

МЕТОДИЧЕСКАЯ СЛУЖБА по-российски



Марк Поташник,
*действительный член Российской академии образования,
профессор, доктор педагогических наук*

Для того чтобы только что пришедшего в школу начинающего учителя выращивать, а того, кто уже состоялся, развивать, необходимы педагоги, которые могут выполнять методические функции — они должны работать и в самих школах, и в городских (районных) методических центрах.

Задача этой статьи — обратить внимание руководителей всех рангов на проблему учителей-методистов, которая превращается в ещё одну большую беду российской школы, поскольку эта категория работников образования просто исчезает.

- специальная подготовка методистов
- педагогические задатки
- банк цифровых методических ресурсов

Логично было бы поставить вопрос о специальной подготовке методистов на федеральном, региональном и муниципальном уровнях. Но полагаю, это теперь бессмысленно, поскольку бюрократизация органов образования всех уровней уже произошла, а проблемы школ, в частности проблема профессионального роста педагогов, их просто не интересуют. Да они её и не видят, а уж проблемы выращивания методистов — тем более.

Для создания системы качественного российского образования во многих школах как будто всё есть: программы, учебники, компьютеры, другие ТСО, методпособия,

миллионные гранты. А качественного образования не получается. В чём причина?

Для профессионального роста учителя в школе нужны учителя-аналитики, технологи, руководители методических объединений педагогов, школ профмастерства, наставники, лидеры творческих микрогрупп, проектных команд — нужны *учителя-методисты*: это педагоги, которые на профессиональном уровне хотят и умеют учить, выращивать других учителей.

Напомним, что *не всякий хороший учитель может стать хорошим методистом, ибо умение хорошо учить детей не означает автоматически умение учить учителей, так как объекты влияния разные. Причина этого и в том, что методические умения, как и педагогические,*

имеют генетическую основу: чтобы профессионально учить взрослых, нужен другой — специфический — талант. Принципиально здесь и слово «другой», и слово «талант» (дар).

Анализ этого явления интересен и важен именно для тех, кто управляет профессиональным ростом учителей.

Специфический дар

Рассмотрим, что представляет собой методическая работа. Ответим на этот вопрос не научными категориями, а (на наш взгляд) меткой метафорой. Есть наука, есть прогрессивный опыт и есть неумелый пока учитель, который ими в достаточной для профессии степени не владеет. Нужен методист, который эти знания умеет передать. Пока же неумелый учитель, как дикая яблоня, даёт мелкие, кислые, не очень вкусные плоды. Любой человек, который ведёт методическую работу, — это тот же садовник, прививающий дикой яблоне веточки культурного растения для того, чтобы яблоня давала крупные, сладкие, вкусные плоды. Веточка культурного растения — это в нашем случае научные знания, методические умения, прогрессивный педагогический опыт. Если «прививка» не удаётся, то директора, завучи, опытные учителя, методисты и т.п., как правило, объясняют неудачу тем, что человек, которому они оказывали помощь, по природе своей не учитель, нет у него педагогических задатков, которые могли бы перерасти в способности, и тут ничего не поделаешь.

Как будто логично, если бы не одно обстоятельство: «прививка» (методическая помощь) — процесс двусторонний, в котором участвуют два человека, и каждому из них нужен свой талант. Если настоящему учителю нужен дар воспринимать методическую помощь, то «садовнику» — дар эту помощь оказывать. Отсюда видно, что неудача в «привитии» прогрессивных технологий в равной мере может быть по причине природной бездарности как учителя, так и «методиста». Если у директора, завуча нет успехов в обеспечении профессионального роста с разными учителями, то причину нужно искать и в себе, а если успехов нет в работе ни с кем, то методической

работой вообще не следует заниматься и нужно сменить вид деятельности или должность, или перераспределить функции, чтобы качественно выполнять то, что может этот человек. Должность или статус, предполагающие выполнение методических функций, для этих людей противопоказанны.

