

УДК 371

ТРЕНДЕТЬ НУЖНО РАЗУМНО



Марк Максимович Поташник,
*действительный член (академик)
Российской академии образования,
доктор педагогических наук, профессор*

Статью, которую Вы, уважаемый читатель, будете читать, я написал ещё десять лет назад, и она была опубликована под названием «Молодым везде у нас дорога, старикам везде у нас по... гост». Правда, тогда появились юридические документы, в которых витиеватым, изощрённым, иезуитским дипломатическим языком власти обязывали «выдавливать» из школ руководителей и педагогов предпенсионного и особенно пенсионного возраста, заменив их талантливой молодёжью (правда, не сказав, откуда её взять). Потом тенденция сошла на нет. Сейчас же безо всяких обязывающих правовых оснований чиновники, как они объяснили, «учуяли» тренд высшей власти якобы на срочную замену возрастных руководителей школ молодыми. Естественно, мы обновили материал фактами последних месяцев.

• тренд • кадровая политика • процедура увольнения • чиновник • директор школы • учитель

С чего сейчас всё началось

Получил полное обиды и горечи письмо от известного в стране директора школы (заслуженного учителя, с учёной степенью) о том, что в канун Нового года его вызвали

в региональное министерство образования и дали подписать приказ о непродлении с ним контракта по окончании зимних каникул. Директор не понимал причин, ибо тот же министр недавно

вручил его школе как победителю конкурса инновационных проектов миллионный грант, который нужно было реализовать до конца учебного года. Да, человеку минуло 70 лет, из которых почти 50 он отдал своей школе, директор крепок и здоров, школа — одна из лучших в области.

Но что для чиновников стабильная работа школы, какие-то миллионы и любые другие доводы! Оказывается, главное — попасть в тренд: «Вы что, не понимаете, нам сверху чётко дали понять, что тренд (!) сейчас такой. Нам нужно срочно уволить 70 директоров». И это в области, где острейший дефицит педагогов и руководителей: не хватает... 600 (!) учителей и более сотни директоров школ.

Но разве разумные аргументы что-нибудь значат против глупости и мракобесия чиновников, если тренд (!) такой? Тренд — это англицизм от *trend* — тенденция, направление развития в какой-либо области жизни. Один из блогеров не без оснований с иронией написал: «Быть в тренде, то есть быть как толпа, то есть быдло, баран, который идёт за стадом».

Напомним юридические «основания» административного произвола власти десятилетней давности. Документом, породившим моду на выдавливание пенсионеров из школы, являлось распоряжение Правительства РФ от 30 декабря 2012 г. № 2620-р. Оно относилось к педагогам и связано было с введением так называемого эффективного контракта. Потом оно было заменено на распоряжение от 30 апреля 2014 г. № 722-р и вводило «эффективный контракт» для руководителей образовательных учреждений. Назван он так, что без восторга к нему могут относиться только ретрограды, обскуранты и мракобесы, — План мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы, направленные на повышение эффективности образования и науки». Согласитесь, как прогрессивно звучит! Как против такого можно возражать? Но дьявол, как всегда, кроется в деталях.

Разумеется, прямо о возрасте руководителей и учителей нигде не говорится и никакого нормативного акта про возраст директоров никто издавать не будет, так как сразу нарвутся на нарушение законодательства. Используются мягкие, общие формулировки, включающие «обновление», «привлечение молодых», вводится показатель «удельный вес до 30 лет» и т. п.

Во исполнение распоряжения Правительства Минобрнауки 18 июня 2013 г. выпустил (обратите внимание!) вовсе... не обязательные (боже мой, как мило!) для исполнения методические рекомендации, подписанные заместителем министра А. Б. Повалко, где по одному из только рекомендованных направлений «Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов и руководителей школ» уже отчитывалась вся страна.

