 441
Санкт–Петербург,
доктор
педагогических
наук

Периодически в Санкт–Петербурге собирались конференции научных руководителей и практических работников школ по анализу и обобщению опытно–экспериментальной работы. Они давали импульс новым поискам педагогических коллективов школ. Именно тогда стали появляться небольшие книжки, посвящённые конкретным образовательным учреждениям. Я до сих пор помню «Школу на Пудожской»; чуть позднее появилась и моя книжка — «Рассказ о петербургской школе № 441. Путь к эксперименту» (СПб., 1993). Эти скромные издания во многом способствовали созданию образа петербургской школы нового времени, обогащали учителей идеями разных педагогических коллективов, способствовали рождению новых идей, создавали благотворную атмосферу творческой педагогической состязательности. Словом, они сыграли свою роль в педагогическом самосознании, интеграции науки и практики.

Работа в школе много давала и самим научным руководителям, особенно тем, которые преподавали в педагогических вузах. Их лекции дисциплины насыщались живым, конкретным материалом, почерпнутым из практики школы. Факты, понятия, процессы, закономерности представляли перед студентами не скучной теорией, далёкой от реальности, а явлениями, востребованными самой жизнью. В аудитории приходило и новое поколение студентов, бывших учащихся этих опытно–экспериментальных школ, которые знали и толково анализировали концепции их развития, с пониманием говорили и писали о гуманистической педагогике, новых методах и приёмах обучения, о педагогической инициативе своих учителей.

Прошло уже более десятилетия со времени широкого эксперимента в школах города. Кто же он — научный руководитель школы сегодня? В одних коллективах его называют научным консультантом, в других — это заместитель директора по научной работе и т.д. Но дело не в названии, а в сути его деятельности, назначении, можно сказать и «высоким стилем» — в его миссии... И эта миссия освещена, на мой взгляд, глубоким чувством личной ответственности за школу, образование, за науку — педагогику.

Давным–давно К.Д. Ушинский писал о значении практической педагогики: «Педагогика должна стоять на границе между наукой и практической приложимостью. При постоянном стремлении удержаться в таком положении она никогда не впадёт в резонёрство, основанное на узких, рассудочных соображениях или на одной близорукой практике, и никогда не удалится в область мечты — не станет строить невозможных утопий». Думаю, что именно на научного руководителя и сегодня возлагается



миссия быть посредником между наукой и её приложимостью к школьной практике. И тот же совет К.Д. Ушинского определяет позицию научного руководителя в школе — **не быть резонёром, а все-сторонне видеть сильные и слабые места практики, определять их истоки, не создавать утопические проекты, а всемерно заботиться, о том чтобы продуктивные педагогические идеи дошли до школы и воплотились в реальных делах учителей.**

Что сегодня в наших школах? Потух бум соперничества, поиска инноваций, энергичной диагностики. Так, наверное, бывает всегда — после периода «бури и натиска» наступает некоторое успокоение, умиротворение, порой и разочарование. Но и это ненадолго. Система образования очень чутко реагирует на происходящее в социуме, в культуре, в молодёжной среде. И начинаются новые «возмущения» образовательной системы, школы проявляют интерес к многообразным педагогическим технологиям. Диагностика стала неотъемлемым аспектом педагогической деятельности, тем более что периодическая аттестация образовательных учреждений того требует. Возникли идеи профильной школы, системной модернизации образования. Второй год проводится ЕГЭ по русскому языку и т.д. и т.п.

А что же научные руководители? Некоторые из них уже покинули школу, осознав лавинообразный и зачастую непредсказуемый характер деятельности человека науки, пришедшего в школу, её неопределённость. Иных испугала трудоёмкость работы и не слишком очевидные её результаты. Четвёртых — не устроила оплата этого в общем-то совсем не простого вида деятельности.

Автор статьи до сих пор не покинула школу. Работа в ней затянулась на достаточно большой период, который даёт некоторое право оценить плюсы и минусы деятельности в этом качестве.

