

ПОДГОТОВКА ПЕДАГОГОВ ШКОЛ к переходу на новые стандарты

Габделхан Габдуллович Габдуллин,
профессор Казанского (Приволжского)
федерального университета,
доктор педагогических наук

Продолжается процесс перевода общеобразовательных школ страны на новые, федеральные образовательные стандарты. Затяжной и глубокий кризис в системе педагогического образования остаётся, к сожалению, тормозящим фактором этого процесса. Основной (и решающей) базой подготовки учительского корпуса к модернизации образования остаётся система дополнительного педагогического образования. И вот новый документ Министерства образования и науки РФ — приказ № 499 от 02.07.2013 г. «О порядке организации и осуществления деятельности по дополнительным профессиональным программам». Что делать? Как быть?

Изменение задач дополнительного педагогического образования

Возникновению, становлению и развитию дополнительного педагогического образования способствовали, с одной стороны, систематическое опережение неотложных и стратегических задач развития образования от уровня готовности к их решению педагогического корпуса. С другой стороны, непрерывное совершенствование (изменение) содержания, форм и методов образовательной деятельности и вследствие этого возникновение потребностей в систематическом обновлении знаний, умений и навыков (компетентностей) обучения, воспитания и развития учащихся у педагогических и управленческих работников образования. Определённое влияние на содержание дополнительного

педагогического образования оказывают также состояние (основного) педагогического образования и уровень готовности выпускников педагогических учебных заведений к решению традиционных и инновационных задач в образовании. Становление и развитие дополнительного педагогического образования имеет давнюю и богатую историю¹. Перед системой отечественного образования в советские годы, например, возникало множество стратегических (и неотложных) задач, требовавших не только систематического повышения квалификации педагогических работников, но часто и переподготовки всего педагогического корпуса страны. Такими задачами были, например, ликвидация безграмотности населения, осуществление обязательного всеобщего начального, неполного среднего (семилетнего,

¹ См. Худомлинский П.В. Развитие системы повышения квалификации педагогических кадров советской общеобразовательной школы (1917–1981). — М.: Педагогика, 1986. — 184 с.

восьмилетнего, девятилетнего) и всеобщего среднего образования молодёжи. Реализация многочисленных государственных решений по совершенствованию отечественного образования («Положение о единой трудовой школе» (1918), «О начальной и средней школе» (1931), «Об укреплении связи школы с жизнью и дальнейшем развитии системы народного образования» (1958), «О мерах дальнейшего улучшения работы средней общеобразовательной школы» (1966), «О завершении перехода ко всеобщему среднему образованию молодёжи и дальнейшем развитии общеобразовательной школы» (1972), «О дальнейшем совершенствовании обучения, воспитания учащихся общеобразовательных школ и подготовки их к труду» (1977), «Основные направления реформы общеобразовательной и профессионально-технической школы» (1984), «О ходе перестройки средней и высшей школы и задачах по её осуществлению» (1988) и другие) каждый раз требовала основательного дополнительного образования основной массы педагогических кадров образования.

На новом этапе социально-экономического переустройства общества с 90-х годов прошлого столетия начинается и новый этап обновления системы образования — этап её модернизации. На этом этапе перед системой основного и дополнительного педагогического образования встали новые крупные задачи по подготовке и переподготовке педагогических кадров, связанные с необходимостью повышения доступности качественного образования для всех категорий граждан, с коренным пересмотром содержания общего образования и радикальными изменениями технологии образовательной деятельности и др. Они были определены Законом Российской Федерации «Об образовании» (1992), Концепцией модернизации российского образования на период до 2010 года (2001), Национальной образовательной инициативой «Наша новая школа» (2009), новым Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» (2012) и другими документами.

За годы модернизации образования начали внедряться такие нововведения, как: профилизация содержания общего образования; массовая компьютеризация образовательного процесса; введение единых государственных экза-

менов для выпускников общеобразовательных учреждений; новая система оплаты труда педагогов и другие. Ещё больше новаций предстоит осваивать педагогам общеобразовательной школы и научиться их свободно применять на практике при переходе на новые, Федеральные государственные образовательные стандарты (до 2020 года), к которым относятся:

- проектирование образовательного процесса;
- универсальные учебные действия учащихся и их формирование;
- достижение учащимися планируемых предметных, метапредметных и личностных результатов освоения основной образовательной программы;
- обеспечение компетентностного подхода в образовании;
- реализация новой системы оценки освоения учащимися планируемых результатов образования и другие.