В самом постановлении Правительства в разделе II, п. 2 «Ожидаемые результаты» как бы невзначай говорится: «Введение эффективного контракта в общем образовании предусматривает обновление кадрового состава и привлечение молодых талантливых педагогов и руководителей для работы в школе». Можно подумать, что именно молодые и талантливые выстроились в очередь для работы в школах, а чрезмерно разборчивые работодатели сами не знают, какого рожна им ещё надо, и запутались в выборе наилучших из лучших. Впечатление, что Правительство не знает о недоборах в вузах, готовящих учителей, о том, что приходится снижать требования к абитуриентам до неприлично низких показателей ЕГЭ и, значит, готовить в учителя и руководители не лучших, а худших выпускников школ.

В каждом тексте есть контекст и подтекст. В нашем случае создаётся впечатление, что пожилые руководители и педагоги заняли все вакансии, а молодые и талантливые по этой причине вынуждены быть безработными. Будто не знают

чиновники и подписант правительственного документа (вспомним, кто тогда был председателем Правительства), что молодёжь крайне неохотно идёт учиться в педвузы, а талантливые из них — явление вообще очень редкое. И вот уже в плане мероприятий мы видим и критерий оценки деятельности муниципальных органов образования — удельный вес численности работников в возрасте до 30 лет в общей численности людей общеобразовательных организаций.

Внешне кажется, что документ вполне мирный и ничего плохого для школ за собой не влечёт. Но это только внешне. А по управленческой сути он безграмотный, поскольку в нём не продуманы и не оговорены возможные негативные последствия его реализации, нет предупреждений о недопустимости кампаний по выдавливанию из школ руководителей и педагогов по причине их пенсионного возраста, что главным критерием оценки работы человека в системе образования являются результаты его работы, эффективность, а не возраст.

Механизм выдавливания

А теперь рассмотрим отвратительную по своей мерзости и цинизму дискриминационную процедуру увольнения директоров школ только потому, что они достигли пенсионного возраста.

Начальник Управления образования, получив указание сверху до нового учебного года уволить руководителей школ — пенсионеров, то ли по недомыслию, то ли именно потому, что понимал опасность расправы над достойными людьми, поручил реализацию моральной казни начальнице отдела кадров. Та нехотела оказалась человеком интеллигентным и осмотрительным и отказалась вызывать к себе директоров: «Я что, для вас — дубина, которой бьют заслуженных людей? Вы сначала должны с каждым из них встретиться, побеседовать, договориться обо всём, и, только если договоритесь, я документы оформлю. А иначе будет взрыв, и поделом. У вас же нет формальных оснований для их увольнения. Так поступать ни с кем нельзя, а с директорами школ — тем более». Руководитель Управления стал настаивать и за-

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

явил в конце разговора: «Идите и выполняйте — это ваша функциональная обязанность». Начальник отдела кадров тут же написала заявление об уходе и уволилась.

К несчастью директоров школ, на освободившееся место быстро нашли современную кадровичку-менеджера из числа чиновниц, которой всё равно, чем заниматься («Менеджер широкого профиля» — написала она в своём резюме), люди её не интересовали: для неё были только должностные лица, вакансии, параграфы, графики, сводки, отчёты, но прежде всего это исполнение указаний вышестоящих начальников любой ценой.

Новая кадровичка решила собрать вместе всех директоров пенсионного возраста и зачитать им... От такой чиновничьей прыти даже начальник Управления оторопел и распорядился с каждым из директоров встретиться отдельно. «А зачем?» — удивилась кадровичка. — Им же всё равно некуда деться: 278-я статья (увольнение по инициативе работодателя без объяснения причин) всегда в наших руках».

Теперь приведём диалог с первым из достойнейших директоров, написавших нам о новом тренде, поскольку все эти хамские «беседы» проходили по одному шаблону.

— В соответствии с распоряжением Правительства Российской Федерации...

— А какие ко мне претензии? — возразила директор. — Моя школа входит в тройку лучших в округе по всем показателям: и по результатам ЕГЭ, и по готовности к новому учебному году, в моей школе все родители района хотят учить своих детей, нет ни одного свободного места, я только что получила правительственную награду...

