

Чеха Вадим Витальевич

Чеховки

Записки образовательного юриста

6+

Вадим Чеха

**Чеховки: записки
образовательного юриста**

«ЛитРес: Самиздат»

2019

Чеха В. В.

Чеховки: записки образовательного юриста / В. В. Чеха —
«ЛитРес: Самиздат», 2019

Образование - важнейшая сфера, определяющая будущее общества и государства. Детские сады, школы, университеты, организации дополнительного образования – пространство взаимодействия педагогов, управленцев, обучающихся, родителей и других лиц, причастных к сфере образования. Иногда это взаимодействие приобретает конфликтный характер. Обо всем этом - данная книга. В ней обобщен опыт работы автора в качестве эксперта Института проблем образовательной политики «Эврика», научного работника, преподавателя, проректора по правовым и экономическим вопросам, руководителя различных структурных подразделений в органах управления образованием, начальника управления и заместителя руководителя Рособнадзора. Материал представлен в виде прозаических рассказов небольшого объема - «чеховок», написанных литературным языком и отражающих взгляд автора на те или иные проблемы российского образования через призму юридического опыта.

Содержание

Руководитель должен уметь выстраивать процедуры разрешения споров	5
Школа – привлекательный объект для рейдерского захвата?	7
АУЕ – аббревиатура уголовного единства	8
Является ли образование услугой?	10
Professional development в школе и вузе	12
Насилие в образовательных организациях: что делать?	15
О «Плюмбуме» – тридцать лет спустя	17
Ночной дозор: право на вознаграждение	18
Архитекторы системы управления	19
Голову с плеч директору за то, что он – директор	21
«Пришельцы» в образовании	23
Подмена	25
Ножички и школа – новая волна	27
Про бесплатные рабочие тетради	30
Конец ознакомительного фрагмента.	32

Руководитель должен уметь выстраивать процедуры разрешения споров

Наш творческий процесс – образовательный, а «серия стульев», которую я собираюсь начать, – это серия миниатюр-зарисовок на тему образования. Скромно назову их «чеховками» – для обозначения своей ниши в тени писателя-почти-однофамильца с мировым именем.

«Этим стулом мастер Гамбс начинает новую серию...» – я беру эти слова из знаменитого произведения как эпиграф к описанию любого творческого процесса. Наш творческий процесс – образовательный, а «серия стульев», которую я собираюсь начать, – это серия миниатюр-зарисовок на тему образования. Скромно назову их «чеховками» – для обозначения своей ниши в тени писателя-почти-однофамильца с мировым именем.

Какие темы в сфере образования самые обсуждаемые? Трудно выделить «самые» – их очень много. Но для меня, юриста, одна из главных – конфликты.

Каковы их причины? Незабвенный Макиавелли писал: «Большая часть людей довольна жизнью, пока не задеты их честь и имущество». Люди – везде люди, и в образовании причины конфликтов те же: зарплата, финансирование, имущество образовательных организаций, взаимоотношения между учениками, родителями, педагогическими работниками и др. Все это имеет, безусловно, и правовое выражение. Уместное здесь английское понятие «*legaldispute*» обозначает не только собственно судебный спор, но и конфликт как таковой, для разрешения которого применяются правовые нормы.

Однако характеристика нашего творческого процесса будет неполной, если мы ограничимся только конфликтами. Главное для образования – развитие, перспективы, совершенствование. Поэтому мы будем говорить и об этих направлениях жизни и деятельности детских садов, школ, лицеев, вузов, других образовательных организаций.

Итак – начинаем новую серию...

...Командировка в профессиональное училище маленького городка к северу от Красноярска. Повод – многочисленные жалобы на директора. Встречаюсь с коллективом. Выясняется, что есть четко оформленная группа крайне агрессивно настроенных людей (10–15 %, от всего коллектива), считающих, что заработную плату распределяют неправильно, премии начисляют только «приближенным» к руководству. Выясняется и то, что недовольные – в основной своей массе – неэффективные педагоги, а некоторые имеют даже дисциплинарные взыскания, в том числе за нарушения норм педагогической этики. Эта публика и «организовала недовольство» в виде писем (в том числе анонимных) с истерическими воплями о конце света в отдельно взятой образовательной организации и о ее директоре как наместнике темных сил.

Конечно, с точки зрения выстраивания хозяйственной, управленческой деятельности, любой директор не ангел. Да и невозможно без проблем управлять сложным и большим коллективом.

Знаете, как на юридическом языке называется то, что происходило в училище? Это называется «злоупотребление правом» – в данном случае правом работника на обращение в вышестоящие органы власти, правом на отстаивание своей позиции перед работодателем. К чему это привело? Естественно, к полному параличу деятельности училища: люди разделились на группировки, постоянно апеллирующие к внешнему начальству в поисках поддержки своей позиции, бурно расцвел поиск мнимых и реальных нарушений. И никто не пытался найти способы совместно исправить ситуацию. В топке конфликта сгорала сама репутация образовательного учреждения.

Разрешилось все спустя несколько лет естественным порядком – часть скандальных особ просто ушла, не увидев для себя перспектив в ими же организованном скандале. Учреждение опустилось на несколько порядков вниз, и директору потребовались невероятные усилия, чтобы вывести его из пике. Но положение, которое было достигнуто до конфликта, стало недосяжимой мечтой.

Мораль: руководитель должен уметь выстраивать процедуры разрешения споров – в том числе в такой деликатной сфере, как распределение премий. При этом особое внимание следует уделять публичному информированию работников о процедурах, в рамках которых любое разрешение конфликта будет рассматриваться как справедливое.

Ну и, конечно, святое дело – подбор таких кадров, которые действительно намерены заниматься педагогической работой, а не организацией давления на администрацию с целью выбить себе премию побольше.

Школа – привлекательный объект для рейдерского захвата?

В обществе бытует мифологическое представление о пожизненной бедности сферы образования. На деле же во многих образовательных организациях – в том числе и школах – зарплата учителей (на фоне работников других отраслей) выглядит очень даже неплохо. Многое, впрочем, зависит от руководителя, его умения «крутиться».

Однако, даже в тяжелые 90-е годы школы, училища, техникумы и тем более вузы выступали объектами захвата со стороны преступных и околопреступных группировок, «братвы». И, нужно признать, с тех пор ситуация не сильно изменилась. Просто место «братвы» заняли вполне себе интеллигентные люди, «свободные юристы», которые не менее жестко могут «решать вопросы».

Что же такого привлекательного есть в школе или в вузе, что потенциально можно использовать с неблагоприятными целями, если, конечно удастся посадить в кресло руководителя «своего человека»?

Если хорошо разобраться – многое.

Во-первых, это, конечно, легализованные финансовые потоки, бюджетные средства, закупки. Существует четыреста и один способ использования этих потоков в свою пользу за пределами установленных ограничений.

Во-вторых, это имущественный комплекс. Образовательные организации занимают помещения, зачастую находящиеся на коммерчески привлекательных местах. Помещения можно использовать для нелегальных складов, торговых точек, размещения технического оборудования телефонных станций, вышек, автостоянок и т. д. Зачастую никто, кроме руководителя и узкой группы лиц, не знает, что банк рядом с образовательной организацией расположен на землях этой организации.

В-третьих, это фактическая нелегальная и полулегальная продажа того, что производится в образовательной организации – образовательных и связанных с ними услуг. Здесь и навязывание репетиторства, и продажа «информации про ЕГЭ», и сбор денег на помощь школе и т. д.

Это только некоторые привлекательные для незаконного использования направления, которые есть практически в каждой образовательной организации. Так что она может – совершенно неожиданно для себя! – оказаться привлекательным объектом для захвата. Было бы очень нелишне учитывать это обстоятельство при проведении образовательной политики на всех уровнях управления.