Меня уже не угнетает неопределённость (нерасписанность) своих заня-

тий и обязанностей в школе. Почему? Да потому, что и школа при самом отлаженном механизме управления и деятельности всегда подвержена непредвиденным событиям: это различного рода происшествия, неожиданные педагогические ситуации, поступки и проступки детей, удачи и ошибки учителей, неожиданные визиты родителей, ситуации, требующие срочных решений, и пр. Но мне это нравится! Идя в школу, испытываю странное чувство тревоги, ожидания, напряжения: а что будет сегодня? Это не позволяет утрачивать столь необходимую педагогу любого уровня готовность к принятию решений, к поиску нестандартных ответов, не даёт потерять остроту и гибкость педагогического мышления, собранность и умение в новой, неожиданной ситуации быть не наблюдателем, а «разрешателем» самых разнообразных проблем.

У читателя может возникнуть сомнение в необходимости и пользе такой деятельности научного руководителя. Я же давно убедилась в том, что **научный руководитель не может быть в школе носителем только высоких научных истин, их интерпретатором и просветителем учителей. Он должен обязательно проникнуться всем духом школы, её повседневной жизнью и только тогда обретёт уверенность в своей позиции и роли.** Разумеется, это возможно только в том случае, если его допустят в эту повседневность директор, завучи; если ему дадут возможность увидеть не только парадную сторону жизни школы, но и каждодневную, не всегда радостную и приятную. Это возможно тогда, когда директор видит в научном руководителе своего союзника, помощника, помогающего с высоты педагогической науки оценивать проблемы школьной практики, разгадывать её загадки, понимать её трудности, подводные течения, решать огромный повседневный «педагогический задачник», в котором нет ответов для проверки правильности своего решения.



Продолжение на с. 57.

В связи с бракосочетанием у меня изменилась фамилия. Необходимо ли в этом случае перезаключить трудовой договор?

Трудовой кодекс Российской Федерации не предусматривает возможности перезаключения трудового договора в этом случае. Изменение фамилии подтверждается свидетельством о браке. Можно также отразить произошедшие изменения в дополнении к договору.

Изменение фамилии в трудовой книжке необходимо. В соответствии с п. 2.12 Инструкции о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях, утверждённой постановлением Госкомтруда СССР от 20.06.74 № 162 (с изменениями и дополнениями на 19.10.90), изменение записей в трудовых книжках о фамилии, имени, отчестве и дате рождения производится администрацией по последнему месту работы на основании документов (паспорта, свидетельств о браке, расторжении брака, рождении, об изменении фамилии, имени, отчества и др.) со ссылкой на номер и дату этих документов. Указанные изменения вносятся на первой странице (титульном листе) трудовой книжки. Одной чертой зачёркивается прежняя фамилия или имя, отчество, дата рождения и записываются новые данные. Ссылки на соответствующие документы записываются на внутренней стороне обложки и заверяются подписью руководителя предприятия или специально уполномоченным им лицом и печатью предприятия или печатью отдела кадров.

Правомерен ли отказ в приёме на работу в связи с отсутствием регистрации по месту жительства?

Нет, такой отказ неправомерен и необоснован. В ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации закреплены нормы, устанавливающие гарантии при заключении трудового договора. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора беременным и имеющим детей жен-

Мне повезло с директорами. Сначала это была Т.С. Кучеренко, затем — Г.П. Опарина. Несмотря на личностные различия, их объединяет одно общее: видеть в научном руководителе члена педагогического коллектива, а не человека со стороны. И это сделало для меня работу в школе интересной, важной, необходимой.

Из чего складывается повседневная работа? Она разнообразна и многопланова. Это и малые педсоветы, и беседы с родителями и детьми (их ведёт директор, а присутствуют завучи, классный руководитель, ученик, его родители). Это и проведение со всем коллективом Дней открытых дверей для родителей будущих первоклассников. В этот день проходят экскурсии по школе, перед родителями выступают директор, завуч начальной школы, будущие учителя первых классов, воспитатели групп продлённого дня, научный руководитель. В этот день я хожу с родителями на урок, чтобы затем обратить их внимание на его особенности в начальной школе, на то, чему дети научились только за один год; очень важно ответить на вопросы, которые всегда возникают у родителей по поводу учебной деятельности маленьких детей.

К повседневной работе я отношу и такую деятельность. В школу приходит новый социальный педагог или заместитель директора по воспитательной работе, при этом практический опыт у него или отсутствует, или невелик, и совершенно очевидно, что ещё нет развитых умений педагогического проектирования. Поэтому наша совместная деятельность начинается иногда с составления плана работы — важно не надиктовать его, а объяснить принципы составления. В следующем году это уже будет совместная корректировка самостоятельно разработанного плана.