— А причём тут всё это, когда есть распоряжение Правительства и указание сверху — омолодить директорский корпус?

— А у вас нет ощущения, что вы допускаете ошибку, ведя со мной этот разговор? — вежливо заметила директор, всю свою жизнь отдавшая школе и которой была незаслуженно нанесена горькая обида.

— У меня только одно ощущение — к началу учебного года я обязана выполнить распоряжение начальника Управления и главы города, — ответила кадровичка.

Директор поняла, объяснять что-либо бессмысленно, инстинктивно встала и, преодолев душевную боль, пошла к дверям.

Чиновница не унималась и решила добить руководителя школы: «Я предлагаю вам самый мягкий вариант — написать заявление об уходе по собственному желанию». Не получив ответа, она вдогонку ещё и крикнула: «Вы напрасно всё усложняете. В конце концов мы вас всё равно уволим по 278-й статье (увольнение без объяснения причин)».

За дверями своей очереди ждала очередная жертва чиновничьего произвола власти.

К тем, кто заявляет: «К моей работе у руководства Управления нареканий нет, и потому заявление об уходе я писать не буду» — тут же засылают проверки всего и вся. Что-нибудь, за что можно объявить взыскание в приказе, да найдут. Особенно по части финансовой, ибо законы, нормативная база таковы, что нормальное функционирование (а уж тем более — развитие) школы и соблюдение всех норм нередко взаимно исключают друг друга.

Если это не помогает, то провоцируют конфликты с директором, организуют на него жалобы родителей, клеветнические анонимки, сокращают финансирование и др. — давят до тех пор, пока даже административно закалённые не выдерживают и начинают понимать, что плетью обуха не перешибёшь.

Разрыв сердца

Современные чиновники, являющиеся, по сути, прихвостнями своих более высоких начальников-благодетелей, считают исполнение их воли священным долгом, подвигом, а неисполнение — смертным грехом. Кроме того, что они по природе своей не просто поганые люди, они ещё и безграмотные менеджеры, а то бы ведали, что научный менеджмент требует безупречного знания каждого объекта, а тем более субъекта управления и обязательного прогнозирования последствий своих управленческих действий (мгновенных, текущих, среднесрочных и отдалённых). Чиновники, конечно, были бы осторожнее, ибо последствия описанного в предыдущем разделе всегда драматические, а иногда и трагические.

Одна из директоров, выйдя из кабинета кадровички, пришла в школу, зашла в свой кабинет и совершила покушение на самоубийство (выпила упаковку сильнотонизирующих таблеток). К счастью, в кабинет вовремя вошла завуч, увидела директора без признаков жизни, вызвала скорую, и человека успели спасти. На столе лежала записка: «Меня отлучили не просто от любимого дела, а от дела, дававшего мне силы для жизни. Без него моя жизнь утратила смысл и ценность».

В другом городе после бесед с кадровичкой у двух директоров произошёл разрыв сердца. Одна стала инвалидом, другая... умерла.

Объясним читателям (а через них бездушным чиновницам), что такое «разрыв сердца». Тут нужно иметь в виду два значения словосочетания: одно — прямое, медицинское; другое — метафорическое, психологическое. Рассмотрим их.

Разрыв сердца — это физическое нарушение целостности сердца, наиболее часто происходит как осложнение инфаркта миокарда, сопровождается очень высокой

смертностью (как минимум — инвалидностью). Факторами риска разрыва после острого инфаркта миокарда являются женский пол (вспомним, что в образовании работают более 90% женщин), пожилой возраст, стрессы, то есть это типично для описанного нами случая.

Психологическое, метафорическое значение «разрыва сердца» — это состояние человека, сопровождающееся острой, непроходящей, мучающей человека душевной болью от совершённых по отношению к нему несправедливости, хамства, от нанесения ему незаслуженной обиды, непонимания и недооценки его самоотверженного труда, высокой ответственности, очень напряжённой работы и жизни.