Осознание своей профнепригодности в сфере методической деятельности очень трудно даётся многим, но вопросы «Гожусь ли я для работы с педкадрами?», «Могу ли я управлять профессиональным ростом учителей, выращивать их как профессионалов?» обязан ставить перед собой любой работник, который по должности, по функциями или по поручению работает с учителями. И здесь только усердием мало что можно изменить: развить в человеке можно только то, что заложено природой.

Если признавать, что учителем нужно родиться (иметь природные педагогические задатки), то нужно признать, что и методистом — человеком, умеющим оказывать помощь учителю, тоже нужно родиться: только тогда появляется шанс действительно оказывать помощь учителю и оценивать эту работу по результатам, а не по числу проведённых мероприятий, посещённых уроков и данных советов.

Каких-либо работ, в которых приводилась бы технология выявления задатков, предрасположенности учителей именно к методической работе с коллегами, мы не нашли, поэтому попытаемся осмыслить эмпирический опыт, что, надеемся, поможет читателю увидеть таких учителей в своей школе.

Прежде всего учителя, методиста по своей природе можно увидеть по тому, что у него есть ученики из учителей, что педагоги охотно идут в возглавляемую им школу педмастерства, школу передового опыта. Ещё признак — инициативное предложение учителя

(методиста) своей помощи другому учителю (учителям) в подготовке к урокам, в подготовке к открытому уроку, в исследовании, в разработке программы эксперимента: это люди, которые любят и умеют отдавать другим то, чем владеют сами.

Кастинг аналитиков

Руководство школы составило список учителей, приглашённых на открытый урок, в котором были и удачи, и просчёты. Была поставлена задача: «Без ограничения во времени дать развёрнутый общедидактический анализ прослушанного и просмотренного урока». Затем директор и завуч выслушали анализ каждого приглашённого и экспертным путём определили аналитические способности каждого, его тактичность (ведь нужно было давать и отрицательные оценки действиям учителя), умение и стиль аргументации, предложения (кое-кто предложил свою помощь, пригласил к себе на уроки) и рекомендации. Этот своеобразный «кастинг» аналитиков дал достаточно впечатлений, фактов для определения развитых методических функций некоторых учителей, о которых никто прежде не подозревал.

Многое для выводов руководителям школы может дать анализ отношений и результатов работы пары «молодой учитель — наставник», если эта пара состоялась, и оба удовлетворены.

Для выявления именно методических функций полезно изучить работу творческих микрорупп учителей, объединённых по разным основаниям: а) на основе психологической совместимости; б) на основе единства интереса к какой-то проблеме; в) на основе компенсаторных возможностей. Есть ещё вариант «в»: нередко — один генератор идей, но слабый технолог; другой как раз очень умелый технолог, который чаще всего оказывается учителем с природными задатками методиста.

Учитель-методист

Главное качество учителя-методиста — умение оказать помощь коллеге, передать свои знания и умения в такой форме, чтобы коллега хотела и могла их принять.

Когда-то в системе образования существовала высшая квалификационная характеристика, почётное звание «учитель-методист», которое предусматривало надбавку к ставке. Этот учитель был и квалифицированным лектором, и аналитиком, и технологом, и разработчиком, главная задача которого состояла в том, чтобы «выращивать» учителей.

Когда у хорошего педагога сейчас спрашивают: «Кем стали Ваши лучшие ученики?», то учителя с гордостью обычно называют: «Бизнесмен, юрист, врач, журналист, учёный и т.д.». Но из этого перечня совсем исчезло то, что должно бы быть предметом гордости: «В лучшей из своих учениц я давно разглядела будущего хорошего учителя и рада, что не ошиблась. Я и дальше буду её выращивать».

После того, как выявлены учителя, способные к методической деятельности, руководству школы весьма желательно проявить внимание к их развитию: посвятить их в свои планы, поставить задачу, предлагать им выполнять интересные, имеющие высокую социальную ценность задания. Есть смысл предложить органам образования учредить на местном уровне статус учителя-методиста с соответствующим материальным вознаграждением, при возможности добиваться для них командировок на престижные курсы, путёвок для путешествий развивающего характера. Необходима государственная программа выявления и выращивания этой категории педагогов. Вот уж действительно инновационная во всех смыслах и во всех аспектах проблематика (а не псевдо- и не ретроинновационная тема), вот на что стоило потратить миллионный грант.