Молодой педагог дополнительного образования талантливо ведёт занятия по спортивным танцам. Но составлять программу занятий (так, чтобы она соответствовала принципам и правилам этой деятельности) он тоже не умеет. Вместе мы просматриваем программы, близкие по содержанию, разбираем, как должна создаваться пояснительная записка, какие нужны компоненты в программе, как расписывать содержание отдельных тем и т.д. И это не должен быть совет на бегу, наспех, с репликами типа: «Вы что, не знаете, как это делать?» или «Ну, это совсем просто...» и т.д. Конечно, можно этим не заниматься, а отослать молодого педагога к завучу, но завуч тоже молод, а я читала курс педагогического проектирования в университете, и для меня это интересная работа — научить, как надо делать практически и на научной основе.

Конкурс педагогических достижений создаёт новые ситуации: учителю, представленному на ту или иную номинацию, необходимо дать самоанализ своего опыта. Для многих учителей это непростая задача. Он охотнее проведёт открытый урок, коллективное творческое дело, нежели в письменной



форме представит необходимый самоанализ. И здесь нужна помощь: определить ключевые идеи индивидуального опыта, педагогически правильно, без наукообразия их описать, показать их продуктивность, объяснить, как можно воспроизвести этот опыт и т.д. Такая совместная работа ценна тем, что ближе узнаёшь учителя, его творческий почерк, профессиональные возможности и потенциал роста. Для определения перспектив развития школы это в высшей степени важно.

Актуальная проблема — научное сопровождение развития школы. Наша школа всегда шла эволюционным во многих отношениях путём. Сначала это была обычная новостройка, где обучались свыше двух тысяч детей и работали более сотни педагогов, потом — школа-гимназия, а сегодня — это настоящая гимназия. Энтузиазм первого директора был неиссякаем. Если проводился педсовет, то мы искали такую форму его проведения, чтобы активизировать позицию большинства педагогов. И эти педсоветы удавались. Я думаю, что уже в них было заложено зерно развития: провести педсовет не для галочки, а для максимального извлечения полезного опыта, смоделировать коллективный творческий процесс освоения ценных педагогических идей. Помню, что одним из первых был педсовет по теме, посвящённой педагогическому наследию А.С. Макаренко. Но он оказался очень нужным, потому что объединялись дети, приехавшие в наш спальный район из разных школ, из разных коллективов, и дружных, и разобщённых. Мы сделали тогда важное дело — смогли сориентировать учителей на сплочение только что возникших классов коллективов, помогли им применить на практике методику работы с детскими группами.

Проводились и открытые уроки, и первые мастер-классы. Такие мероприятия не могут быть оценены однозначно, только как показушные. Учитель мобилизует на таком занятии свой творческий потенциал и потенциал детей, ищет новое в привычных формах коллективной и индивидуальной деятельности, в использовании разнообразных средств обучения и воспитания. Поэтому научный анализ такой «презентации» педагогической деятельности поучителен и для самого педагога, и для присутствующих, может дать толчок новым идеям и решениям. Кроме того, научный анализ возвышает учителя, его дело, стимулирует его личностный и профессиональный рост.

Очень важной составляющей работы научного руководителя (консультанта) является **участие в подготовке педагогических и методических советов**. От его умения зависит многое в эффективном их проведении. Это прежде всего определение актуальной и понятной проблемы, которая должна соответствовать и развитию педагогической науки, и реальным запросам школьного образования, и достигнутому школой уровню развития. Почему частенько формальными и малоэффективными бывают школьные педсоветы? Прежде всего потому, что научные идеи без всякой адаптации (стиля,

щинам. Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашённым в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

Необоснованный отказ в приёме на работу — нарушение трудовых прав граждан и, следовательно, нарушение трудового законодательства.

Работаю бухгалтером в общеобразовательном учреждении. В период работы мне не передавались денежные и товарные ценности. Однако директор меня уволил по п. 7 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с утратой доверия со стороны работодателя. Является ли правомерным такое увольнение?

Согласно п. 7 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в связи с совершением виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя.