АУЕ – аббревиатура уголовного единства

Недавно по новостным каналам прошла информация про «Движение АУЕ». «АУЕ» расшифровывается как «Арестантско-уркаганское единство» или «арестантско-уркаганский устав един».

Это подпольная организация, стремящаяся вовлечь в свою деятельность подростков в школах Сибири, Урала, Дальнего Востока. «Движение» продвигает специфическую уголовную субкультуру и форматирует под себя молодежь. Взрослые носители этой субкультуры вводят в школах кастовую систему, аналогичную тюремной иерархии, назначают так называемых «смотрящих», заставляют сдавать деньги на «общак» и т. д.

Дошло до того, что жалобы на деятельность АУЕ в школах рассматривались на заседании Президентского совета по правам человека, а Министерство образования и науки создает специальную рабочую группу для борьбы с этим явлением.

Распространение уголовной субкультуры в школах представляет собой крайне опасную социальную деформацию, архетипически восходящую еще к 20-м годам прошлого века. Позже, в специфических условиях 1930-х, на фоне жесткого противостояния гулаговской массы и государства, возник криминальный институт «воров в законе». Поговаривают, что к его формированию был причастен легендарный глава одесских контрабандистов, а впоследствии – строитель Беломорканала и БАМа (в первоначальной версии) генерал НКВД Нафталий Френкель.

Из более близкой к нам эпохе самым характерным, можно, пожалуй, считать так называемый «Казанский феномен». В конце 1970-х – начале 1980-х годов огромный город оказался во власти жестоких криминальных молодежных группировок – «контор», разделивших его территорию.

Члены группировок абсолютно свободно рекрутировались из школ, училищ, техникумов и даже вузов с высочайшей для того времени эффективностью и организованностью. Состав группировок четко делился по возрасту – до 14 лет («Шелуха»), 14–16 лет («Супера»), 16–17 лет («Молодые»), 18–22 года («Армейцы» или «Старшие»). Учащиеся, не состоявшие в группировке, контролирующей район, вынуждены были платить дань, чтобы обеспечить более или менее нормальную и – самое главное – безопасную жизнь. Учителя, милиция долгое время демонстрировали бессилие и даже страх.

Часть особо дерзких молодежных банд (например, банда «Тяп-ляп», «курировавшая» микрорайон казанского завода «Теплоконтроль») была разгромлена в ходе милицейских спецопераций, проводившихся с использованием оружия, а иногда – даже с вынужденным привлечением внутренних войск! Другая часть трансформировалась в знаменитые на всю страну в 1990-х годах казанские ОПГ, которые, в свою очередь, в большинстве были либо уничтожены конкурентами, либо ликвидированы в результате нередко героических спецопераций правоохранительных органов.

В 1990-е годы дальневосточный «вор в законе» по кличке «Джем» пытался распространить влияние на «малолеток» в школах для подготовки «смены».

Однако подобно тому, как итальянская мафия в США под влиянием рыночных отношений переродилась в систему капиталистических предприятий, так и система «воров в законе» в России к 2000-м годам трансформировалась в подвид силового предпринимательства с разложением всех традиционных норм, связывающих носителей воровской идеи в единое целое.

Здесь уместно заменить, что данное явление уже существенно отличается от того, что показывают в фильмах и что берут на веру как привлекательный образ последователя пресловутого АЕУ. Но от этого отрицательные последствия создаваемого положительного образа уголовной субкультуры в современном российском кинематографе не становятся меньше.

Поэтому выработка общественного консенсуса о необходимости полного исключения подобной «апологетики» из массовой кинопродукции – очевидная и актуальная задача сегодняшнего дня.

Существует множество способов борьбы с такого рода явлением – например, дискредитация и изоляция лидеров, жесткое пресечение криминальных проявлений и особенно – их покровительства со стороны должностных лиц.

Похоже, на повестку дня вновь выходит вопрос о социальной бдительности. Для школы, как видим, он особенно актуален – ведь криминалитет всегда делает ставку на подростков, скучающих по «настоящей романтике» и «взрослой жизни». Это самый жесткий, самый объективный экзамен, который только возможен для нас, учителей, по «предмету» социализация, гражданское воспитание юношества. Справки об освобождении не выдаются никому.

Является ли образование услугой?

Термин «услуга» в самой малой степени подходит для сферы образования. Поэтому в принципе было бы логично выделить из общего ряда учреждений отдельно государственные и муниципальные образовательные учреждения и закрепить в законе, что они предоставляют не услуги, а общественное благо, и закрепить таким образом их фактический особый организационно-правовой статус.

«Несмотря на то, что образование является услугой на законодательном уровне, предлагаю рассмотреть возможность ввести для образовательных организаций особый организационно-правовой статус, который должен исключить возможность сведения их деятельности к оказанию услуг физическим лицам», – заявила министр образования РФ Ольга Васильева во время выступления в Государственной Думе 27 сентября 2017 г.

Определение термина «образование» закреплено в подпункте 1 статьи 2 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» и включает в себя два смысловых элемента:

– образование как единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства;

– образование как совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности, в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов.

Как видим, образование – это, прежде всего, общественное благо, и процитированное определение нигде и никак не включает в себя термин «услуга». В то же время в иных разделах закона категория услуга употребляется как часть термина «платная образовательная услуга», что, по-видимому, и стало причиной возникновения негативной коннотации понятия «услуга», фактически низводящей образовательную сферу до уровня бытовой сферы услуг – парикмахерских, мастерских по ремонту обуви и т. д.

Тот факт, что образовательные организации предоставляют именно услуги, а не общественно значимое благо, вытекает из статьи 9.2 Федерального закона от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях». Часть 1 этой статьи устанавливает, что бюджетным учреждением признается некоммерческая организация, созданная Российской Федерацией, субъектом Российской Федерации или муниципальным образованием для выполнения работ, оказания услуг в сферах науки, образования, здравоохранения, культуры, социальной защиты, занятости населения, физической культуры и спорта, а также в иных сферах.

Аналогичные нормы содержатся и в Федеральном законе от 03.11.2006 N 174-ФЗ «Об автономных учреждениях».

Таким образом, использование термина «услуга» в применении к сфере образования предопределяется закрепленным законом статусом государственного или муниципального учреждения, причем, как мы видели, этот статус относится вообще ко всем государственным и муниципальным учреждениям вне зависимости от сферы деятельности.

Безусловно, термин «услуга» в самой малой степени подходит для сферы образования. Поэтому в принципе было бы логично выделить из общего ряда учреждений отдельно государственные и муниципальные образовательные учреждения и закрепить в законе, что они предоставляют не услуги, а общественное благо, и закрепить таким образом их фактический особый организационно-правовой статус. Но такой же вопрос неизбежно возникнет и в применении к учреждениям культуры, науки, здравоохранения и другим в силу общей некоммерческой природы их деятельности.

В связи с этим, возможно, не меняя указанного закона о некоммерческих организациях, в большей степени использовать для определения статуса государственных и муниципальных образовательных организаций уже имеющиеся специальные «образовательные» нормы, направленные на регулирование целей, задач, условий деятельности указанных образовательных организаций.

Professional development в школе и вузе

После прошедшего Дня учителя, поздравлений коллег очередную «чеховку» хочется посвятить не конфликтам, а каким-то более нейтральным и благожелательным вопросам, например вопросам кадрового развития.

Практика показывает, что учителя, преподаватели активно стремятся повышать квалификацию, проходить переподготовку, рассматривая это как вклад в собственное карьерное продвижение. Во многих случаях именно учителя и преподаватели выступают в активной позиции заказчика различных курсов, направлений повышения квалификации и переподготовки. Таким образом, активизируется разнообразие предложений на рынке.