Сегодня ситуация в системе общего образования сильно осложняется тем, что именно в эти годы модернизации ввиду смещения основных ориентиров в деятельности субъектов управления образованием система педагогического образования страны переживает глубокий и затяжной кризис, что показано нами выше в предыдущей статье². Теперь стало общеизвестным, что значительная часть выпускников педагогических вузов, особенно негосударственных институтов и классических университетов, а также так называемых их филиалов (получавших педагогические специальности или направления подготовки) не может и не хочет работать по полученной в вузе профессии, тем более что они совершенно не подготовлены к решению задач, связанных с модернизацией образования. Дальнейшее отложение (или забалтывание) преодоления

² См. Габдуллин Г.Г. Реформа преобразования — неудачное проектирование изменений вызывает сомнения в серьезности намерений // Народное образование. — 2014. — № 8. — С. 9–16.

этого кризиса сулит непоправимые последствия для общеобразовательной школы.

Вот почему в настоящее время основным направлением более или менее оперативного выхода из такого положения остаётся все-стороннее развёртывание дополнительного педагогического образования. Эта задача актуализируется ещё и тем, что система повышения квалификации педагогических кадров наряду с педагогическим сопровождением непрерывно возникающих нововведений в образовании должна ещё активизировать работу по традиционной системе методической работы с педагогическими и управленческими кадрами образования как часть системы их непрерывного образования³.

Исторически сложилось так, что довольно продолжительное время в отечественной системе образования ведущими учреждениями повышения квалификации педагогических кадров были институты усовершенствования учителей. К концу 30-х годов прошлого столетия институты усовершенствования учителей (ИУУ) были созданы в каждом регионе РСФСР: республике, крае и области. В 1938 году Наркомпрос РСФСР утвердил «Положение о республиканском, краевом, областном Институте усовершенствования учителей» на правах высшего учебного заведения. По этому Положению ИУУ вменялись в обязанность функции «...проводить различного рода учебные мероприятия (курсы, семинары, практикумы, лекции, конференции, экскурсии, консультации) с учителями и руководителями школ, работниками рай (гор)оно и рай (гор)педкабинетов». Большое место отводилось обобщению и распространению лучшего педагогического опыта, изучению содержания и организации методической работы с учителями. В качестве одной из задач ИУУ была выделена и задача оказания помощи «...лучшим учителям и руководящим работ-

³ См. Рапацевич Е.С. Методическая работа. — Педагогика: современная энциклопедия. — Минск.: Современная школа, 2010. — С. 307.

никам школы в их подготовке к научной деятельности»⁴.

В январе 1944 года Совнаркомом РСФСР было утверждено несколько обновлённое «Положение об институте усовершенствования учителей» с учётом особенностей условий военного времени. Основными структурными подразделениями ИУУ в соответствии с новым Положением стали учебно-методические кабинеты, вместо должности научного сотрудника вводилась должность методиста. А основными формами работы ИУУ по повышению квалификации педагогических кадров определялись: «вечерние и воскресные курсы, летние курсы, конференции, практикумы, организация выставок, отдельные лекции и циклы лекций, издание методических материалов и т.д.»⁵. Через 25 лет, в сентябре 1969 года, Министерство просвещения СССР утвердило новое «Типовое Положение о республиканском, областном, межрайонном, окружном, городском институте усовершенствования учителей». Типовое положение определило (в соответствии с новыми задачами) основные направления деятельности ИУУ:

- повышение квалификации учителей и других работников народного образования;
- изучение, обобщение и внедрение в практику достижений передового опыта и педагогической науки;
- организация экспериментальной работы;
- изучение состояния учебно-воспитательной работы школ и эффективности повышения квалификации;
- оказание помощи рай (гор) методкабинетам в организации методической работы и самообразования педагогических кадров.

⁴ Положение о республиканском, краевом, областном Институте усовершенствования учителей. — Советская Педагогика, 1938. — № 12. — С. 41–44.

⁵ Худомлинский П.В. Развитие системы повышения квалификации педагогических кадров советской общеобразовательной школы (1917–1981г.г.). — М.: Педагогика, 1986. — С. 89–90.