Таким образом, указанный пункт статьи предусматривает увольнение работников (кассиров, товароведов, кладовщиков и т.п.) только в том случае, если в их действиях допущена вина при обслуживании денежных или товарных ценностей. Работники, в том числе и бухгалтеры, которым непосредственно денежные и товарные ценности неверяются, не могут быть уволены по п. 7 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

Работник принят на работу временно. Должен ли с ним заключаться письменный трудовой договор?

Согласно норме ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме. Поэтому письменный трудовой договор заключается как с постоянными, так и временными работниками.

Обязан ли работодатель сохранять рабочее место работника во время его службы в армии по призыву?

Нет. Трудовой кодекс Российской Федерации предусматривает, что в таком случае происходит расторжение трудового договора по п. 1 ст. 83, то есть прекращение трудовых отношений.

Сохраняется ли у молодого человека отсрочка от армии, если он в порядке перевода перейдёт в другой вуз?

Согласно ст. 24 закона «О воинской обязанности



и военной службе» срок предоставления отсрочки на обучение в высших учебных заведениях не может превышать нормативно установленного срока обучения на данной ступени образования. При этом число вузов, в которых он будет учиться за это время, значения не имеет.

Работник принят на работу на один месяц. Он решил уволиться по собственному желанию до истечения срока трудового договора. За сколько дней он должен предупредить работодателя о предстоящем увольнении?

В соответствии со ст. 292 Трудового кодекса Российской Федерации работник, заключивший трудовой договор на срок до двух месяцев, обязан в письменной форме предупредить работодателя за 3 календарных дня о досрочном расторжении трудового договора. В календарные дни включаются выходные и нерабочие праздничные дни.

Сохраняется ли за работником, призванным на военные сборы, место работы, должность и заработная плата?

В соответствии с п. 2 ст. 6 федерального закона от 28.03.98 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» граждане на время прохождения военных сборов освобождаются от работы или учёбы с сохранением за ними места постоянной работы или учёбы и выплатой среднего заработка или стипендии по месту постоянной работы или учёбы в размере не более 1000 рублей. Им выплачиваются также оклад по воинской должности, предусмотренной штатом воинской части, корабля, учреждения, организации Вооружённых сил Российской Федерации, других войск, воинских формирований и органов, оклад по воинскому званию и возмещаются командировочные расходы за время нахождения в пути.

Работник в заявлении об увольнении по собственному желанию просит уволить его по истечении двух недель с момента предупреждения. Может ли работодатель уволить его до истечения этого срока?

Согласно ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации до истечения срока предупреждения об увольнении трудового договора может быть расторгнут только по договорённости между работником и работодателем. Поэтому работодатель не имеет права уволить работника до истечения двухнедельного срока предупреждения без согласования с ним новой даты увольнения.

изложения, установления связи с известными педагогическими идеями и т.п.) переносятся в учительскую аудиторию. Я все не имею в виду научную неподготовленность учителя. Совсем нет. Однако ни для кого не секрет, что учитель, безмерно занятый практической работой, в современном море книжных новинок далеко не всегда своевременно находит нужные и ценные книги, регулярно знакомится с ними.

Очень важным для меня было помочь правильно выстроить основной доклад, сообщение, от которого должны идти продуманные нити-связи с сообщениями-содокладами членов коллектива. За долгие годы работы в школе я убедилась в том, что успех педсовета, его последствие во многом зависит от субъектной позиции учителей, в особенности тех, кто выступает на педсовете. Эту позицию можно активизировать различными способами: групповыми заданиями (а группа поручает от своего имени выступить кому-то из своих членов), включением учителей в диагностические процессы (эти данные используются на педсовете), сообщениями учителей с анализом собственного опыта по обсуждаемой проблеме.

Какова во всех этих процессах роль научного руководителя? Конечно, в интеграции науки и практики, в корректной и доступной интерпретации научных идей, в создании атмосферы научно-педагогической рефлексии, активизации деятельности учителя, а в конечном счёте — в побуждении к профессиональному самообразованию.

При этом в процессе подготовки педсовета мы с директором совместно анализируем образовательную практику, стремимся вычленивать тенденции, близкие новым идеям, оценить, насколько школа готова к восприятию этих идей.