Нормативное регулирование повышения квалификации и переподготовки имеет противоречивый характер. С одной стороны, получение дополнительного профессионального образования закреплено в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» как право педагогического работника (подпункт 2 часть 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»). То есть директор школы, ректор вуза не может заставить педагогического работника проходить, например, повышение квалификации. С другой стороны, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), утвержденный Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н, в качестве квалификационных требований к многим должностям предусматривает в качестве одного из требований к квалификации наличие дополнительного профессионального образования.

Так, например, требования к квалификации заместителя руководителя (директора, заведующего, начальника) образовательного учреждения включают в качестве альтернативы либо высшее профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области государственного и муниципального управления, менеджмента и экономики и стаж работы на педагогических или руководящих должностях не менее 5 лет.

Руководители и заместители руководителя образовательной организации, как правило, очень занятые люди, и у них зачастую не хватает времени, чтобы пройти повышение квалификации, или они просто забывают про этот важный фактор профессионального роста. В итоге в последний момент судорожно ищутся какие-нибудь курсы повышения квалификации с полуживым обучением, чтобы получить в последний момент заветные корочки и положить копию этих корочек в личное дело и на время забыть о проблеме.

Минобрнауки России, Общероссийский профсоюз образования в письме от 23.03.2015 «О реализации права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование» указали, что работодатель не вправе обязывать работников осуществлять ДПО за счет их собственных средств. Однако при выполнении работодателем условий договора, связанного с ДПО, включая предоставление гарантий (то есть оплата проживания, проезда и другие), работник не вправе без уважительных причин отказаться от получения ДПО.

Отказ педагогического работника от прохождения ДПО в таких случаях будет являться дисциплинарным проступком. При этом при аттестации педагогических работников следует учитывать, что неполучение ими ДПО не может служить основанием для отказа в установлении педагогическим работникам квалификационной категории либо для признания их не соответствующими занимаемой должности.

При организации дополнительного профессионального образования работников в школах и вузах также возникает проблема выбора наиболее эффективных образовательных программ повышения квалификации среди всего огромного спектра, предлагаемого рынком.

В связи с этим особое значение приобретает оценка качества деятельности тех или иных организаций, реализующих программы дополнительного профессионального образования.

Возможно сформулировать некоторые позиции, на которые возможно ориентироваться при выборе организаций, реализующих образовательные программы дополнительного образования. К их числу могут относиться следующие:

1) Срок деятельности организации. При прочих равных условиях более долгий срок деятельности образовательной организации в части реализации программ дополнительного образования может указывать на повышенное качество, если отсутствуют какие-либо сведения, опровергающие данный вывод.

2) Материально-техническое оснащение, включая наличие собственных помещений, оборудованных учебных кабинетов, учебного оборудования.

3) Наличие разработанных образовательных программ, расписаний занятий, графиков, оценочных средств, иных методических ресурсов и соблюдение требований к их содержанию.

4) Отсутствие претензий контролирующих и проверяющих органов и наличие положительных официальных оценок деятельности, произведенных в рамках установленных законодательством процедур, например, в форме профессионально-общественной аккредитации.

5) Наличие, полнота и регулярность в обновлении информации на официальном сайте образовательной организации в сети «Интернет». Следует отметить, что среди информации, указанной в статье 29 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», в отношении которой любая образовательная организация обязана обеспечить открытость и доступность, особое значение для дополнительного профессионального образования имеет информация о:

– руководителе образовательной организации, его заместителях, руководителях филиалов образовательной организации (при их наличии);

– о персональном составе педагогических работников с указанием уровня образования, квалификации и опыта работы;

– о материально-техническом обеспечении образовательной деятельности.

Также среди документов, подлежащих обязательному размещению на сайте образовательной организации в сети «Интернет», возможно выделить документы, имеющие особую важность для дополнительного профессионального образования. К их числу следует отнести:

– документ о порядке оказания платных образовательных услуг, в том числе образца договора об оказании платных образовательных услуг, документа об утверждении стоимости обучения по каждой образовательной программе;

– предписания органов, осуществляющих государственный контроль (надзор) в сфере образования, отчетов об исполнении таких предписаний.

6) Правильность, своевременность и четкость в ведении финансовой документации по обучающимся при оформлении договоров с ними и приеме платежей за образовательные услуги. На качество работы организации также косвенно указывает правильность ведения первичных учетных документов, включая квитанции об оплате.

7) Кадровые условия реализации образовательных программ дополнительного профессионального образования, включая наличие преподавателей, работающих на постоянной основе. Отсутствие преподавателей, находящихся в трудовых отношениях с организацией, реализующей образовательные программы дополнительного профессионального образования по общему правилу, свидетельствует о более низком качестве учебной деятельности. Также необходимо оценивать статус преподавателей – известность, наличие достижений в своей области, образование, ученые степени и звания и другие более или менее объективные показатели.

В связи с этим целесообразно иметь в виду то, что дополнительное профессиональное образование, полученное в организациях высшего образования, а также в региональных институтах повышения квалификации работников образования, по общему правилу обладает большим потенциалом с точки зрения именно кадрового состава, нежели чем дополнительное профессиональное образование, полученное в иных организациях.

8) Отзывы об образовательной организации со стороны лиц, получивших образовательные услуги аналогичного профиля.

Важно отметить, что небольшие образовательные организации дополнительного профессионального образования потенциально иногда обладают большей гибкостью в удовлетворении конкретных запросов заказчика и в этом могут превосходить и образовательные организации высшего образования, и региональные институты повышения квалификации работников образования.

Поэтому важным является мониторинг качества работы самого работника, получившего дополнительное профессиональное образование. Если после прохождения курсов повышения квалификации или после переподготовки трудовая деятельность работника существенно улучшилась, то возможно говорить о высоком качестве полученного дополнительного профессионального образования вне зависимости от статуса организации.

Ситуация, когда учитель прошел курсы повышения квалификации и после его возвращения про эти курсы все «забыли», недопустима как с точки зрения эффективности использования потраченных на дополнительное образование средств, так и с точки зрения качества работы конкретной образовательной организации.

Насилие в образовательных организациях: что делать?

Не открою секрета, если скажу, что насилие в школах, техникумах, других образовательных организациях в различных формах было всегда.

Отдельные периоды очевидного роста насилия во взаимоотношениях между учениками и между учениками и учителями приходились на время застоя при заглохших социальных лифтах и вырождении официальной идеологии пионерских и комсомольских организаций в 70–80-е годы прошлого века в СССР, либо на периоды во время и после крупных исторических потрясений – в 20-е годы, в 40–50-е и в 90-е годы прошлого века.

В этом смысле нынешнее время не является чем-то уникальным. В ходе борьбы с такого рода насилием недопустимо как потакание учителям, пишущим на лбах учеников слово «дурак», так и нарушающим нормы поведения в образовательной организации подросткам, ставившим на уши весь класс и группу.

С точки зрения права ученик, в том числе несовершеннолетний – обладатель гарантированных Конституцией России прав, принадлежащих ему с момента рождения. Так, например, Конституция России предусматривает защиту и охрану такого объекта, как «достоинство личности» – согласно части 1 статьи 21 Конституции, ничто не может быть основанием для его умаления.

Кроме того, никто не должен подвергаться пыткам, насилию, другому жестокому или унижающему человеческое достоинство обращению или наказанию (часть 2 указанной статьи 21 Конституции России). В развитие этого Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» в части 3 статьи 43 предусматривает, что дисциплина в организации, осуществляющей образовательную деятельность, поддерживается на основе уважения человеческого достоинства обучающихся, педагогических работников. Данный закон устанавливает запрет на применение физического и (или) психического насилия по отношению к обучающимся.

Поэтому недопустимы любые действия педагогов, объективно унижающие достоинство учеников, в том числе использование ненормативной лексики, обзывание обидными словами. Безусловно, во многих ситуациях имеется очень тонкая грань между унижением человеческого достоинства и выбором некоторых, объективно необходимых методов воспитания. Недопущение перехода этой грани предопределяется степенью профессионализма педагога.