Методические кабинеты создавались по каждому учебному предмету образовательной школы. Штаты методистов по каждому учебно-методическому кабинету ИУУ были поставлены в зависимость от численности учителей и других работников образования в области (крае, республике)⁶.

За свою более чем полувековую деятельность институты усовершенствования учителей превратились в довольно крупные и головные организации регионов по дополнительному образованию педагогических кадров. Именно они возглавляли в регионах всю учебную, экспериментальную, научную, методическую, издательскую деятельность в системе повышения квалификации работников общего образования. При этом они ещё принимали активное участие в изучении качества учебно-воспитательной работы в общеобразовательных учреждениях (в целях определения потребностей педагогических кадров в повышении их квалификации и эффективности их курсового обучения в ИУУ), во внедрении в образовательную практику передового педагогического опыта и достижений педагогической науки, а также в оказании реальной научно-методической помощи муниципальным и школьным методическим службам.

Правовое регулирование и преобразование учреждений дополнительного образования

Происходящие в конце 80-х и начале 90-х годов прошлого века демократические процессы как в жизни всего общества, так и в сфере образования, расширение прав и свобод граждан в выборе образовательных программ, диверсификация образовательных учреждений привели к появлению новых видов образовательных учреждений и в системе дополнительного профессионального педагогического образования. В региональных центрах стали создаваться институты развития образования, институты повышения квалификации кадров образования, центры повышения квалификации педагогических работников, факультеты повышения квалификации работни-

ков образования при педагогических вузах и классических университетах, негосударственные (коммерческие) и другие образовательные учреждения дополнительного профессионального образования. Этот процесс несколько усилился и в связи с массовой подготовкой учительского корпуса к введению образовательных (первого и второго поколений) стандартов в общеобразовательные учреждения. Бывшие ИУУ получили новые названия, новый статус, обновлённые функции.

Правительство Российской Федерации своим Постановлением от 26.06.1995 года № 610 утвердило «Типовое положение об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов» (а Постановлением от 10.03.2002 г. № 213 внесло в него определённые изменения и дополнения). Согласно новому Типовому положению главными задачами образовательного учреждения повышения квалификации стали:

1. Удовлетворение потребностей специалистов в получении знаний о новейших достижениях в соответствующих отраслях науки и техники, передовом отечественном и зарубежном опыте;
2. Организация и проведение повышения квалификации и профессиональной переподготовки специалистов предприятий (объединений), организаций и учреждений, государственных служащих, высвобождаемых работников, незанятого населения и безработных специалистов;
3. Организация и проведение научных исследований, научно-технических и опытно-экспериментальных работ, консультативная деятельность;
4. Научная экспертиза программ, проектов, рекомендаций, групп документов и материалов по профилю его работы.

⁶ См. Справочник работника народного образования, — М.: Просвещение, 1973. — С. 437–440.

В Типовом положении дополнительное профессиональное образование подразделено на повышение квалификации и профессиональную переподготовку специалистов.

Повышение квалификации включает:

- краткосрочное (не менее 72 часов) тематическое обучение по вопросам конкретного производства;
- тематические и проблемные семинары (от 72 до 100 часов) по актуальным проблемам, возникающим на уровне отрасли, региона, предприятия, организации, учреждения;
- длительное (более 100 часов) обучение специалистов для углублённого изучения актуальных проблем науки, технологии, техники, социально-экономических и др. проблем по профилю профессиональной деятельности.

Профессиональная переподготовка организуется:

- для расширения квалификации специалистов в целях адаптации к новым экономическим и социальным условиям (в объёме свыше 500 часов);
- для ведения новой профессиональной деятельности (получения дополнительной квалификации) на базе полученной специальности (в объёме свыше 1000 часов)⁷.

Отдельные бывшие институты усовершенствования учителей превратились в весьма крупные образовательные учреждения дополнительного профессионального образования, сочетающие широкую деятельность по повышению квалификации работников образования с разноплановой научно-методической работой. На базе Центрального института усовершенствования учителей, например, в 1990 году был создан Республиканский институт повышения квалификации работников образования, а в 1997 году он преобразован в Академию повышения

квалификации и профессиональной переподготовки работников образования (г. Москва), где наравне с работниками общеобразовательных учреждений и органов образования стали повышать квалификацию и научно-педагогические кадры педагогических вузов.