Возрождение института учителей-методистов в школах — важнейшее направление работы руководителей школы, если, конечно, они действительно заинтересованы в профессиональном росте своих учителей, а не только (и не столько) в удачных отчётах, презентациях и прочих гламурных шоу-эффектах.

Для обеспечения профессионально-личностного роста учителя нужны специальные кадры учителей-методистов внутри самой школы. Можно только удивляться, что этой проблемой не были озабочены органы образования ни при реализации нацпроекта «Образование», ни в ходе Комплексной программы модернизации образования в России, куда были вложены огромные деньги, которые, по существу, ничего не изменили в качестве российского образования, поскольку не были потрачены ни на повышение квалификации учителей, ни на обеспечение профессионального роста учителей, ни тем более на выращивание учителей-методистов. Надеемся, что думающие о реальном успехе директора школ заинтересуются этой проблемой.

К городским (районным) информационно-методическим центрам и институтам повышения квалификации тут претензий нет — им бы со своими кадрами разобраться. *Учитель-методист может быть выращен только в живой реальной школьной жизни.* Тут вал неприемлем.

А вот если такие методисты будут в школах появляться (это ведь то, что называют сейчас эксклюзивом, штучной продукцией), то ИМЦ и ИПК могут потом пригласить их в качестве преподавателей (разумеется, не бесплатно), дав им этим самым возможность развиваться. Глядишь, кто-то из этих эксклюзивных учителей и украсил бы штатное расписание ИМЦ или ИПК, в чём тоже есть своя польза.

И в заключение напомним о мировом опыте: все ведущие процветающие мировые корпорации, фирмы в течение многих лет ведут постоянную работу по выращиванию специалистов для своей фирмы внутри самой фирмы с помощью выявленных из своей же фирмы специалистов по этому выращиванию (аналог учителей-методистов в школе).

Кроме школ, методисты существуют ещё и в городских (районных) информационно-ме-

тодических центрах, где последние ещё сохранились. Сейчас они поставлены в такое положение, при котором даже если бы и очень хотели, не могут выполнять своё основное предназначение — оказывать помощь учителям города (района) в их профессиональном росте. У очень многих из них для этого просто нет условий, а потому собственно методическая деятельность у них практически отсутствует. В большинстве территорий сохранено только название должности (методист) как вывеска, за которой скрывается совершенно другая — неметодическая деятельность людей, никакого отношения к профессиональному росту учителя не имеющая.

Рассмотрим проблемы организации, функционирования и развития этих центров. Ключевое слово здесь — «проблемы».

Покажем, почему подразделение, называемое солидным словосочетанием «методическая служба», стало в России столь несолидным.

Проблемы организации и функционирования

Первая из них — это проблема кадров.

Сравним правовой статус учителя и методиста. Учитель имеет право на пенсию по выслуге лет, методист — нет; учитель имеет право на аттестацию и солидную прибавку к зарплате, методисты не подлежат аттестации и не имеют права на повышение заработной платы, как бы они ни работали. У методиста оплачиваемый отпуск на 20 дней меньше, чем у учителя. Это кто-нибудь понять и объяснить может? Из-за всего этого возникает трудность, нередко непреодолимая — невозможно уговорить не то что зрелых, высокопрофессиональных учителей, но любых (даже безработных) пойти работать в методцентр из-за крайне

низкой зарплаты и полной социальной незащищённости. Парадоксально: на курсах руководителей(!) ИМЦ всё больше сидит учительская... молодёжь (кто-то не нашёл часов по специальности, кто-то и не любит давать уроки). Многие из них и как учителя ещё не состоялись, а кого-то вытеснили из школы по причине профнепригодности.