Далеко не всегда жертвой насилия являются ученики, иногда и учителя становятся жертвой со стороны подопечных. Нужно отметить, что потакание со стороны директора, преподавателя, учителя неадекватному поведению учеников во время занятий нарушает также гарантированное Конституцией право других учеников на доступность образования соответствующего вида. Учитель, преподаватель, вместо того чтобы заниматься адекватными учениками, вынужден отбиваться от нападков хулиганистого подростка и наводить дисциплину во время занятия. В результате другие ученики, желающие учиться, не получают необходимого с точки зрения ФГОСа объема информации и программируются на заведомое отставание.

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» предусматривает достаточно обширный перечень обязанностей обучающихся, к числу которых относятся обязанность добросовестно осваивать образовательную программу, в том числе посещать предусмотренные учебным планом учебные занятия, осуществлять самостоятельную подготовку к занятиям, выполнять задания, данные педагогическими работниками в рамках образовательной программы, выполнять требования устава организации, осуществляющей образовательную деятельность, правила внутреннего распорядка, уважать честь и достоинство других обучающихся и работников организации, осуществляющей образовательную деятельность, не создавать препятствий для получения образования другими обучающимися.

Исходя из вышеизложенного следует, что одно из главных условий для подавления насилия в образовательной организации – институционализация конфликта, то есть перевод его в стадию отношений, регулируемых в рамках официально установленных норм, правил, санкций.

Подавление насилия, с чьей бы стороны оно ни происходило, должно осуществляться посредством применения и строгого следования установленным процедурам, как, собственно, это происходит во «взрослой» жизни с арбитражными и общими судами и правоохранительной системой в целом. При нормально работающих институтах разрешения конфликтов, воспринимаемых как справедливые в государстве и в отдельной организации, нет необходимости в появлении и поддержании существования неформальных «авторитетов», в том числе школьных авторитетов, закулисных интриг, намеренного провоцирования, использования «крыши» как защитного механизма и других поддерживающих и создающих причины для насилия явлений.

Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий, виды мер дисциплинарного взыскания к обучающемуся, помимо Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», установлены приказом Минобрнауки России от 15.03.2013 № 185. Важно отметить, что решение о применении взыскания к обучающемуся может быть обжаловано родителями и самими обучающимися.

Согласно Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации», в образовательной организации создается комиссия по урегулированию споров между участниками образовательных отношений. В данной комиссии обеспечивается равное представительство совершеннолетних обучающихся, родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся, работников организации, осуществляющей образовательную деятельность. Решение данной комиссии является обязательным для всех и подлежит исполнению в сроки, предусмотренные указанным решением.

Таким образом, объем насилия в образовательных организациях прямо пропорционален эффективности действующих в организации институтов – правил, норм, локальных актов, комиссий и иных совещательных органов.

О «Плюмбуме» – тридцать лет спустя

На днях пересмотрел подзабытый советский художественный фильм – драму 1986 года «Плюмбум, или Опасная игра» Вадима Абдрашитова.

Талантливая работа режиссера, оператора, актеров акцентуализировала не встречающийся в реальной жизни образ талантливого во всех областях, но с полностью атрофированными морально-психологическими качествами подростка, подрядившегося работать оперативником на общественных началах у дружинников, малосимпатичных и «чисто конкретных» представителей рабочего класса.

Движимый своей социальной задачей «борца со злом» подросток в духе Павлика Морозова допрашивает собственного отца – классического советского интеллигента-рационализатора и одновременно браконьера, загоняет в ловушку и сдает бомжей, к которым сначала втирается в доверие, и, втянув в свою опасную игру одноклассницу, волею сценариста фактически выступает основным виновником трагического финала фильма.

Конечно, эта лента – из разряда «перестроечных», когда во многих фильмах доминирующим был мотив тотального садомазохистского саморазоблачения по поводу реальных, но, как правило, гиперболизированных пороков тогдашнего общества.

Критики фильма не замедлили отметить, что непомерная, огромная власть не должна была концентрироваться в руках незрелого подростка, что, в общем-то, верно как с педагогической, так и с правовой точек зрения.

Однако в фильме присутствует очень важный для сегодняшнего времени момент, оставшийся незамеченным или, во всяком случае, недооцененным. Социально активный подросток, отличник-перфекционист, общественник, участник кружков и секций не может найти легальную, институционально обустроенную возможность для реализации своего стремления борьбы с общественным злом в его понимании. Ведь логика действий главного героя совершенно оправдана: если есть ощущение слабости перед заведомо более наглым правонарушителем, то с ним надо бороться, примкнув к кому-то сильному – к правоохранительным органам или, на крайний случай, к их взрослым помощникам – так называемым дружинникам, которые первоначально вполне обоснованно всячески отгоняют от себя малолетнего энтузиаста.

И в советском обществе, и сейчас существовали и существуют разные отряды «юных милиционеров» и «юных полицейских», но по сюжету фильма герой разрабатывает хитрые и сложные даже для взрослых комбинации с целью последующего предьявления своей полезности мрачным, суровым мужикам. В конце концов он сложным путем добивается включения в коллектив оперативников на общественных началах, где разворачивает бурную деятельность по выявлению преступников, попутно ведя поиск своего личного обидчика, отобравшего у него в свое время магнитофон.

Подросткам свойственно естественное и заслуживающее поощрения стремление приобрести к взрослой жизни, самореализоваться в «настоящей» деятельности. Для этого и необходима институционализация «точек входа» – то есть формирование и поддержка такой возможности.

Такого рода институционализация на уровне школы включает установление контактов с партнерами, в том числе, например, с подразделениями МВД, заключение с ними договоров, предполагающих возможность своеобразной ознакомительной практики старшеклассников и учет ее результатов при оценке результатов обучения, наличие системы поощрения участвующих в этом деле учителей и других работников школ, другие положения, в зависимости от ситуации.

Ночной дозор: право на вознаграждение

Сфера образования – одна из немногих, которые могут похвастаться множеством работников, искренне и с энтузиазмом относящихся к своему делу. Среди учителей, преподавателей, методистов, руководителей образовательных организаций можно найти немало трудолюбивых, готовых работать даже ночью, если дело того требует.

Как правило, работа ночью – это вынужденный режим, возникший под влиянием каких-либо внешних обстоятельств. Тем не менее нечасто можно увидеть работников образовательной сферы, которые бы отсиживали по времени «от и до» на рабочем месте в школе, особенно в ситуации, когда необходимо, например, срочно подготовить какую-нибудь важную презентацию или отчет «наверх» со сроком «вчера». Приходится оставаться на рабочем месте до завершения работы, получая в итоге скромное «спасибо» от руководства и (или) обещание учесть при распределении премии. При этом дома остаются собственные дети, требующие внимания, и (или) иные серьезные домашние дела.

Тем не менее работа за официально установленными рамками рабочего дня и тем более работа ночью, где бы она ни была, самим фактом автоматически порождает юридические последствия в виде права работников на дополнительное финансовое возмещение.

С точки зрения законодательства, ночное время – это период с 22 до 6 часов. Работа ночью подробно регламентирована законодательством, в том числе в части гарантий. Так, например, не могут быть привлечены к работе в ночное время беременные женщины и лица, не достигшие 18 лет. Исключения составляют участвующие в создании и (или) исполнении художественных произведений, а также спортсмены, тренеры, условия рабочего времени которых могут устанавливаться коллективными и трудовыми договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Нас, однако, в первую очередь интересует финансовая сторона вопроса. Согласно статье 154 ТК РФ, каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных правительством Российской Федерации.

Смотрим постановление правительства РФ от 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время». В нем говорится, что за каждый час такой работы минимальный размер повышения оплаты труда составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада)).