Академии повышения квалификации работников образования появились и в некоторых других региональных центрах. Одна из первых региональных академий повышения квалификации работников образования была создана в г. Волгограде. Волгоградская академия повышения квалификации и переподготовки работников образования стала современным образовательным комплексом, располагающим соответствующими преподавательскими и научно-методическими кадрами, достаточно полной учебно-материальной базой, современным гостиничным комплексом, издательским отделом, типографией.

Волгоградская Академия ныне ведёт повышение квалификации по более 150 образовательным программам и по 10 программам профессиональной переподготовки, в том числе и работников образования других регионов⁸. Однако во многих регионах функции повышения квалификации педагогических кадров осуществляют несколько небольших образовательных организаций. В Республике Татарстан было принято решение о передаче повышения квалификации педагогических работников Казанскому (Приволжскому) федеральному университету. Идея состояла в том, чтобы обеспечить эффективное использование мощной материально-технической базы, кадрового и информационно-методического потенциала университета в реализации программ дополнительного образования учителей. В этой связи в 2011 году

⁷ См. Типовое положение об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов. — Собрание законодательства РФ, 2002 г., № 27. — С. 25–80.

⁸ См. *Болотов Н.А.* Формирование кадрового ресурса: потенциал федеральной стажировочной площадки (Волгоградская область) // Народное образование. — 2014. — № 1. — С. 156–163.

за счёт сокращения штатов республиканского ИРО создан Межрегиональный центр ПКиППРО при Казанском (Приволжском) федеральном университете. Вследствие чего ведущие научно-методические кадры ИРО РТ его покинули, закрылись в нём известные предметные и межпредметные кафедры (и кабинеты). В то же время за счёт средств того же ИРО осуществляется повышение квалификации работников образования на базе Набережночелнинского института социально-педагогических технологий. Таким образом, вместо единой системы повышения квалификации образовалось как минимум три небольших центра. Это пример того, что распыление средств, стремление раздать их по принципу «как бы кого ни обидеть» ни к чему хорошему не приводит.

Аналогичные ситуации можно встретить и в других регионах. Даже в известной за последние годы своими успехами в системе образования Иркутской области, например, в региональном центре также сформировались три самостоятельные структуры повышения квалификации работников образования: Иркутский ИПК работников образования, ИРО Иркутской области, учреждения высшего и среднего профессионального образования. По выбранному (Министерством образования Иркутской области) принципу специализации в повышении квалификации педкадров функции между ними распределены следующим образом:

1) Иркутский ИПК работников образования:

- повышение квалификации педагогических и руководящих работников общеобразовательных школ;
- разработка примерных основных образовательных программ для общего образования;
- сопровождение пилотных площадок опережающего образования (ФГОС);
- аспирантура для работников образования.

2) ИРО Иркутской области:

- повышение квалификации руководителей образовательных учреждений;
- сопровождение аттестации педагогических работников;
- подготовка тьюторов и консультантов по вопросам модернизации образования (ФГОС);

- сопровождение базовых опорных школ.

3) Иркутский государственный лингвистический университет, Восточно-Сибирская академия, Иркутский педагогический колледж:

- повышение квалификации педагогических и руководящих работников образовательных организаций;
- экспертиза ООП и инновационных проектов образовательных учреждений по результатам обучения⁹.

К сожалению, при таком распределении функций повышения квалификации работников образования остались без ответов достаточно много вопросов:

1. За какие аспекты повышения квалификации работников образования отвечает конкретно то или иное учреждение образования?

2. Которое из них отвечает за изучение потребностей педагогов в повышении квалификации?

3. Кто и как изучает эффективность повышения квалификации педагогических работников школ в практической их работе с учащимися?

4. Как и по каким критериям (показателям) выбрать педагогам области образовательное учреждение для повышения своей квалификации?

5. Которая из этих организаций отвечает за координацию деятельности образовательных организаций в повышении квалификации педагогических кадров?

6. Которая из них отвечает за научно-методическую помощь методическим

⁹ См. Басюк В.С. Полминституциональная модель повышения квалификации как условие кадрового обеспечения введения ФГОС ООО в Иркутской области // Вестник образования. — 2012. — № 11. — С. 10–25.