Финансовые проблемы

У методических центров очень скудный бюджет, его почти нет.

Материально-технические проблемы — нет помещений для кабинетов методистов по предметам и направлениям работы, нет оборудованных аудиторий для занятий (школы тут в гораздо лучшем положении), нет компьютеров, множительной техники, библиотеки и пр.

Нормативно-правовые проблемы

На основании 131-го Федерального закона о местном самоуправлении вопросы финансирования повышения квалификации отнесены к компетенции региональных органов власти. Это означает, что в ряде регионов методцентры вообще закрыли как якобы юридически незаконные. В этом же законе статьи 15.1 и 16.1 дают право муниципальной власти открывать методические центры, но только за счёт средств местных (муниципальных) бюджетов, то есть если есть деньги. Однако право — всего лишь отсутствие запрета, но не обязанность. Даст глава города (района) деньги — будет существовать методическая служба, не даст — не будет. Всё это иначе, как издевательством над здравым смыслом, над учителем, над образованием не назовёшь. Если к этому добавить, что ряд начальников городских (районных) управлений образования считает, что методическая служба им не нужна, то... В условиях экономического кризиса денег всем не хватает, поэтому сокращение финансирования ме-

тодслужб — мрачная реальность. Во всяком случае, доказывать областному департаменту финансов необходимость содержать городской (районный) методический кабинет (центр) стало очень, очень трудно. И ответ всегда один: «Это не в компетенции муниципалитета».

Из-за неразрешённости названных проблем практически нерешаемы научно-методические и все другие проблемы организации муниципальной методической службы.

Районные методкабинеты или городские информационные методические центры могут быть только самостоятельными муниципальными учреждениями. Некоторые руководители поступили хитрее: методслужбу не открыли вовсе (т.е. упразднили), но добились увеличения штатов самого органа управления, где под вывеской, например, «отдел методического обеспечения и анализа образовательного процесса», поручили специалистам управления заниматься якобы и методической деятельностью. Тут кадровая проблема решалась легко (и зарплата выше, и специалисты — муниципальные служащие со всеми положенными льготами). Казалось бы, хитроумное решение было найдено. Но не тут-то было! Специалисты управлений даже не стали имитировать методическую деятельность, а занялись повседневной чиновничьей работой. Иначе говоря, руководители управлений просто расширили для себя штат сотрудников.

А всего-то нужно было дать возможность этим людям осуществлять именно методическую деятельность в помощь учителю и школам со скромной целью — воспроизводство прежних результатов (чтобы не было хуже, чем прежде), что и является задачей функционирования. Но полная подчинённость административному органу сыграла свою вредную роль: люди, под которых были выбиты ставки именно для методической деятельности, стали полноценным менеджерским отделом управления для проведения

олимпиад, конкурсов, презентаций, фестивалей, марафонов, смотров, мониторингов, определения результатов и рейтингов школ — для чего угодно, но только не для оказания помощи учителю, т.е. не для методической деятельности.

Когда я готовил текст статьи, многие руководители органов образования, прочитав его, откровенно заявляли: «Да, да! Мы под вывеской якобы необходимости именно в методистах выбили ставки специалистов для аппарата управления. А что нам ещё оставалось? Кто будет писать доклады, справки, готовить информацию? Нам штат специалистов органа управления (без методслужбы) утвердили такой, что хоть все сама делай».

А есть в России города и районы, где методисты на постоянной основе — это люди, надевшиеся на карьерный трамплин, специально взятые начальниками в ИМЦ для организации общегородских мероприятий. Им так и было сказано: «Проявите себя — переведём в аппарат управления».

Но и это не всё. В ряде регионов формально раскидали ставки методистов по школам и платят им зарплату через бюджеты школ (т.е. за счёт субвенций из регионального бюджета, если регион не хочет финансировать методическую службу, а муниципалитет не может). И это был бы достойный выход из правовой коллизии, если бы эти люди действительно занимались методической работой с учителем, были объединены в муниципальную методическую службу, участвующую в повышении профессионального роста учителя. Стыдно об этом писать: эти так называемые методисты приходят в школы только получать зарплату, а трудятся на чиновничьей работе в управлениях.