Соответственно, работу в ночное время следует компенсировать не выплатой разовой премии когда-то, в далеком или недалеком будущем, а посредством назначения компенсационной выплаты в установленном размере. Еще раз подчеркнем, что речь идет о минимальном размере компенсации. Соответственно, размер компенсационной выплаты в рамках образовательной организации может быть повышен по сравнению с установленным вышеуказанным постановлением правительства.

Назначение компенсационной выплаты не лишает работника права на получение премии не за сам факт работы в ночное время, а за высокие результаты и эффективность своей профессиональной деятельности, в том числе и в ночное время, если таковая имела место.

Архитекторы системы управления

Руководитель образовательной организации – работа не из легких. Как правило, ректор вуза, директор техникума, школы – это подготовленные к работе в тяжелых условиях люди, обладающие разнообразными компетенциями.

Предъявляемые к ним требования необходимо, конечно, формализовать в локальных актах образовательной организации – должностных инструкциях, трудовых договорах. Традиционный метод предъявления общих требований – разработка и принятие Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

С советского периода унаследован подход, согласно которому к любому работнику при его поступлении на должность предъявляются условия, оформленные в триединой структуре квалификационных характеристик: «должностные обязанности», «должен знать» и «квалификационные требования».

В настоящее время продолжается разработка профессиональных стандартов, представляющих собой новый способ определения предъявляемых работникам требований с указанием обобщенных трудовых функций и трудовых действий.

Однако одним из ключевых вопросов остается проблема наполнения предъявляемых руководителю требований реальным содержанием, отражающим ситуацию сегодняшнего дня.

Безусловно, руководитель образовательной организации всегда, вне зависимости от временного периода своей деятельности, должен знать: законодательство в своей области, достижения психолого-педагогической науки и практики; психологию; основы физиологии, гигиены; теорию и методы управления; современные педагогические технологии; методы убеждения, аргументации своей позиции, установления контактов; основы ИКТ, экономики, способы организации финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации; законодательство, основы менеджмента, управления персоналом и другие позиции.

В 90-е годы для руководителя крайне востребованы были умения выстраивать коммуникации с самыми разными «обладателями ресурсов», в том числе с представителями «бизнеса», умения разрешать конфликты в коллективе, убеждать в необходимости работать в условиях нестабильного финансирования, привлекать самые разные потенциалы, в том числе инновационные технологии. Особо были востребованы финансово-экономическая и правовая компетенции, умение выстраивать взаимосвязи в условиях максимально полной свободы образовательной организации и одновременно – минимизации социальной ответственности государства перед образовательной организацией и ее коллектива.

С 2000-х годов и особенно в условиях реализации национальной инициативы «Наша новая школа» усилилось значение компетенций, связанных с выстраиванием отношений с учредителем, другими государственными и муниципальными органами, проектной деятельностью, сетевыми технологиями, внедрением инноваций, международным сотрудничеством. Возросло значение правового экономико-бухгалтерского обеспечения деятельности образовательных организаций.

Особенности современного периода актуализируют компетенции, связанные с обеспечением сетевого взаимодействия, информационно-коммуникационными технологиями и их роли в управлении образовательными организациями. Возросла роль экспертного знания в разнообразных областях, порождающая необходимость поиска и отбора соответствующих экспертов и экспертных организаций, а также информационного обеспечения деятельности.

Резко повысилось значение тренда на автоматизацию процессов управления организацией, в том числе в части обеспечения итоговых аттестаций обучающихся, а также аттестации работников, разработки локальных актов. Усложнение социальной сферы порождает запрос на

усиление коллегиальности в управлении, на применение гибких методов, непрямых способов управления, основанных на системном подходе.

Одна из важнейших нарождающихся компетенций руководителя – аналитическая, обусловленная резким ростом значения цифровых технологий в управлении, а также многократным увеличением объема информационных потоков. В современной жизни особо возросло значение умения прогнозировать возникновение возможностей для повышения совокупного потенциала образовательной организации и каждого члена коллектива. Руководитель образовательной организации должен предвидеть появление проблем и вовремя их разрешать, что возможно как раз в рамках эффективно выстроенной им системы управления, архитектором которой он выступает.

Безусловно, у каждого руководителя – свой стиль управления. Тем не менее руководитель в образовательной организации на современном этапе – это прежде всего своеобразный архитектор системы управления организации, способный удерживать в голове множество комбинаций, схем, обладающий умением формализовать соответствующие процессы управления организацией, в том числе в информационной части, правильно расставить людей по должностям и ставкам, своевременно поощрять и «закрывать» слабые точки.

Одно из главных умений руководителя – найти и стимулировать людей, способных стать лицом школы, вуза, создавать уникальные образовательные продукты, обладающих собственным уникальным стилем, умеющих строить цифровые модели управления образовательной, финансово-экономической, хозяйственной, информационной сферами деятельности образовательной организации. Такие люди – главная ценность и ведущее конкурентное преимущество всего коллектива.

Голову с плеч директору за то, что он – директор

Оказывается, любого директора возможно в любой момент уволить без особых проблем. Впрочем, в сфере образования эта норма используется сравнительно редко.

В стихотворении поэта Андрея Дементьева «Ни о чем не жалейте» есть такие строки: «...Кто-то в гении выбился, кто-то в начальство... Не жалейте, что вам не досталось их бед».

Примем этот тезис за эпиграф и поговорим о некоторых бедах «главного педагогического начальника», таящихся в части 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации – «Дополнительные основания для прекращения трудового договора с руководителем организации».

Согласно данной норме орган власти, представляющий учредителя образовательной организации, в любое время может уволить директора (ректора) с должности – или, говоря юридическим языком, «принять решение о прекращении трудового договора».

Что ж, норма понятная. Перестал удовлетворять учредителя – свободен. Но есть здесь одна этическая тонкость – увольняющая инстанция полностью освобождена от необходимости указывать или как-либо иначе обозначать мотивы увольнения. То есть получается так: у учредителя, несомненно, есть какие-то основания для такого решения, но при этом сам директор (ректор) может не иметь о них ни малейшего понятия: ему не предъявляется ровным счетом никаких претензий, он не чувствует за собой никакой вины – он просто получает приказ и находит «утешение» в том, что увольнение «по статье» предполагает выплату компенсации «в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка, исчисляемого исходя из фактически начисленной заработной платы и фактически отработанного времени за последние 12 календарных месяцев».

(Кстати, заметим в скобках: если бы вина имелась, то всё было бы гораздо яснее и проще: в дело пошли бы другие, вполне конкретные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.)

Разумеется, обоснованность данной статьи многим казалась (и до сих пор кажется) спорной и несправедливой: критики считают, что она ставит в неравные условия руководителя с другими работниками. Но снова сошлюсь на действующее законодательство: согласно Определению Верховного суда РФ от 17.12.2010 № 55-В10–2, по смыслу положений части 2 статьи 278 Трудового кодекса Российской Федерации в его взаимосвязи со статьей 81 и пунктами 1 и 3 статьи 278 ТК РФ, при расторжении трудового договора с руководителем организации по решению уполномоченного органа юридического лица не требуется указывать те или иные конкретные обстоятельства, подтверждающие необходимость прекращения трудового договора.

