

Вектор

ОБРАЗОВАНИЯ

№ 7-8 (36-37)
июль — август 2008



УПРАВЛЕНИЕ • ФИНАНСЫ • ПЕДАГОГИКА • КУЛЬТУРА

СПЕЦИАЛЬНЫЙ ВЫПУСК

К АВГУСТОВСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ

С праздником!



Уважаемые коллеги!

Поздравляю вас с Днем знаний! 1 сентября — всегда особенный день. Уже подведены итоги, извлечены уроки года прошедшего, и мы с надеждой смотрим в будущее. Президентом, правительством Российской Федерации

Министр образования и науки Челябинской области
В. В. САДЫРИН

Уважаемые коллеги, дорогие друзья!

От всей души поздравляю вас с Днем знаний и началом нового учебного года! В этот светлый праздник хочется пожелать всем педагогам мудрости и терпения, чуткости и любви к детям. Пусть ваш высокий профессионализм, атмосфера творчества и взаимопонимания станут нормой для каждого образовательного учреждения.



Председатель обкома профсоюза
Ю. В. КОННИКОВ

Дорогие педагоги!

Поздравляем вас с наступающим Днем знаний! Каждый год в первый день осени мы видим первоклашек с большими букетами и рюкзачками за спиной, серьезно шагающих в свою новую жизнь. И каждый год в этот день мы мысленно переносимся в наш первый школьный сентябрь, вспоминаем своих педагогов. Они стреми-

лись дать очень много помимо знаний: научить нас добиваться поставленной цели, нести ответственность за свои слова и поступки, дружить и сострадать... Оставайтесь такими всегда: профессионалами своего дела, небезразличными к чужим судьбам. Желаем вам профессиональных побед и талантливых учеников.

Коллектив ООО «НовТехСервис»

В ЦЕНТРЕ ВНИМАНИЯ

ШКОЛА ДОЛЖНА СТАТЬ СОВРЕМЕННОЙ

Для этого сегодня в отрасли созданы все предпосылки, считает министр образования и науки Челябинской области Владимир Садырин

Традиционная августовская конференция пройдет в Сосновском районе и в городе Копейске. В преддверии педагогического форума наш корреспондент взял интервью у министра образования и науки Челябинской области Владимира Садырина.

— Владимир Витальевич, почему местом проведения совещания выбраны эти муниципальные образования?

— Седьмой год в преддверии нового учебного года мы собираемся в райцентрах наших сельских районов и городах Челябинской области, подводим итоги, намечаем перспективы, ставим конкретные задачи на учебный год. Мы стараемся выбрать муниципалитеты, где к проблемам образования относятся серьезно и заинтересованно, где есть определенные успехи в педагогической практике.

Сосновский район и Копейск имеют свои давние педагогические традиции, своих новаторов, свои неповторимые учебные заведения и творческие коллективы. В этой связи хотелось бы отметить главу Сосновского района В. П. Котова, главу Копейска М. П. Конарева и их команды. Они создают комфортные условия для обучающихся и педагогических коллективов, грамотно решают сложные проблемы образования. Достаточно сказать, что в этих муниципалитетах только на ремонт и подготовку к новому учебному году главами выделено из местных бюджетов более 100 млн рублей. Пример, достойный подражания!

— Сегодня много говорится о модернизации образования. Но для этого нужна современная учебно-материальная база. Как Челябин-



Готовы ли педагоги, дети и родители к грядущим переменам?

ская область работает в этом направлении?

— Одним из ключевых целевых параметров модернизации образования стало повышение доли школьников, обучающихся в современных условиях. Сегодня в Челябинской области в таких условиях обучаются не более 20% детей, к 2010 году планируется увеличить эту цифру до 70%.

Национальный проект внес весомый вклад в создание в областной образовательной системе условий, отвечающих

современным требованиям к организации образовательного процесса. За два с половиной года на модернизацию учебно-материальной базы образовательных учреждений из бюджетов всех уровней направлено более одного миллиарда рублей, приобретено более 27 тысяч комплектов учебного оборудования, парк школьных автобусов пополнился на 157 машин.