Начальникам муниципальных управлений образования нужно было проявить волю и этим своим сотрудникам (взятым в штат управлений или в школы, но именно для методической работы) дать возможность помогать учителям в их профессиональном росте. Я убеждён, что многие из муниципальных руководителей, прочитав эти строки, не устыдятся своему лукавству, а начнут доказывать, что все вышеназванные мероприятия (смотри, фестивали, кон-

курсы, презентации, марафоны и т.п.), как мы утверждаем, мешающие школам учить, воспитывать и развивать детей, являются ничем иным, как именно методической деятельностью. Бесстыдство и цинизм (или недомыслие) в моде сейчас у властителей всех уровней.

Проблемы развития

Для развития любого объекта всегда требуются средства, специальный бюджет развития, без которого развитие не возникает, а есть только разговоры о нём. Если действительно **на деле** хотеть развития муниципальной методической службы, то начать нужно с поиска идеи развития, разработки концепции развития именно муниципальной методической службы, стратегии её развития, плана действий (как частей программы развития), и *всё это должно быть основано на финансах и кадрах, которых специально добиваются и используют только по их целевому назначению, ни в чём не смешивая (ни намеренно, ни случайно) менеджерскую (управленческую) работу и методическую деятельность, т.е. работу с учителем по его профессиональному росту.*

Местом работы человека, занимающегося методической деятельностью на муниципальном уровне, может быть либо урок (учебный класс), школа, школьный методкабинет или аудитория городского методкабинета. В помещении органа образования методисту вообще делать нечего.

Что делать

Резюме может быть одно: властям изменить отношение к методической службе и вернуть учителям тех, кто помог бы им профессионально развиваться, расти во имя лучшего, чем сейчас, качества обучения, воспитания, развития детей в школах.

Рассмотрим роль муниципальной методической службы в обеспечении профессионального роста учителей, т.е. ответим на вопрос: чем полезным для профессионального роста учителя могли бы заняться муниципальные методические службы, если бы они не были жалкими придатками органов образования, если бы их не вынуждали заниматься задачами управления, если бы они имели возможность заняться своим прямым делом — помощью учителю в его профессиональном росте.

Подчеркнём: то, что мы приводим ниже, должно было бы быть предметом занятий любого методцентра в полном объёме. Мы же каждый из этих видов методической деятельности обнаружили только в некоторых методцентрах России в единичном количестве. Поэтому и приводим их в виде перечня, бессистемно. (Чтобы представить их в системе, нужна программа развития муниципальной методической службы.)

- *Выращивание ряда учителей города (района) как методистов, которые и будут помогать школам, самим учителям обеспечивать свой профессиональный рост.* Это очень редкая практика, имеющая место только там, где начальниками работают люди, не потерявшие связь со школами, администраторы, которые не вытравили в себе учительскую суть и понимают, что сохранение любыми путями квалифицированных методистов в городе (районе) в конечном счёте обеспечит качество образования учащихся.
- *Изучение, анализ, оценка, обобщение, описание и распространение прогрессивного педагогического опыта учителей и школ района (города).* Чтобы понять, что этой работы в муниципальных образовательных системах просто нет, нужно опросить учителей города, за какой конкретный передовой опыт получили миллионные гранты школы-победители в ходе конкурса приоритетных национальных проектов и за какой конкретно опыт (тема, название) получили премию Президента 100 000 рублей лучшие учителя.

Как правило, вся работа была сосредоточена в Управлении образования на подготовке документов, а методической работы не было ни до начала конкурса, ни после его проведения. А потому и никакого влияния на профессиональный рост педагогов все эти тысячи и миллионы не оказали.