Итак, подведем итог. Да, любого директора (ректора) возможно в любой момент уволить без особых проблем. Впрочем, справедливости ради надо сказать, что именно в сфере образования эта норма используется сравнительно редко. К тому же в качестве некой компенсации можно рассматривать подтвержденную тем же решением Верховного суда РФ возможность оспорить решение учредителя, поскольку право досрочно прекратить трудовой договор с руководителем организации без указания мотивов увольнения не означает, что учредитель обладает неограниченной свободой усмотрения при принятии такого решения и вправе действовать произвольно, вопреки целям предоставления указанного правомочия, не принимая во внимание законные интересы организации, а руководитель организации лишается гарантий судебной защиты от возможного произвола и дискриминации. Положения пункта 2 статьи 278 ТК РФ не препятствуют руководителю организации, если он считает, что решение о досрочном прекращении трудового договора с ним фактически обусловлено такими обстоятельствами, которые свидетельствуют о дискриминации, злоупотреблении правом, оспорить увольнение в судебном порядке. Так что суд потенциально может восстановить руководителя образователь-

ной организации в должности и принять решение о выплате соответствующей компенсации. И такие случаи тоже бывали.

Словом, продвинутому работнику, претендующему на место руководителя образовательной организации, нелишне принять к сведению информацию, изложенную выше.

«Пришельцы» в образовании

В очередной «чеховке» хотел бы отметить устойчивое, фиксируемое учеными и практиками явление, отражавшее общественные изменения в сфере образования в период 1990–2000-х гг. Оно продолжается и сейчас, и, думаю, будет продолжаться в будущем. Речь идет о притоке в сферу образования (в ее организации) специалистов из других сфер деятельности.

Как правило, это выходцы из науки и искусства, а также бывшие военные: для школ и вузов привычна картина, когда преподавателем-организатором основ безопасности жизнедеятельности, тренером или замом директора, проректором по безопасности является человек, ранее служивший государству в погонах.

Однако нередки и ситуации, когда специалисты из других областей занимают и «чисто педагогические», и административно-педагогические должности (учителей, заместителей руководителей образовательных организаций по учебной работе, проректоров по учебной, научной, воспитательной работе, руководителей и ректоров).

В этом смысле постоянно повторяющиеся причитания, что, дескать, лучшие выпускники педагогических университетов не идут работать в школу, нужно воспринимать с поправкой на то обстоятельство, что сфера образования по факту является местом притяжения самых разных людей, многие из которых достигли успеха в какой-то иной профессиональной области.

Ценный момент этого процесса в том, что таким образом наша сфера пополняется в основном мужским контингентом, разбавляя традиционное преобладание в ней женщин. Другой положительный фактор – уже давно наметившийся приток в организации профессионального образования работников из сферы бизнеса (в качестве руководителей и их заместителей).

Замечательно, что некоторые из «пришельцев» достигают на новом месте весьма значительных результатов.

Так, например, абсолютным победителем конкурса «Учитель года России-2012» стал Александр Демахин – драматург, лауреат премий «Действующие лица» и «Триумф», выпускник режиссерского факультета ГИТИСа (мастерская С. Женовача).

По своей работе в Рособрнадзоре также могу из профессиональных представителей ректорского корпуса – бывших военных вспомнить, в частности, Евгения Кострова, ректора Института экономики и культуры, профессора Академии военных наук, почетного работника высшего образования РФ и одновременно – имеющего многочисленные награды участника боевых действий в Афганистане и локальных межнациональных конфликтов на территории бывшего СССР. Такие работники привносят в сферу образования свой опыт и знания и увеличивают ее совокупный потенциал.

Подчеркну, что говорю в данном случае именно об обычных образовательных организациях высшего образования, готовящих кадры для широкого спектра областей деятельности, а не о специализированных образовательных организациях, относящихся к ведению Минобороны, МВД, ФСБ, Наркоконтроля и других подобных. Руководители и преподаватели этих образовательных организаций по факту являются одновременно служащими соответствующих ведомств. Также вполне естественна ситуация, когда ректором, например, художественного института является известный художник, для которого сам по себе высокий статус в своей профессиональной области может во многом компенсировать отсутствие длительного педагогического опыта.

Однако для укрепления рассматриваемой тенденции система образования должна быть открытой, что предполагает множественность точек входа и благоприятный климат для приходящих извне работников. В этом смысле система образования более толерантна, чем традиционно закрытые системы с мощной внутрикорпоративной солидарностью, как, например, адвокатские сообщества.

С правовой позиции точкой входа в систему образования являются квалификационные требования, которые могут либо ограничивать, либо, наоборот, расширять возможности людей извне. Безусловно, основная функция квалификационных требований – обеспечить приток наиболее подготовленных людей, ограничивая возможность проникновения слабых, но не делая при этом систему полностью закрытой.

Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н, предусматривает, что в принципе должность учителя может занять человек, не только обладающий высшим образованием или средним профессиональным образованием по направлению подготовки «Образование и педагогика», но и высшим образованием, соответствующим преподаваемому предмету, или даже с любым высшим образованием, но с дополнительным профессиональным образованием по направлению деятельности в образовательном учреждении. Таким образом, в применении к должности учителя квалификационные требования не исключают возможностей для притока специалистов извне, устанавливая при этом достаточно серьезные требования по переподготовке.

Тем не менее немного зауужеными выглядят квалификационные требования к образованию руководителя (директора, заведующего, начальника) образовательной организации, предусматривающие необходимость наличия высшего образования по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом» или высшего образования и дополнительного профессионального образования в области государственного и муниципального управления или менеджмента и экономики. Как показывает практика, обладание дипломами по данным направлениям в условиях современной России далеко не всегда гарантирует даже знание элементарных управленческих технологий, не говоря о самой способности руководить сложным педагогическим коллективом. Следовательно, выглядит не совсем оправданной установка на управление, экономику и менеджмент в качестве необходимого и единственно возможного базового образования.

Образование в области управления и экономики, безусловно необходимое для руководства образовательной организацией, можно приобрести в режиме переподготовки, уже обладая, например, педагогическим образованием, тем более что, как показывает практика, именно из педагогов получают прекрасные управленцы во всех областях деятельности.

Подмена

Чем помимо «корпоративов» наполнена предновогодняя суета? Правильно: подведение итогов, сдача отчетности, планирование на следующий год – особенно в финансовой части. Поэтому всегда важными для образовательной организации остаются вопросы финансового обеспечения деятельности, включающие вопросы платных образовательных услуг.

Напомню, подобные услуги появились в отечественных школах, вузах и техникумах в 90-е годы прошлого века и существенно расширились в «нулевые». С одной стороны, они позволяли школам и особенно вузам приобрести дополнительную, очень важную в условиях недофинансирования «копеечку», которую в свое время отец Чичикова в «Мертвых душах» завещал беречь и копить.

С другой стороны, в отношении нашей сферы действует часть 2 статьи 43 Конституции Российской Федерации, гарантирующая общедоступность и бесплатность дошкольного, основного общего и среднего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях. Именно поэтому в детских садах, школах и учреждениях СПО платное образование распространено в наименьшей степени по сравнению с высшим образованием.

Здесь важно не допустить подмены бесплатного образования в рамках стандарта платными услугами и псевдоуслугами, а также исключить успешную сложившуюся в минувшие годы практику поборов «на помощь школе». А вот бесплатное получение высшего образования в государственном или муниципальном образовательном учреждении гарантируется только по результатам конкурса. Отсюда принципиальное требование: конкурс на поступление должен быть справедливым – обеспечивать отбор наиболее подготовленных к обучению абитуриентов.

Тем не менее введение возможности получать высшее образование на платной основе имело и негативные последствия. Одно из них – возникновение диспропорции в направлениях подготовки, когда ситуативный повышенный спрос на юристов и менеджеров стал удовлетворяться многочисленными конторами, штампующими за деньги специалистов по подобным «перспективным» направлениям. С тех пор по стране перемещаются буквально толпы обладателей дипломов юристов, экономистов и менеджеров, пытающихся устроиться на работу в местах, зачастую очень далеких от полученного «специалитета».

Однако не все выглядит так однозначно, и приведенный пример – не основание присоединяться к многочисленным критикам частных вузов. В конце концов, они получили лицензии, государственную аккредитацию и удовлетворяют реальный имеющийся спрос, а вопрос качества образования – это в том числе и вопрос выбора со стороны обучающегося и его родителей.