Вышеописанных чиновниц за доведение до покушения на самоубийство, инфарктов, до разрывов сердца (в прямом и переносном значении) привлечь к ответственности нельзя, поскольку невозможно установить непосредственную связь между процедурой увольнения и последствиями. Так что живут эти службистки вполне благополучно. Совесть их не мучает, как говорят, спят они спокойно. А те из директоров, кто здоровьем оказался покрепче и обошёлся без инфарктов и инсультов, живут с болью в душе, то есть с разорванным сердцем, надеясь только на то, что «Бог не Тимошка — видит немножко» и раньше или позже, но всем воздаст по заслугам.

Потом как-то всё стихло. А в последнее время безо всяких приказов и постановлений возникли разговоры чиновников о якобы новом тренде в кадровой политике страны — тренде, который и «учуяли» власти на местах.

Последствия бездарной кадровой политики

Одним из дурных последствий выдавливания директоров и учителей пенсионного возраста из школ является ситуация, которую в народе называют как «вертеть вола», или «запустить дурку», то есть человек делает всё по закону, но использует закон в своих интересах.

Суть явления в том, что те, кого вытесняют, посчитав отношение представителей государства к себе несправедливым, решают «поиграть»

с государством с выгодой для себя в не очень честную игру под названием «саботаж с помощью больничного листа». Поскольку у каждого человека, особенно работающего в школе, накапливается букет хронических вялотекущих болезней, он рассуждает примерно так: «Раз государство (власти) со мной ведёт себя по-свински, то почему бы мне не поиграть на том, что при наличии больничного листа меня уволить ни по какой статье не могут? А лист нетрудоспособности я могу иметь долго, последовательно по разным своим заболеваниям и уйду тогда, когда сама захочу». Один из заместителей директора становится исполняющим обязанности, а его педагогическая нагрузка, то есть уроки, распределяется между и так перегруженными учителями. Всё это длится месяцами. А ведь при мудрой кадровой политике и грамотном управлении всё могло быть иначе. Обиженный человек, от которого пытались грубо избавиться, ведёт себя неадекватно, и говорить ему о совести бесполезно. Вот такая гримаса после реализации приснопамятного распоряжения Правительства и нынешнего тренда получилась. Причём страдают от этого школа, учителя, а в конечном счёте — дети.

Ещё одна уродливая гримаса. Чиновник в ранге министра образования субъекта Федерации (человек с докторской учёной степенью, диссертацию которого лучше не читать) прилюдно на совещании директоров заявил, что после ухода на пенсию директора, проработавшего на этой должности много лет, новым директором ни в коем случае нельзя назначать человека из этого же коллектива, поскольку сейчас курс кадровой политики на обновление, и школам нужна свежая струя.

Если бы этот министр был хорошо образованным человеком, читал бы книги по научному менеджменту, то знал бы, что такое mentoring (наставничество). Выраживание уходящим на отдых руководителем себе достойной замены

позволяет сохранить ценности, традиции (среди которых есть и идея ежегодного развития школы), обеспечивает налаженный ритм в работе, снижает риск возможных стрессов, вредных кадровых перестановок.

Если вдуматься, то описанная практика вытеснения из образования работников не по показателям качества работы, а по возрасту есть не что иное, как вредительство, ибо неизбежно ухудшается образовательный процесс, страдают школа, учителя, дети, образование страны. И никто за это вредительство ответственности не несёт, поскольку прикрывалось всё это безобразие давним постановлением Правительства страны, подписант которого сами знаете кто, а теперь новым трендом, который, как было сказано, «учуяли» чиновники.

Не менее негативным последствием является драма тех людей, которых увольняют не по качественным показателям их работы, а по формальному, надуманному в сумеречных мозгах безграмотных начальников возрастному признаку. И ведь они ничего вразумительного не могут ответить, когда у них спрашивают: «А что вы будете делать с теми директорами, кому ещё далеко до пенсионного возраста, но в вами же составленном рейтинге успешности их школы занимают последние места по всем показателям?»