Почему это так важно? Учитель всегда склонен к стабильности в своей деятельности. И нечто новое, внутренне не мотивированное, не принятое в систему собственных педагогических ценностей, может быть просто отторгнуто или принято лишь на вербальном уровне (усвоены новые понятия, есть осведомлённость о новых идеях — и не более того). Именно научный руководитель поможет этого избежать. Речь идёт не о предельном упрощении научного знания, а о сложном процессе, родственном искусству, — представлять сложные идеи в доступном для понимания виде. В последнее время язык педагогической науки стал таким неоправданно усложнённым, ряд терминов различные авторы представляют по-разному, абстрактные рассуждения доминируют над конкретными рекомендациями, и всё это излагается так, что совсем не просто перевести такую науку на язык педагогической повседневности, трансформировать в действия учителя. И научный руководитель должен всё это уметь интерпретировать, объяснять; делать доступным для восприятия самые сложные научные изложения; находить вместе с учителем возможности, способы претворения в жизнь научных идей.



Во время таких совместных обсуждений возникает атмосфера взаимодействия, продуктивного общения во имя достижения общих целей. Научный руководитель перестаёт восприниматься человеком со стороны, пришедшим ради выполнения неких «своих» обязанностей — научного сопровождения развития школы: составления программы развития, планирования экспериментальной работы, руководства проектами, в которых участвует школа. **Ни одно из этих дел, повторю, не может состояться и реализоваться в полной мере, если научный руководитель не проникнется атмосферой школы, не будет принят её коллективом.**

И всё же центральное звено его деятельности — сложные и трудоёмкие дела, связанные с *научным руководством*. Это:

- научный анализ состояния дел (учебного, воспитательного процесса, уровня профессиональной компетентности коллектива, его способности к решению задач развития школы);
- определение возможных перспектив роста коллектива;
- выявление противоречий, которые необходимо разрешить (например, между реальными возможностями коллектива и потребностями в самоизменении, в преобразовании школы; между наличием продуктивных инновационных идей и стремлением сохранить привычное состояние дел; между новыми требованиями к школе со стороны социума и склонностью работать по-старому, когда школа в одностороннем порядке диктует свои требования ученикам и их родителям, и т.д.);
- выбор возможного направления развития школы как системы с опорой на концептуальные педагогические идеи;
- разработка программы и плана развития в этом направлении, что включает научное обоснование движения, понятное каждому учителю, предполагаемые этапы развития с анализом достигнутых на каждом из них результатов; использование диагностических методик; построение опытно-экспериментальной работы с «проработкой» каждого этапа (цели, задачи, содержание, способы деятельности, возможная корректировка с учётом анализа достигнутого и определение перспектив).

Так, началом научного руководства 441-й школой стал совместный с директором анализ состояния дел в коллективе и определение возможных перспектив развития. Мы посещали уроки, повели разговоры с каждым учителем и классным руководителем, первичную диагностику, выбирали из многообразного спектра научных идей такие, которые откликались бы на идеи развития в школе...

Одним из направлений развития стали у нас **идеи познавательной мотивации**, познавательного интереса, поскольку научный руководитель вышел из научной школы Г.И. Шукшиной. Несмотря на то что интерес в обучении — тема давняя, эта идея была воспринята нами как постоянно обновляющаяся-

Работником подан иск о восстановлении на работе в связи с незаконным сокращением, может ли он до судебного разбирательства где-то работать?

Подача иска о восстановлении на работе никак не ограничивает право на труд, закреплённое в ст. 37 Конституции Российской Федерации. Поэтому работник может работать.

Должна ли администрация школы отпустить работника на суд (в рабочее время), если он вызван повесткой в качестве свидетеля?

Согласно ст. 61 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации: «Лицо, вызванное в качестве свидетеля, обязано явиться в суд и дать правдивые показания. За отказ или уклонение от дачи показаний свидетель несёт ответственность». Таким образом, администрация обязана отпустить работника на суд по судебной повестке.

По каким основаниям, кроме установленных в Трудовом кодексе Российской Федерации, может быть расторгнут трудовой договор с педагогическими работниками?

Помимо оснований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами, основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками образовательных учреждений являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- достижение ректором, проректором, деканом факультета, руководителем филиала (института), государственного или муниципального образовательного учреждения высшего профессионального образования возраста шестидесяти пяти лет.