службам муниципальных органов образования и общеобразовательных школ?»

7. Как, наконец, и кем изучаются результаты и последствия модернизации (инновационной деятельности, введения ФГОС) в образовательных организациях региона?

Перечисленные вопросы, можно с уверенностью утверждать, характерны не только для рассматриваемой (Иркутской) области, они теперь становятся типичными проблемами для подавляющего большинства регионов.

В систему повышения квалификации, например, Томской области входят Томский областной институт повышения квалификации работников образования, Региональный центр развития образования, Томский государственный университет (Институт дистанционного образования, институт инноваций в образовании), Томский государственный педагогический университет (факультет повышения квалификации), Институт развивающего обучения¹⁰.

Учреждения дополнительного профессионального педагогического образования в основной своей массе постепенно становятся маломощными и из-за этого неспособными на высоком научно-методическом уровне обеспечивать повышение квалификации и профессиональную переподготовку педагогических и руководящих работников образовательных учреждений. А профессорско-преподавательский состав высших учебных заведений из-за своей недостаточной компетентности в проблемах общего образования, в содержании федеральных государственных образовательных стандартов общего образования, в задачах модернизации общеобразовательной системы всё более сторонится от участия в повышении квалификации педагогических кадров общеобразовательных организаций.

¹⁰ Зоткин А. Повышение квалификации педагогических кадров: вызовы современности // Народное образование. — 2009. — № 4 — С. 60–61.

Новый порядок получения дополнительного профессионального образования

И вот очередной, новый документ, регламентирующий работу учреждений дополнительного профессионального образования. Министерство образования и науки РФ своим приказом от 01 июля 2013 года № 499 утвердило «Порядок организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам». Получение дополнительного профессионального образования по этому документу допускается не только лицам с законченным средним профессиональным и высшим образованием, но почему-то и студентам профессиональных организаций, т.е. не являющимися ещё специалистами. Дополнительное профессиональное образование учреждениями повышения квалификации организуется за плату со стороны направляющей на обучение организации или самого обучаемого (слушателя) на основе заключаемого между ними договора. В новом документе определены требования к организации стажировки как формы повышения квалификации. Допускается повышение квалификации на основе системы зачётных единиц, модульной основе, а также посредством сетевых форм его реализации.

Самым значительным изменением порядка организации дополнительного профессионального образования по этому документу стало резкое (в 4 с лишним раза) уменьшение требований к объёму нижнего предела времени на обучение: по повышению квалификации — до 16 часов (вместо 72 и 100 часов ранее), по профессиональной переподготовке — до 250 часов (вместо 500 и 1000 часов)¹¹. Теперь

¹¹ См. Приказ МОиН РФ от 01.07.2013г. № 499 // Вестник образования России. — 2013. — № 18. — С. 37–44.

по новому порядку, если учитель два-три раза посещал, например, текущие семинары-совещания (в течение года с общим объёмом 16 часов) — пожалуйста, выдайте ему удостоверение о повышении его квалификации. Собрал работник 2–3 справки из разных образовательных учреждений о посещении там занятий или об освоении дисциплин (модулей) в ходе основного профессионального образования будучи студентом (всего на 250 часов) — выдайте ему диплом о профессиональной переподготовке. Этот новый порядок, таким образом, может стать ширмой для неприкрытого очковтирательства. Это ли нужно учителю и школе для успешного (не формального) их перехода на ФГОС ОО? Такое значительное урезание повышения квалификации специалистов предпринято как раз в тот момент, когда общеобразовательная школа вплотную подошла к переводу на ФГОС своего основного и старшего звена (5–9-х и 10–11-х классов) и по всем предметам. Теперь эта задача может серьёзно осложниться, так как при ситуации массовой и основательной (иногда неоднократной) переподготовки педагогических и руководящих работников школ к полному обновлению как содержания общего образования, так и содержания всей педагогической деятельности в школе, предпринято такое резкое сокращение времени на всё дополнительное профессиональное образование.