— При всем желании возможностей национального проекта недостаточно для

обеспечения всех нуждающихся. Какие приоритеты вы определили, какие школы поддерживали в первую очередь?

— Прежде всего образовательные учреждения, реализующие инновационные программы. Если брать количественный показатель, это 434 школы.

Особенно хочу отметить создание образовательных учреждений, оснащенных современным учебным оборудованием на базе 21 школы и

26 профучилищ, приобретенным за счет средств областного и местных бюджетов, а также предприятий, бизнеса. На наш взгляд, подобную практику оснащения школ надо развивать более массово.

Настало время создания в лучших школах области школьных технопарков. С этой просьбой мы хотим обратиться к губернатору, который будет присутствовать на нашем августовском совещании. Думаю, он поддержит нашу идею.

Проект Положения об оплате труда работников образовательных учреждений в условиях апробации новой системы оплаты труда

→ 7-10

Куда направлен вектор образования? Хроника событий 2007/08 учебного года

→ 3

О проблемах внедрения новой системы оплаты труда и закона о финансировании муниципальных образовательных учреждений — замминистра образования Н. А. Пугачева и председатель обкома профсоюза Ю. В. Конников

→ 5

Реализация национального проекта в муниципальных образованиях области. Опытом делятся Варненский район и город Трехгорный

→ 6-7

Как правильно оформить классное руководство? Правовую консультацию дает юрист М. Ф. Бугаева

→ 14

Фонд «Общественное мнение» спросил у россиян, что они знают о попечительских советах. Оказалось, что почти ничего

→ 15

СОДЕРЖАНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ

СТАНДАРТ БУДУЩЕГО

В России начинается эксперимент по апробации стандартов второго поколения



С 1 сентября начинается эксперимент по апробации образовательных стандартов второго поколения в начальной школе. В Челябинской области в нем примут участие более 100 образовательных учреждений. Как обещают разработчики, до основной школы очередь дойдет через год, а в 2010-м апробация начнется в старшей школе.

В Минобрнауки состоялся первый семинар, посвященный обсуждению проекта нового стандарта школьного образования. Его участники согласовали позиции о том, что в основу разработки нового стандарта должен быть положен принцип сетевого взаимодействия, предполагающий активное вовлечение в обсуждение всех участников образовательного процесса: учеников, родителей, педагогов, ученых, общественных деятелей. Также к участию в разработке будут привлечены руководители региональных органов управления образованием.

Что думают о стандарте нового поколения педагоги Челябинской области и насколько они готовы к эксперименту?

ВЛАСТЬ И ШКОЛА

Не умники и не умницы

Россия уже не является самой грамотной страной в мире?



Россия уже не является самой грамотной страной в мире — 20 процентов выпускников школ сдают экзамены на 2. Об этом министр образования и науки Андрей Фурсенко заявил в Архангельске на рабочей встрече с руководителями образовательных учреждений и органов управления образованием Архангельской области. Правда, причин столь плачевной ситуации Андрей Фурсенко не назвал, ограничившись констатацией фактов.

АКТУАЛЬНЫЕ ЦИФРЫ

4 000 рублей

на каждого ребенка-школьника получают многодетные семьи Южного Урала к началу учебного года

Новая форма социальной поддержки многодетных семей появилась в Челябинской области. Теперь семьи с тремя и более детьми до 18 лет будут получать единовременное пособие на подготовку к учебному году в размере 4 000 рублей на каждого ребенка, обучающегося в образовательном учреждении по очной форме обучения.

По данным пресс-службы губернатора Челябинской области, в 2008 году финансовая поддержка будет оказана 35 тысячам детей. На эти цели из областного бюджета направлено 140 млн рублей.

Для сравнения: в 2007 году пособия получили 31,5 тысячи детей, бюджет выделил 94,5 млн рублей.