Такие нормы закреплены в ст. 336 Трудового кодекса Российской Федерации.

Существует ли специальная форма трудового договора для дошкольных образовательных учреждений?

Специальной формы трудового договора для работников ДОУ не существует. Форма трудового договора разрабатывается руководителем учреждения или управлением образования в соответствии со ст. 57 Трудового кодекса Российской Федерации, также может использоваться и примерная форма трудового договора с руководителем



(директором) общеобразовательного учреждения, утверждённая приказом Министерства образования России от 30.08.03 № 3190.

Примерная форма трудового договора представлена также в учебном пособии: *Маневцова Л.И., Бабак С.А.* Организация делопроизводства в ДОУ. М: Издательский центр «Академия», 2002. С. 205–210.

Внесены ли какие-нибудь изменения и дополнения в законы «Об образовании» и «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в 2003 году?

Изменения и дополнения, внесённые федеральным законом от 10.01.03 № 11-ФЗ в закон Российской Федерации «Об образовании» и федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», касаются правового регулирования отношений, возникающих при использовании в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, реализуемых в основном с применением информационных и телекоммуникационных технологий при опосредованном (на расстоянии) или не полностью опосредованном взаимодействии обучающегося и педагогического работника.

Установлено, что учреждения вправе использовать дистанционные образовательные технологии при всех формах получения образования. Внесены дополнения, касающиеся компетенции федеральных органов государственной власти и органов управления образованием, а также образовательных учреждений в области порядка разработки и использования дистанционных образовательных технологий. Филиалам образовательных учреждений, реализующим образовательные программы в полном объёме посредством дистанционных образовательных технологий (за исключением некоторых занятий), предоставлено право проходить аттестацию и государственную аккредитацию в составе образовательных учреждений, обособленными структурными подразделениями которых они являются. В соответствии с внесённым дополнением использование образовательными учреждениями дистанционных образовательных технологий не влечёт за собой увеличения федеральных нормативов финансирования таких образовательных учреждений.

ся и сопрягающаяся со многими другими: сотрудничества субъектов педагогического процесса, гуманной, поддерживающей педагогики, лично ориентированного обучения, его индивидуализации, взаимодействия базового и дополнительного образования, с идеей постоянного обогащения школьной образовательной среды, её уклада и т.д.

Прошло десятилетие с того времени, как мы включились в опытно-экспериментальную работу. Но и сегодня проблема познавательного интереса не стала устаревшей, ненужной. Она тесно связана с актуальными задачами сегодняшней школы: обретение личностного смысла учения, разнообразных видов деятельности, в которые важно включать детей, профильного обучения, модернизации школы и т.д. Таким образом, приверженность, казалось бы, одной педагогической идее, её актуализация, осмысление её связи с другими проблемами создают сущностный контекст для понимания современных педагогических процессов.

Например, для сегодняшней школы актуальны идеи профильной и предпрофильной подготовки учащихся. Могут ли они быть рассмотрены вне таких личностных характеристик ребят, как *жизненные планы, профессиональные намерения*, на которые, в свою очередь, *влияют познавательная направленность и интересы личности*? Конечно, нет. Именно познавательный интерес может стать одним из основных мотивов выбора того или иного профиля обучения, определения жизненных планов ученика.

В программу моей деятельности в школе постоянно включаются всё новые и новые проблемы, вопросы, которые требуют обсуждения и практического решения. Приведу такой пример. Как мы осваивали идею профильной школы? Прежде всего изучили все документы по этому вопросу, проанализировали разнообразную информацию, полученную из Интернета, педагогическую литературу, первые публикации, появившиеся в печати. Затем — собеседование с учителями об их желании и возможности разрабатывать и вести элективные курсы. Далее шла работа с учащимися: собеседование, опросы, направленные на выявление их интересов, планов, желания выбрать тот или иной профиль. Наконец, я сама попыталась разработать элективный курс «Профильный учебный предмет как введение в науку». Почему возникла эта тема? В любой школе есть ребята, которые интересуются той или иной наукой. Есть неплохой опыт выполнения учащимися исследовательских работ по самым разным предметам. Так, школа стала инициатором осуществления программы «Купчинские чтения: наука, творчество, искусство» (Купчино — большой район Санкт-Петербурга). Однако, как правило, интерес к научной и исследовательской деятельности учащихся поддерживается энтузиазмом учителя, так как на уроках у него слишком мало времени, чтобы посвятить учеников в историю становления той или иной науки, предста-