Не забудем: неудовлетворенный спрос на какие-то виды высшего образования при монополии государственных вузов автоматически приводил в условиях 1990-х годов к резкому росту коррупции в них. Конкуренция же в сфере образования (как и всюду) всегда благоприятно сказывается на качестве деятельности.

Сам по себе факт платности высшего образования ничего не говорит о его качестве по сравнению с бюджетным.

Множество факторов, вообще не связанных напрямую с платностью/бесплатностью полученного образования, совокупно определяют качество профессиональной деятельности конкретного работника – например, коммуникативные способности, волевые качества, организаторские способности.

Один из ярчайших примеров – биография известного российского предпринимателя, миллиардера Михаила Фридмана, выпускника Московского института стали и сплавов (МИСиС) по инженерной специальности (1986 г.), а ныне совладельца и председателя наблюда-

тельного совета консорциума «Альфа-Групп». Уже на третьем курсе он организовывал неформальные дискотеки с выступлениями артистов и бардов в холле студенческого общежития МИСиСа в Беляево.

Есть основания полагать, что успешность этой деятельности (в совокупности, разумеется, с академической успешностью) в значительной степени предопределила его дальнейшую деловую и профессиональную траекторию. На этом фоне особенно контрастно выглядит такое распространенное явление, как неуспешность многих отличников по окончании вуза.

Так или иначе, но, опираясь на свой уже немалый жизненный опыт, могу ответственно сказать, что обладание дипломами юристов, полученных в МГУ, МГИМО и прочих «брендовых» вузов в режиме бесплатного образования, далеко не всегда гарантирует высокие профессиональные качества обладателя. Безусловно, их «корочка», полученная при обучении на «бюджетном» месте, предполагает со стороны работодателя своеобразный кредит доверия соискателю. Но будет ли этот кредит погашен с процентами – вопрос открытый.

Еще раз: высшее образование, полученное платно, ни в коей степени не «сигнализирует», будет ли работник работать плохо или хорошо.

Более того, как показывает практика, иногда люди без соответствующего высшего образования, но при наличии волевых качеств, организованности, навыков системного мышления достигают значительных высот в избранной деятельности (Билл Гейтс, Ингвар Кампрад, Стив Возняк, Майкл Делл и другие).

Кстати, именно на компьютере марки «Делл» я как раз и подготовил эту чеховку.

Счастливого Нового года!

Ножички и школа – новая волна

Резня и стрельба в школах Улан-Уде, Перми, Москвы, распространение идеологии так называемого АУЕ, драки в школах – позволяют говорить о начале нового периода роста криминальных проявлений в школах.

В предыдущих чеховках, посвященных вопросам влияния криминала на школы и иные образовательные организации, в том числе в виде АУЕ, мы констатировали, что такого рода влияние, к сожалению, в той или иной степени было всегда, во все времена.

Тем не менее возможно выделить отдельные периоды, для которых характерен всплеск и рост криминальных проявлений в сфере образования.

К числу такого рода периодов относятся 20-е годы, послевоенный период, конец 80-х – 90-е годы прошлого века. Эти периоды совпадали с определенными историческими событиями, которые переживала страна.

Неудивительно, что они отражались также и на сфере образования, которая является неотъемлемой частью общества.

Нынешние события – резня и стрельба в школах Улан-Уде, Перми, Москвы, распространение идеологии так называемого АУЕ, периодически фиксируемые драки в школах – позволяют говорить о начале нового периода роста криминальных проявлений в школах и других образовательных организациях.

Начальной точкой данного периода можно считать инцидент со стрельбой в школе № 263 в районе Отрадное города Москвы, который произошел 3 февраля 2014 года. Десятиклассник Сергей Гордеев, вооруженный карабином и винтовкой, застрелил учителя географии и захватил в заложники своих одноклассников, а затем открыл огонь по прибывшим на место происшествия полицейским, убив сотрудника вневедомственной охраны и тяжело ранив полицейского. Громкие события последних месяцев типологически во многом повторяют данное преступление.

Безусловно, какие-либо выводы о степени виновности тех или иных участников последних событий в Бурятии и Перми возможно делать только после завершения расследований и вынесения судебных решений. Однако считаем возможным взглянуть на событие как на общественное явление, криминально-социологический феномен, и попытаться сформулировать его особенности.

Большинству живущих и активно работающих в настоящее время людей памятен криминальный подъем в школах, вузах, техникумах в 80–90-е годы прошлого века. Нынешние 35–40-летние как раз учились и социализировались в этот период времени.

В 80-х годах – после череды смертей генсеков для всех был очевиден кризис официальной, навязываемой сверху идеологии и ее глубокое расхождение с реальной жизнью. Двойная мораль в совокупности с закупоренностью социальных лифтов самым разлагающим образом действовала на обучающихся, обеспечивая таким образом популярность криминала как подходящего механизма самореализации учеников школ, техникумов и вузов. Такого рода моральное разложение на фоне вырождения официальной идеологии в применении к школе красочно показано в «перестроечных» фильмах того времени: «Курьер», «Дорогая Елена Сергеевна», «Соблазн», «Авария – дочь мента», «Стеклянный лабиринт» и других.

Криминальные проявления в школах зачастую трактовались как естественный способ протеста против навязываемой официальной идеологии. Во время перестройки преподавательское сообщество в большинстве своем заняло фрондирующую антикоммунистическую и антигосударственную позицию и в целом пассивно поддержало перестройку.

Однако это имело свои издержки. Иногда не критичная позиция нигилизма и отрицания государственных институтов легко переходила в трансляцию обучающимся идей по оправда-

нию криминальных проявлений, если они принимали форму протеста против выродившейся, справедливо надоевшей всем коммунистической идеологии.

Так, например, в 1989 году некий 17-летний идейный антикоммунист Эдик Чальцев бросил бутылку с зажигательной смесью в здание Горьковского обкома КПСС, который он, по видимому, считал воплощением зла. После совершенно закономерного ареста в тогдашней прессе, включая «Комсомольскую правду», была поднята кампания по защите этого субъекта, закончившаяся его освобождением.

Данное событие показало молодому поколению, что если кто-либо совершит криминальный, но идеологически правильный с точки зрения текущего момента проступок, то он может рассчитывать на общественную поддержку и безнаказанность на фоне полной импотенции государственной власти и откровенного идиотизма официальной идеологии. Трудно найти более эффективное средство, гарантированно обеспечивающее рост преступлений среди молодежи.

Те, кто поднимали кампанию по защите Чальцева, наверное, из лучших побуждений, вряд ли понимали, что фактическим оправданием преступления они подставляли тысячи школьников, молодых людей, обрекая их на ужасы зоны.

Начавшееся на этом фоне активное проникновение в образовательные организации специфической криминальной морали обеспечивало рекрутирование целых толп адептов среди обучающихся. Особенно это характерно для профучилищ. Неудивительно, что подростки и молодые люди сформировали основной состав «горючей массы» – толпы, сгинувшей в огне межнациональных и социальных конфликтов, а также бандитских войн на пространстве разваливающегося СССР.

Свобода 90-х годов позволила вышибить тромбы, мешавшие притоку свежих идей, новых людей, разнообразных инноваций в школу.

При этом, на фоне забастовок учителей, криминал широкой полноводной рекой вливался в образовательные учреждения страны.

Одним из наиболее ярких проявлений неизбежной криминализации сферы образования в России в 90-х стала массовая героиновая наркотизация обучающихся старших классов школ, профучилищ, студентов техникумов, вузов. Так, например, в городе Красноярске в конце 90-х дошло до того, что наркотики продавали непосредственно в вузах и техникумах, в том числе в центральном здании Сибирского государственного технологического университета. Студенты и преподаватели прямо там же и кололись, продавали наркотики друг другу.