В ЦЕНТРЕ ВНИМАНИЯ

ШКОЛА ДОЛЖНА СТАТЬ СОВРЕМЕННОЙ

Для этого сегодня в отрасли созданы все предпосылки, считает министр образования и науки Челябинской области Владимир Садырин

Чтобы подчеркнуть, какое важное значение мы придаем соответствию образовательных учреждений современным требованиям к организации образовательного процесса, скажу, что этот показатель введен в качестве главного при оценке эффективности как региональной, так и муниципальной образовательных систем. Этот показатель составляет основу всех принятых и разрабатываемых программных документов, регламентирующих перспективы развития отрасли. Рекомендую его попробовать использовать уже в настоящий момент при приеме школ в новом 2008/09 учебном году и при разработке муниципальных программ национального проекта «Образование».

— Наверное, здесь потребуется существенная поддержка руководителей как муниципальных образований, так и всего региона.

— Поэтому мы обращаемся к депутатам с предложением при формировании бюджета на 2009 год и среднесрочную перспективу 2010-2011 годов определить в качестве приоритета дальнейшее обновление учебно-материальной базы образовательных учреждений. Мы предлагаем сохранять принцип финансирования и осуществлять ресурсное обеспечение системы образования в соответствии с полномочиями.

— На предстоящем совещании будут подведены итоги года прошедшего. Как вы оцениваете уровень выполнения решений прошлых годов совещаний? Помните, там в первую очередь говорилось о трудовом обучении и корпоративном образовании.

— Тема трудового обучения актуальна и нынче. Мощное воздействие телевидения, электронных средств информации на детей и подростков сформировало у них другие приоритеты, других героев.

— Не потому ли сегодня в вузах области на металлургических и машиностроительных специальностях обучаются 7 тысяч студентов, а на «Экономику» и «Управлении» — 44 тысячи? Не потому ли в Челябинской области за последние три года потребность в квалифицированных кадрах выросла в 2,5 раза?

— Сегодня перед нами стоит задача создать систему образования глобального инновационного уклада, основные принципы и положения построения которой обозначены в современной модели образования на период до 2020 года.

— Какие проблемы в этой сфере образования тревожат вас более всего?

— Прежде всего это недостаточная социальная ориентированность выпускников средней школы. Она была и остается одной из актуальных проблем общего образования. Учащиеся мало информированы о состоянии современного рынка труда, их выбор дальнейшей образовательной траектории и профессии часто не обоснован, не сформирована готовность к эффективному самоопределению.

— Но современный рынок труда постоянно подвержен изменениям. Как школа может самостоятельно определить, что будет востребовано в экономике Южно-Уральского региона через десять лет, к чему готовить будущего выпускника?

— Поэтому мы неоднократно возвращались к обсуждению проблемы трудового обучения в областной системе образования. Причем привлекали к этому обсуждению не только педагогов. Например,

вопросы состояния и перспективы развития трудового обучения были рассмотрены на заседании коллегии Министерства образования и науки области в марте.

По итогам заседания коллегии внесены изменения в областной базисный учебный план общеобразовательных учреждений на предстоящий учебный год: предмет «Технология» возвращен в 9-11 классы как обязательный. Несмотря на поток критики со стороны руководителей образовательных учреждений, от которых данные изменения уже сегодня требуют совершенствования, а порой и восстановления материально-технической

Сегодня в образовательных учреждениях наблюдаются всплеск инновационной и экспериментальной работы, разработки новых интересных проектов с использованием обновленной материально-технической базы

базы, возобновления связей с шефствующими предприятиями, налаживания контактов с работодателями, эффективного использования межшкольных учебных комбинатов, мы должны понимать, что возрождение трудового обучения в общеобразовательной школе позволит более полно обеспечить социальную защищенность выпускника как второй, так и третьей ступени общего образования.

— Есть ли какие-то новые формы трудового воспитания в современной школе?

— Достаточно эффективной и интересной формой привлечения детей к труду являются школьные трудовые объединения.