- *Направленная организация передового педагогического опыта по самым новым, малоизвестным, нигде не разработанным и не описанным в литературе темам, проблемам.* Для того чтобы муниципальная образовательная система не отставала, не топталась на месте, а была ориентирована в будущее, она должна прогнозировать и проектировать будущую практику образования. Это, по сути, организация экспериментальной работы по действительно новым темам, а не по ретро- и по псевдоинновациям, что сейчас характерно для массовой практики. Прогнозирование — это не предсказание, не предугадывание, не предчувствие, не предвидение; это итог исследования, и кто как не методисты муниципальной образовательной системы должны этим заниматься.
- *Подготовка педколлективов по актуальным для всей муниципальной образовательной системы проблемам.* Если собрать по 3–4 учителя разных предметов из каждой школы города и повысить их квалификацию по какой-то теме, научить их чему-то новому, это мало что изменит в самих школах. А именно такова обычная практика. Эффективнее переподготовку по теме вести с целым педагогическим коллективом: так гораздо быстрее школа превращается в инновационный центр, ресурсную школу, прогрессивный опыт которых уже можно распространять.
- *Приглашение в район лучших российских лекторов, специалистов, учёных, деятелей образования и культуры для обеспечения профессионального роста учителей.* Естественно, этих людей в стране немного, и именно поэтому оплата их труда высокая, но и отдача от встречи с этими

людьми того стоит. Никакая школа сама это не поднимет, а вот методическая служба совместно с органами образования может. Тут ведь проблема только в организации работы. Таких людей нужно знать, найти их адреса и телефоны, договориться с ними об удобном времени и условиях, найти помещение, где можно разместить максимально возможное число слушателей, решить вопрос финансирования (бюджетное, внебюджетное, смешанное, спонсорское) и главное — помочь руководителям школ организовать методическую деятельность.

- *Создание банка цифровых методических ресурсов.* Имеются в виду записанные на DVD лекции, курсы, разработки уроков лучших учителей, записи самих уроков, приучение учителей использовать этот собранный и постоянно обогащаемый методический тезаурус (источник).

- *Создание в городе (районе) сетевой системы распространения методической информации через интранет и Интернет, организация профессионального общения и методического сопровождения педагогической деятельности в дистанционной форме через сайт или портал муниципальной методической службы.* Это особенно ценно для любых районов, но особенно для сельских, где школы удалены от райцентра и собирать учителей в методцентре проблематично. Наиболее сложная задача здесь — приучить учителей обращаться к этому источнику информации, обогащать его и методически обогащаться самому.

- *Организация работы школ как центра городского (районного) методического сообщества; как ресурсного или инновационного центра.* Речь идёт не только о поиске тем, распределении школ по этим темам, но и о личном участии работников методической службы не только как организаторов, а именно как *методистов* в вышеназванных школах, причём завершённой эта работа считается при достижении результата, объявленного в начале работы. Это очень важно, чтобы методист не превращался только в организатора, в топ-менеджера или в тех, кого с иронией называют офисным планктоном. Методист городского (районного) уровня — это, прежде всего, специалист по работе с учителем (*читает лекции, проводит курсы, руково-*

дит семинарами, анализирует уроки и сам их даёт), мастер, компетентный учитель учителей, реализующий себя именно как методист, а не лицо, собирающее сведения для аппарата управления.

- *Создание консультационного центра* на бесплатной и/или платной основе (за счёт школ или самих учителей) для предоставления учителям методических услуг.

Мы назвали ряд (но не все) крупных мероприятий, которые имеют общегородской (общерайонный) методический характер. Хотя, конечно, есть достаточно так называемых малых дел. Например, *подготовка и посещение учителями открытых уроков в форме мастер-класса по новой технологии* (см.: М.М. Поташник, М.В. Левит. «Как подготовить и провести открытый урок». М., 2007). Методист методцентра составляет списки желающих, выбирает из массы учителей города тех, кому это нужно в первую очередь; находит педагогов, на открытых уроках которых есть чему учить других, участвовать в составлении рекламных проспектов этих уроков с ноу-хау, в подготовке методических материалов по этим урокам для повышения квалификации учителей, *участвовать в подготовке таких уроков и в их анализе*, то есть быть не только и не столько менеджером-организатором, а, прежде всего, методическим специалистом.