Благополучное «нефтяное» десятилетие и наведение элементарного порядка в 2000-х годах существенно снизило актуальность криминальных проявлений в сфере образования. Хотя окончательно проблемы, возникшие в 90-х, конечно, решены не были, включая распространение наркотиков в образовательных организациях.

Что касается особенностей нового периода всплеска криминальной активности, наблюдаются следующие характерные черты:

- ярко выраженный медийный характер правонарушений, совершаемых с расчетом на внешний эффект. Правонарушения получают широкое освещение в СМИ и в этом смысле подобны терактам. Вполне возможно, что именно получение внешнего медийного эффекта закладывалось в качестве одного из мотивов преступлений;
- массовое использование оружия (травматики, ножей, топоров, огненных смесей), предполагающее также и массовый характер жертв;
- широкое использование социальных сетей и иных интернет-коммуникаций для подготовки, совершения правонарушения, а также для последующего медийного раздувания и иногда – оправдания и пропаганды преступления;
- жертвами правонарушений, увы, все чаще становятся учителя. Так было и ранее. Но если в 90-е учитель со стороны традиционного криминала воспринимался как этакий тер-

пила, придавленный безденежьем, достойный жалости неудачник, преступное посягательство на которого квалифицировалось как «беспредел», то в современный период учитель не просто утратил статус неприкосновенной фигуры, но и рассматривается как целенаправленный и даже желательный с точки зрения медийного эффекта объект для криминальных посягательств;

- широкое распространение подражательного эффекта, обеспечивающего взаимосвязь резонансных преступлений между собой как в масштабах России, так и в более широких масштабах. Так, например, очевидна подражательная взаимосвязь между правонарушениями в России и аналогичными правонарушениями в США, имеющими массовый характер;

- участниками преступлений выступают либо одиночки, либо небольшие группы. При этом подражательный эффект обеспечивается за счет применения информационно-сетевых технологий, обеспечивающих широкое распространение явления.

Сложный характер явления предполагает необходимость применения системных мер воздействия. Безусловно, комплексная безопасность образовательных организаций требует повышенного внимания со стороны органов государственной власти, местного самоуправления, правоохранительных органов, научно-педагогического сообщества.

Такого рода ситуации требуют обеспечения оперативного прокурорского реагирования, в том числе и при бездействии должностных лиц. Важным моментом является активное и положительное участие педагогического сообщества, средств массовой информации в поиске причин произошедшего и в обеспечении последующего недопущения правонарушений.

В этом смысле крайне важно недопущение каких-либо оправданий преступлений как таковых при освещении их в СМИ, равно как и халатности и бездействия руководителей в сфере образования и служащих правоохранительных органов.

Про бесплатные рабочие тетради

Между родителями и школой часто возникают споры, за что она должна платить и за что не должна, хотя и может при определенных обстоятельствах. Семьи заинтересованы в уменьшении расходов, связанных с обучением детей. Естественно, им хочется твердо знать, какие объемы финансирования и на какие цели получают школы из бюджетов различных уровней.

Часть 2 статьи 43 Российской Конституции гарантирует общедоступность и бесплатность дошкольного, основного общего и среднего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях. В этой же статье упоминается и ФГОС.

Фактически это превращает ФГОС в базовый финансовый документ, определяющий границы объемов финансирования школы из бюджетов различных уровней – ведь именно он очерчивает и расшифровывает объем бесплатных образовательных услуг, которые должна предоставить школа в отношении отдельного обучающегося.

Возьмем, к примеру, ФГОС начального общего образования. Он включает в себя требования к кадровым, финансовым, материально-техническим и иным условиям реализации образовательной программы. Соответственно, объем финансовых средств, выделяемых из соответствующего бюджета, должен обеспечивать наличие всех указанных условий.

Конкретно: согласно пункту 27 указанного ФГОСа организация, осуществляющая образовательную деятельность, должна быть обеспечена учебниками, учебно-методической литературой и материалами по всем учебным предметам основной образовательной программы начального общего образования на определенных учредителем организации, осуществляющей образовательную деятельность, языках обучения и воспитания.

Норма обеспеченности образовательной деятельности учебными изданиями определяется в том числе исходя из расчета «не менее одного учебника в печатной и (или) электронной форме или учебного пособия, достаточного для освоения программы учебного предмета на каждого обучающегося по каждому учебному предмету, входящему в часть, формируемую участниками образовательных отношений, учебного плана основной образовательной программы начального общего образования».

Эта позиция подкреплена также частью 1 статьи 35 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», которая предусматривает, что обучающимся, осваивающим основные образовательные программы за счет бюджетных ассигнований в пределах федеральных государственных образовательных стандартов, организациями, осуществляющими образовательную деятельность, бесплатно предоставляются в пользование на время получения образования учебники и учебные пособия за счет соответствующего бюджета.

Правда, если с учебниками все ясно, то вопрос о содержании термина «учебное пособие» остается спорным (и, соответственно, спорным остается и вопрос о правомерности выделения бюджетных средств на бесплатное предоставление тех или иных учебных пособий обучающимся). В частности, в практике органов управления образованием, судов и прокуратуры фиксировались споры об отнесении к категории учебных пособий рабочих тетрадей.

Так, например, в соответствии с Апелляционным определением Судебной коллегии по гражданским делам Верховного суда Республики Коми от 22 мая 2014 года по делу № 33–2365/2014 г. (текст приводится в соответствии с СПС «КонсультантПлюс») отмечается:

«Прокурор г. Сыктывкара в интересах... ФИО1 обратился в суд с заявлением к МАОУ "СОШ N 36" о возложении обязанности по обеспечению учащегося школы следующими бесплатными учебными пособиями: – Исаева Н. А. Рабочая тетрадь по русскому языку... класс (к учебнику «Русский язык»... класс, Р. Н. Бунеева, Е. В. Бунеевой, О. В. Прониной), ООО

«Баласс», – Вахрушев А. А., Бурский О. В., Раутиан А. С. Рабочая тетрадь к учебнику «Окружающий мир» («Обитатели Земли») для... класса, ООО «Баласс», Данилов Д. Д., Кузнецова С. С., Сизова Е. В. Рабочая тетрадь к учебнику «Окружающий мир» («Мое Отечество») для... класса, ООО «Баласс» и другими.

Стороны разошлись в понимании рабочей тетради. Прокурор настаивал на отнесении рабочей тетради к собственно учебным пособиям, без применения которых невозможно усвоение материала по учебнику.

МАОУ "СОШ № 36" полагало, что рабочая тетрадь не является учебным пособием, и со ссылкой на СанПиН 2.4.7.1166–02, утвержденные Главным государственным санитарным врачом РФ 07.10.2002, отнесла их к практикумам.

При этом при вынесении решения суд исходил из следующего.

Согласно ГОСТ 7.60–2003 собственно учебное пособие – это учебное издание, дополняющее или заменяющее частично или полностью учебник, официально утвержденное в качестве данного вида издания. В свою очередь, рабочая тетрадь определена как учебное пособие, имеющее особый дидактический аппарат, способствующий самостоятельной работе учащегося над освоением учебного предмета.

Согласно СанПиН 2.4.7.1166–02 в зависимости от функционального назначения в процессе обучения издания подразделяются на:

- учебник;
- учебное пособие;
- практикум.

Учебные издания нового поколения – учебник-тетрадь, индивидуальная рабочая тетрадь, книга для самостоятельной работы учащихся, альбом-задачник, тетрадь для творческих заданий и т. п. – следует относить к практикумам.

Таким образом, и ГОСТ 7.60–2003, и СанПиН 2.4.7.1166–02 выделяют рабочую тетрадь в самостоятельный раздел («рабочая тетрадь» и «практикум» соответственно), поскольку она используется только для индивидуальной самостоятельной работы.

Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.