Зародившийся 12 лет назад областной конкурс производственно-предпринимательских и трудовых объединений образовательных учреждений первоначально рассматривался как способ поддержания сельского хозяйства и выживания школы на селе. Сегодня он перерос в целое движение детских и молодежных трудовых объединений, в котором участвуют учреждения общего и дополнительного, начального профессионального образования, детские дома, специальные (коррекционные) образовательные учреждения, межшкольные учебные комбинаты.

Ежегодно в конкурсе принимают участие более семи тысяч школьников, около пяти тысяч учащихся учреждений начального профессионального образования.

Сегодня в образовательных учреждениях наблюдаются всплеск инновационной и экспериментальной работы, разработки новых интересных проектов с использованием обновленной материально-технической базы, а новая нормативно-правовая база способствует поиску механизмов межведомственной интеграции в поддержке детских инициатив.

Такая форма организации трудовой занятости и профессиональной ориентации детей и подростков, как молодежная биржа труда, широко распространена в нашей области, но очень востребована.

В Челябинске, Красноармейском и других районах и городах биржа является в некотором роде филиалом центра занятости населения и объединяет вокруг себя все образовательные учреждения, «соединяет» их с предприятиями и организациями, которые предоставляют рабочие места подросткам, вовлекая их в социально-трудовые проекты.

— В прошлом году на августовском совещании вы подробно говорили о «бархатной оптимизации» сети школ. Каковы результаты совместных с муниципалитетами усилий?

— Должен сказать, что управленцы сельских муниципальных районов сделали выводы из наших обращений и реально поработали в этом направлении. Наполняемость классов в сельских школах впервые стала выше общеобластной и общеобластной. Наивысшая наполняемость учащихся — в классах Аргаяшского, Сосновского, Варненского, Брединского, Троицкого районов.

Однако успокаиваться и

руководителей педагогических коллективов на необходимость принятия более энергичных мер по сближению рынка труда и образовательных услуг, применения современных инструментов диагностики интересов и способностей учащихся. А при формировании профильных классов исходить в первую очередь от запросов общества.

Согласно концепции профильного обучения на старшей ступени общего образования к 2010 году будет завершено организационный переход на принципы профильного обучения в старшей школе. При этом такое обучение должно строиться не как жесткий набор специализаций, а как возможность построения школьником индивидуальных образовательных траекторий.

— Получается, что вся областная система образования должна обеспечить каждому ученику индивидуальный маршрут обучения?

— В идеале да. Каждый директор образовательного учреждения, руководитель органа управления образованием должен ставить вопрос именно так. Решение столь объективно сложной задачи видится нам через внедрение дистанционных форм обучения в общее образование, которое поэтапно осуществляется в области с 2004 года. За последние несколько лет мы накопили опыт использования сети Интернет для обучения школьников. Однако главная проблема заключается в том, что на настоящий момент не разработана целостная система интернет-обучения школьников как в основном, так и в дополнительном образовании.

Благодаря участию области в 2006-2008 годах в проекте «Обучение с использованием Интернета для решения задач подготовки школьников на профильном уровне» мы не только предоставили возможность 447 выпускникам средней школы области дистанционно изучить необходимые для них учебные предметы на профильном уровне и успешно сдать ЕГЭ, но и участвовали в разработке пакета нормативно-правовых документов, апробации технологии дистанции, создали методическое сообщество сетевых преподавателей.

Сегодня назрела острая необходимость в создании регионального центра дистанционного образования, осуществляющего не только непрерывное обучение педагогических и руководящих работников, но и серьезно занимающегося проблемами дистанционного обучения школьников: выявлением образовательных потребностей, созданием сетевого взаимодействия, обеспечением образовательного процесса с использованием Интернета.

Данный центр позволит бы решить и проблему обучения детей-инвалидов, образование которых осложнено ввиду архитектурной недоступности школ.

— Когда говорят об успехах образования, приводят цифры побед в международных и всероссийских олимпиадах. Образованию нашего региона есть чем гордиться?

— Безусловно. Только в областном этапе олимпиад приняло участие 2363 школьника, 512 стали победителями и призерами.