вить портреты её выдающихся деятелей, осветить направления и перспективы развития, рассказать о смелых гипотезах и наиболее актуальных проблемах, да и о тех профессиях и специальностях, в основании которых лежит та или иная наука. **Создавая положительную мотивацию учителя для разработки элективного курса, важно показать ему значимость этой работы для него самого.** Мудрый Конфуций говорил: «Учитель и ученик растут вместе». Важно так раскрыть значимость этой работы, чтобы у учителя:

- возникло убеждение, что все полученные когда-то научные знания могут быть востребованы в современной школе;
- родилось понимание, что в разных ситуациях профессиональной деятельности могут быть востребованы различные профессиональные компетентности: ключевые, базовые и специальные;
- возникло удовлетворение от того, что твой предмет любят и хотят знать о нём и соответствующей ему науке больше;
- появилась новая возможность реализовать свои творческие способности в обучении учащихся, интересующихся научными проблемами;
- актуализировалась потребность в самосовершенствовании и самообразовании.

Научный руководитель может быть востребован в школе, если живёт не только проблемами науки, но и искренне заинтересован в воплощении научных идей на практике и постоянно использует свой научный потенциал в этих целях. Вспомним в связи с этим слова академика К.И. Скрябина, который с благодарностью писал о своём школьном учителе Сухове: «На плечи учителя обыкновенно не ложится, конечно, ответственность за всю ту отрасль знаний, которую он преподаёт. История не перестанет существовать от скучного урока, и алгебра не погибнет от неточного объяснения. Но ученик, который сидит на этом скучном уроке или слышит сбивчивое, путаное объяснение, может потерять для себя и историю, и алгебру... Школьные науки существуют давно, но учителю дано каждый раз открывать науку перед классом, перед каждым сидящим за партой учеником. Да не покинет его это чувство, — озаряющее чувство личной ответственности за географию и ботанику, астрономию и грамматику».

Это «озаряющее чувство личной ответственности за географию и ботанику, астрономию и грамматику», за школу и судьбы просвещения, за педагогическую науку не должно покидать и человека, пришедшего в школу в качестве её научного руководителя.

Санкт-Петербург

В организации проходит сокращение штата. В новом штатном расписании должность работника отсутствует. Его вынуждают написать заявление об увольнении по собственному желанию. До 15 августа работник находится в отпуске за свой счёт. С 15 августа он будет вынужден подать заявление об увольнении по собственному желанию. Можно ли будет в суде доказать вынужденный характер увольнения работника и взыскать денежную компенсацию, положенную при увольнении по сокращению штата?

Конечно, вы можете подать новое исковое заявление в суд об изменении формулировки причины увольнения, основываясь на фактах, указывающих, что увольнение произошло по причине сокращения штата. В числе исковых требований будет указано также требование о взыскании выплат, положенных при увольнении по сокращению штатов.

С работником был заключён бессрочный трудовой договор, может ли администрация в связи с введением 1 февраля 2002 года нового Трудового кодекса перезаключить его на срочный трудовой договор?

В соответствии со ст. 57 ТК РФ условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. Вы вправе не соглашаться на заключение нового (срочного) трудового договора.

Кроме того, в соответствии со ст. 424 Трудового кодекса он применяется к правоотношениям, возникшим после введения его в действие. Если правоотношения возникли до введения в действие нового Трудового кодекса, то он применяется к тем правам и обязанностям, которые возникнут после введения его в действие.

Работник был принят на работу по бессрочному трудовому договору. Необходимо ли договор переоформлять? Если да, то как?

В новом Трудовом кодексе Российской Федерации предусматриваются два вида трудовых договоров в зависимости от срока их действия:

- на неопределённый срок;
- на определённый срок не более пяти лет.

В данном случае речь идёт о трудовом договоре, заключённом на неопределённый срок (бессрочном).

В соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель, заключив трудовой договор с работником на неопределённый срок, не вправе впоследствии требовать от него заключения срочного договора.

Вступление нового Трудового кодекса Рос-