Если руководитель не смог подготовить себе достойную замену, то приживётся ли варяг в новой школе, сработается ли он со сложившимся коллективом или будет всё рушить — здесь много непредсказуемого.

Назначение директором человека со стороны оправдано тогда, когда при старом руководстве сообщество педагогов школы (коллективом назвать его нельзя) расколото на враждующие группировки, или коллектив есть, но он в застое, консервативен, и нужен новый лидер, который и осуществит оздоровление и обновление на новых идеях. Но лидером, как известно, нужно ещё стать, и далеко не всем это удаётся.

А драмы незаслуженно уволенных — это личные драмы людей, рубцы на сердце, угнетающее человека чувство несправедливости, что в конечном счёте приводит к сокращению жизни, то есть название моей статьи десятилетней давности «Молодым везде у нас дорога, старикам везде у нас по... гост» не является преувеличением, как бы кому-то ни хотелось так считать.

Как быть, если действительно нужно увольнять?

Ответ на вопрос, вынесенный в название этого раздела, вовсе не обязательно увязывать с возрастом директора. Если человек недостоин, не справляется, если все меры помощи ему исчерпаны, то ответ очевиден, и возраст здесь вообще ни при чём.

Рассмотрим случай, когда руководитель школы действительно пожилой человек и в силу этого обстоятельства уже не справляется со своими обязанностями, школа начинает отставать по всем показателям, то есть страдают дети, но директор этого не видит, не чувствует и сам уходить не собирается.

Даже в этом случае цивилизованное управление предполагает учёт человеческого фактора. Тем более что речь идёт о людях, много лет отвечавших (услышьте, господа чиновники!) за жизнь, физическое и духовное здоровье детей, то есть о людях ответственных, достойных и опытных.

Прежде всего, нужно было бы оценить качество работы школ, качество управленческой деятельности директоров. Тех, к кому претензий по результатам работы нет, оставить в покое и вообще не ставить вопрос об их увольнении. Среди тех, к качеству работы которых есть претензии, посмотреть, у кого заканчивается срок контракта, дать доработать и не продлевать контракт.

Наконец, есть те, кто отдал всю жизнь школе, проработал директором много лет, достиг почтенного возраста, но уходить не планирует. Можно же поговорить с человеком уважительно, организовать торжественные проводы на заслуженный отдых, публично поблагодарив пожилого директора (вручив ему благодарность, цветы, ценный подарок, премию, диск с записью памятной акции и т. п.). И закон выполнен, и трудовые отношения не испорчены, и урок всем, как нужно расставаться с пенсионерами. Вместе с тем отметим, что увольнение пожилых руководителей, когда для этого есть объективные основания, — это очень непростая, сложная работа, требующая времени, умения убеждать, не допускающая никаких ультиматумов, интриг, хамских действий.

Наконец, закон не запрещает недавно введенный институт президентства учебного заведения. Должность учреждается управляющим советом и директором школы. Функции почетного президента могут выполняться как на общественных началах, так и за некоторую зарплату. Он может участвовать во всех мероприятиях школы, и главное его предназначение — быть мудрым советником нового директора и учителей. Разумеется, без каких-либо властных полномочий.

На вопрос одного из рецензентов: «А нужна ли школе такая “английская королева”?» — ответим, опыт введения должности президента в вузах (там есть установленное законом возрастное ограничение для ректоров — 70 лет) говорит, что должность президента может быть очень полезна и эффективна, если между новым и прежним директором хорошие, взаимоуважительные отношения. И не будем забывать, что опыт (вновь назначенного директора) формируется годами. О том же и пословицы: «Спрашивай совета ни у старого, ни у малого, а у опытного и бывалого», «Долгий опыт надёжнее панциря черепахи». И, наконец, у А. С. Пушкина, который «наше всё»: «...И опыт, сын ошибок трудных...»

Что делать?