Этот перечень можно было бы продолжить.

А теперь представим себе, как много могла бы дать учителю для его профессионального роста муниципальная методическая служба, если бы она не была превращена в чиновную канцелярию городского (районного) Управления образования, в бесправный придаток органа управления, если бы не занималась сбором сведений, их анализом, превращением их в графики, диаграммы, нужные работникам управлений, если бы

не занималась ни написанием докладов и отчётов для начальников управлений, ни организацией смотров, марафонов, конкурсов, презентаций, фестивалей и тому подобных мероприятий, никакого отношения не имеющих ни к методической работе, ни к профессиональному росту учителей, обеспечение которого и есть то главное, для чего вообще создаётся и существует методическая служба для учителей.

Заканчивая эту грустную и мрачную статью, я вспомнил известные слова Ф.И. Тютчева: «Умом Россию не понять». Это к тому, что в представленных совершенно аномальных и аморальных условиях полной, абсолютной зависимости методистов ИМЦ от органов образования, отсутствия даже видимости хоть какой-то самостоятельности мы нашли специалистов с разными названиями своих должностей (директор информационно-методического центра, методист, специалист управления), каким-то чудесным образом умеющих вырваться из пут административного произвола чиновников и работать с учителем, выполняя именно методические функции: Научно-методический центр г. Калуги (директор — кандидат педагогических наук С.Н. Распопова, начальник Управления образования — А.С. Аникеев); НМЦ Ашинского района Челябинской области (директор — Е.В. Бухмастова, начальник Управления образования — В.В. Манушин); есть, конечно, и ещё примеры. И спасибо им и всем руководителям управлений образования, где такие центры ещё существуют. Но их единицы, они — исключение из правила. **НО**

Вышла в свет книга **М.М. Поташника**

«Управление профессиональным ростом учителя в современной школе»

Методическое пособие для учителей и руководителей школ.

Справки: тел. (495) 953-99-12;

E-mail: pedobsh@mail.ru



ЮРИДИЧЕСКИЕ КОНСУЛЬТАЦИИ

? Что нужно знать родителям, отдающим ребёнка в негосударственную школу?

При поступлении ребёнка в негосударственную школу следует убедиться, что данная школа является юридическим лицом, т.е. имеет лицензию на осуществление образовательной деятельности, а также свидетельство о государственной аккредитации, предоставляющее право данному учреждению выдавать документы об образовании государственного образца. Срок действия лицензии и свидетельства о государственной аккредитации не превышает 5 лет.

Родителям необходимо ознакомиться с уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего распорядка для учащихся и договором, который обеспечивает им возможность влиять на учебный процесс в образовательном учреждении.

В случае какого-либо спора между заказчиком (родителями), потребителем образовательной услуги (учащимся) и исполнителем (образовательное учреждение) договора возмездного оказания образовательной услуги проблемы решаются на основании вышеуказанных документов.

Родителям рекомендуем посетить учреждения в день открытых дверей, чтобы ознакомиться с условиями обучения, традициями данного учреждения, педагогическим коллективом (квалификация, творческий потенциал и др.).

Родителям следует помнить, что негосударственное образовательное учреждение на основании устава, утверждённого учредителем, имеет право проводить отбор учащихся.

? Что делать родителям, если им говорят, что классы уже укомплектованы?

Если родителям отказывают в приёме ребёнка в первый класс, то причина отказа должна быть указана на их заявлении. Родители при получении письменного отказа могут обратиться в муниципальный орган управления образованием, который предоставляет родителям (законным представителям) информацию о наличии свободных мест в общеобразовательных учреждениях на данной территории (в данном районе, микрорайоне) и обеспечивает приём детей в первый класс.

? Что делать родителям, у которых так или иначе пытаются вымогать деньги в школе?

В этом случае следует обратиться в правоохранительные органы, а также в муниципальный орган управления образованием, которому подчиняется образовательное учреждение.