Ведь практика введения ФГОС в начальном звене школы убедительно показала, что даже ранее установленный объём — «двухнедельная программа повышения квалификации (72 часа) не обеспечивает необходимого уровня готовности учителей начальных классов и руководителей образовательных учреждений к введению и реализации ФГОС. С точки зрения формирования нового мышления педагога целесообразно вводить четырёхлетний цикл обучения с программой не менее 500 часов, с поддержкой в форме электронного обучения, методическим включённым сопровождением процесса решения новых задач на рабочем месте педагога»¹².

¹² Басюк В.С. Министр образования Иркутской области. Полицейско-институциональная модель повышения квалификации... // Вестник образования. — 2012. — № 11. — С. 18.

При организации дополнительного профессионального образования специалистов по новому Порядку и вследствие увеличения количества малокомплектных образовательных учреждений ДПО последние, борясь за контингент слушателей, могут серьёзно упрощать программы, делая их «удобными» для учителей. Возникает даже угроза роспуска отдельных образовательных организаций ДПО из-за отсутствия чётких расчётов состава слушателей и перспектив поступления финансовых ресурсов, возможностей привлечения высококвалифицированных преподавательских кадров и др.

А учителя, имея в руках образовательный сертификат, могут стараться (уже стараются) идти прежде всего туда, где ближе, легче и дешевле учиться, а не туда, где дают полноценное профессиональное образование. А использование модульного подхода, как показывает первый опыт, когда слушатель использует модули в различных учреждениях ДПО (серьёзно отличающихся по объёму и качеству образовательных программ), повышение квалификации приобретает нередко фрагментарный характер, теряется целостность курса, что не позволяет учителям получать необходимые компетенции. Такая практика не позволяет также тесно связать содержание повышения квалификации с поставленными перед ним конкретными целями, вести целенаправленное научно-методическое сопровождение реализации требований ФГОС.

В современной системе дополнительного профессионального педагогического образования накопились новые неотложные проблемы, связанные с повышением эффективности деятельности её главного, регионального звена. Главного потому, что Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» организация дополнительного профессионального образования

отнесена к полномочиям органов государственной власти субъектов РФ¹³, то есть регионов. Неотложными проблемами повышения уровня деятельности региональных центров дополнительного педагогического образования сегодня, таким образом, стали следующие:

1. Создание в каждом региональном центре головной (крупной) образовательной организации ДПО для переподготовки и повышения квалификации основной массы педагогического корпуса региона по вопросам научно-методического сопровождения реализации ФГОС ОО и обеспечения единой государственной политики в области дополнительного педагогического образования.

2. Кадровое подкрепление остальных (функционирующих) учреждений ДПО региона, более активное привлечение к повышению квалификации работников общего образования профессорско-преподавательских составов педагогических, отраслевых и классических университетов (предварительно обеспечив повышение их компетентности в вопросах ФГОС общего образования), а также лиц, добивающихся известных успехов в сфере общего образования (лауреатов званий «Учитель года», «Воспитатель года», «Лучший руководитель школы», обладателей высшей квалификационной категории и др.).

3. Обеспечить чёткое распределение функций и специализацию образовательных учреждений ДПО каждого региона по на-

правлениям и вопросам повышения квалификации и профессиональной переподготовки педагогических и руководящих работников общего образования. В каждом регионе создать единый сайт в Интернете «Региональный банк данных» о программах дополнительного профессионального педагогического образования» региона.

4. На период завершения перехода общеобразовательных учреждений на ФГОС ОО приостановить сокращение нижних пределов количества часов на повышение квалификации и профессиональную переподготовку, предусмотренное приказом МОиН РФ от 01.07.2013 г. № 499.

5. Обеспечить тщательно продуманную организацию дополнительного педагогического образования по новым её формам, в частности, по модульно-накопительной системе, командной, бригадной, сетевой и др. формам повышения квалификации.

6. Возобновить методическое руководство со стороны учреждений ДПО деятельностью школьных и муниципальных методических служб и работой по осмыслению, распространению и внедрению достижений успешного педагогического опыта и педагогической науки.

7. Возобновить деятельность учреждений ДПО по изучению и анализу образовательной деятельности педагогов школ в условиях реализации ФГОС ОО как основу определения потребностей в повышении их квалификации, а также эффективности курсовой подготовки педагогов в учреждениях ДПО.

¹³ См. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» (ст. 8, п. 9). — Москва: Проспект, 2013. — С. 14.