Когда возникают управленческие проблемы, во всех случаях в первую очередь следует обратиться к науке. Этот, казалось бы, очевид-

ный путь в последнее время для многих звучит как новинка и даже ошибочная рекомендация, поскольку в стране, где идея вертикали власти доведена до абсурда, у большинства управленцев тупая, бездумная исполнительность представляется им большей ценностью, чем основанное на науке знание. Менеджмент как теория эффективного управления организациями предполагает обеспечение и в кадровой политике оптимального варианта. Напомним, что оптимизация всякой деятельности требует выполнения трёх основополагающих принципов: системности, конкретности и меры.

Системность обеспечивает всестороннее и взаимосвязанное решение проблемы; конкретность требует учёта всех условий, обстоятельств, особенностей, возможностей при принятии решения в конкретной ситуации (решение, приемлемое для одной школы, одного человека, может быть абсолютно непригодным для другой школы). Для темы нашей статьи наибольшее значение имеет принцип меры. Мера порождает гармонию, а всякая чрезмерность приводит к противоположности самой меры.

Школа, в которой и учителя, и директор — все молодые люди, не может обеспечить качественный образовательный процесс, поскольку работникам не у кого учиться, все имеют мало опыта и знаний и вынуждены использовать в своей работе преимущественно путь проб и ошибок, которые неизбежны. Советоваться в трудных ситуациях не с кем.

Школа, в которой и учителя, и руководители — люди предпенсионного или пенсионного возраста, также не может обеспечить качественный образовательный процесс, поскольку некому передавать свой опыт и возникает застой в развитии, не выполняется целый ряд мероприятий, которые по силам только учителям молодого и среднего возраста,

утрачивается принцип преемственности, для детей возникает некомфортная обстановка и др.

* * *

А чиновникам, бросившимся ретиво выдавливать из образования людей не по причине плохого качества их работы, а по формальному показателю — наступлению возраста, когда человек имеет право (но не обязан) уйти на заслуженный отдых, необходимо понять: называть старостью возраст, когда человек хочет и может хорошо работать, — это управленческая ошибка и человеческая глупость, лишаящая отрасль самых квалифицированных специалистов, чем наносит неправимый вред российскому образованию. У этих увольняемых всеми правдами и неправдами людей выше уровень культуры и образования, они сильнее как управленцы любого вновь назначенного, который может состояться, а может и не состояться как руководитель.

Сама по себе политика выдавливания людей из отрасли не по причине качества их работы, а из-за возраста отвратительна и для более молодых работников, и для детей, которые видят, что творят чиновники-самодуры, и все приобретают негативный опыт, который сыграет с ними в жизни злую шутку.

Не лишним будет напомнить, что в России немало выдающихся директоров школ, которые руководили созданными ими уникальными образовательными учреждениями в очень, очень преклонном возрасте.

Это Владимир Фёдорович Овчинников — народный учитель РФ, который успешно руководил физматшколой № 2 Москвы до ухода из жизни в 92 (!) года. Это Юрий Владимирович Завельский — народный учитель РФ, руководивший гимназией на юго-западе Москвы в 93 (!) года. Это Мария Андреевна Комлева, создавшая уникальную школу и руководившая ею до 87 (!) лет. Заметим, что названные руководители получили свои высшие почётные звания уже

в пенсионном возрасте. В Указе Президента РФ сказано: «За выдающиеся заслуги...», и никому не приходило в голову увольнять их из-за пенсионного возраста.

Рецензенты статьи задали правомерный вопрос: «Кому этот новый тренд нужен?» Попробуем ответить.

Конечно, смена поколений должна быть. Ведь меняли руководителей и раньше. Никто не вечен. Но нынешний тренд, породивший поток массовых, хамских по сути и форме увольнений директоров пенсионного возраста, на мой взгляд, потребовался, чтобы быстро выполнить якобы «государственный» заказ на руководителя другого предназначения. Не учителя учителей, не наставника для детей, не стратега развития школы и даже не её завхоза (все по стилю управления имеют разные доминанты), а именно директора школы — чиновника, который не обязан погружаться в содержание образовательного процесса. Ошибочное мнение некоторых Высоких Лиц, будто нет разницы в управлении магазином, фермой, школой, банком, кладбищем, стало доминировать и у верховной власти. Во главе школы, по их мнению, должен стоять... этакий менеджер-официант по продажам образовательных услуг. А умный директор с большим стажем работы никогда с этим не согласится. Он постоянно будет оценивать, как повлияет на детей то или иное управленческое новшество, которое возникло в сумеречных мозгах начальства, как протекает учебный процесс.

Менеджер по продажам считает — дал зарплату больше, повысил качество любой ценой — значит, он хороший руководитель (что и теорией, и практикой менеджмента не подтверждается).

И потом: молодой неопытный руководитель — это очень часто бессловесный исполнитель. Он же вопросов не задаёт. Он всё (в том числе и любую глупость) берёт под козырёк. И это тоже кому-то на руку — тем, у кого вертикаль власти

превалирует над научным знанием, над прогрессивным человеческим опытом, над здравым смыслом, наконец.

Вернёмся к началу

Посмотрите, уважаемый читатель, название первого раздела этой статьи. Естественно, возникает законный вопрос: «А чем же закончилось головотяпство Министерства образования, издавшего приказ об увольнении достойного директора в середине учебного года едва ли не самой передовой школы области, абсолютно здорового человека, только что получившего из рук министра миллионный грант на реализацию инновационного проекта развития школы?» — приказ об увольнении только потому, что директору исполнилось семьдесят лет, и потому, что чиновники якобы «учуяли» некий тренд вышестоящего начальства, прямо отрицающий противозаконную дискриминацию человека по возрасту.

Я вспомнил фамилию губернатора и тот факт, что он не так давно был слушателем моих лекций по управлению социальной сферой в академии, а потом сдавал мне экзамены по управленческим дисциплинам. Нашёл в Интернете телефон приёмной губернатора, позвонил, представился, просил помощника соединить меня. Мне ответили, что обращения следует отправлять по электронной или обычной почте, а регламент не предполагает соединение граждан по телефону, тем более что губернатор сейчас очень занят (совещание). Меня это не обидело, и я попросил помощни-

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ПОЛИТИКА

ка сообщить своему шефу мои фамилию, имя и отчество, и пусть сам глава области решит: брать трубку или нет. Губернатор, конечно же, меня помнил и поднял трубку. Сработал и факт, что звонок из Москвы и звонит академик. Я очень кратко изложил ситуацию с незаконно уволенным директором школы. По селектору тут же был вызван министр (министерство находится в том же здании), и по громкой связи я услышал разговор главы области с министром образования.

На разумные доводы губернатора министр недоумевал: «Как же так, вы сами говорили о новом тренде?..» Далее слово «тренд» было упрямо повторено министром неоднократно.

«Трендеть нужно разумно!» — не без иронии сказал губернатор и извинился за недомыслие подчинённого. Приказ об увольнении тут же был отменён, достойный директор восстановлен в должности, а слова губернатора мы взяли в заголовок статьи.

В стране десятки тысяч школ. И сколько в них работают директоров и учителей предпенсионного и пенсионного возраста — бог весть. А выброшенный в чиновничью среду тренд никто не отменял. **НО**

You Need To Trend Wisely

Mark M. Potashnik, Full Member (academician) of the Russian Academy of Education, Doctor of Pedagogical Sciences, Professor

Abstract: The article that you, dear reader, will read, I wrote ten years ago, and it was published under the title “We have a road for young people everywhere, for old people everywhere we have... gost”. However, then legal documents appeared in which the authorities were obliged to “squeeze out” school leaders and teachers of pre-retirement and especially retirement age, replacing them with talented youth (though without saying where to get it from) in ornate, sophisticated, Jesuit diplomatic language. Then the trend came to naught. Now, without any binding legal grounds, officials, as they explained, “smelled” the trend of the higher authorities allegedly for the urgent replacement of age-old school leaders by young ones. Naturally, we have updated the material with the facts of recent months.

Keywords: trend, personnel policy, dismissal procedure, official, school principal, teacher.