Челябинская область занимает пятое место в рейтинге регионов России — участника всероссийской олимпиады школьников, уступив Москве, Санкт-Петербургу, Республике Татарстан, Московской области. Артем Астахов из миасской школы № 11 стал се-

ребряным призером международной олимпиады по астрономии. Ученик 127-й гимназии Снежинска Владимир Брагин завоевал серебряную медаль в Болгарской математической олимпиаде.

Впервые в ноябре 2007 года в Челябинской области были проведены открытые олимпиады по физике и русскому языку, в которых приняли участие 2332 школьника.

Внедрение интернет-технологий позволило 2400 выпускникам 11-х классов принять участие в первой интернет-олимпиаде для школьников УрФО и Пермского края по математике, физике, русскому языку, истории развития техники.

В IV олимпиаде по основам наук Уральского федерального округа приняли участие более 10 тысяч учащихся 5-8-х классов Челябинской области. Мы занимаем лидирующее положение не только по количеству участников, но и по количеству победителей и призеров.

— Сейчас обострились споры о правомерности и необходимости ЕГЭ. Что вы думаете по этому поводу?

— Введение с 2001 года единого государственного экзамена позволило ежегодно получать достаточно объективные данные о качестве школьного образования. Считаю, что ЕГЭ — это сильный, независимый, объективный измеритель оценки труда учителя, школы и всей системы образования.

В сравнении с общероссийскими показателями средний тестовый балл по всем 13 предметам ЕГЭ в 2008 году в Челябинской области выше. Так, по математике он составил 43,81 балла (по России — 38,1 балла), по литературе — превышает общероссийский на 25,1 балла, по русскому языку — на 7,54 балла. 48 выпускников получили наивысший балл, из них двое — по двум предметам.

Но, к сожалению, не все результаты ЕГЭ по отдельным общеобразовательным учреждениям стабильны или имеют положительную динамику. В некоторых школах Куняшакского, Аргаяшского, Троицкого, Верхнеуральского, Карталинского муниципальных районов средний тестовый балл ЕГЭ-2008 соответствует неудовлетворительной отметке. И это беда не только нерадивого ученика. В школах необходимо переходить от «натаскивания» к системному обучению. Неудовлетворительные отметки за ЕГЭ должны восприниматься как руководство к выявлению причин низкого качества обучения выпускников.

— Чем вы объясняете тот факт, что многие дети к концу обучения теряют интерес к учебе и как результат — становятся неуспевающими?

— Думаю, одной из главных причин является то, что собственная активность школьников мало поддерживается. Анализ показал, что на уроках продолжает доминировать презентационная деятельность учителя (до 80% учебного времени), практически отсутствуют активные проектные формы работы. Образовательные технологии, направленные на поддержку интереса и активности школьников, не получили распространения. Продолжаются перегрузки, которые лишают школьников возможности быть успешными.

В результате система образования выталкивает «неуспешных» детей в учреждения начального профобразования или вообще из системы без второго шанса на исправление неудач.

В прошедшем учебном году 512 учащихся не завершили начальной школы, 1242 человека — основной и 332 человека — средней. Остается высоким показатель численности вторгородников в Верхнем Уфалее, Кыштыме, Златоусте и Чебаркульском, Увельском, Еткульском, Варненском, Кусинском районах. А всего по Челябинской области оставлено на повторный курс обучения 2086 учащихся или 0,6%. Это две большие школы мегаполиса.

Надеюсь, что участие Челябинской области в эксперименте по апробации стандарта второго поколения, принципиальным отличием которого является ориентация на результат образования, позволит вооружить ученика умением учиться, самостоятельно добывать знания, работать с большим объемом информации. В эксперименте с 1 сентября 2008 года примут участие 116 общеобразовательных учреждений, 157 классов, 3874 первоклассника, 157 учителей. И впервые система образования получит стандарт, который описывает не только обязательства ученика и учителя, но и в первую очередь обязательства учредителя образовательного учреждения, заключающегося в создании стандарта условий образовательного процесса.

— Сегодня в нашем обществе много говорят о важности развития самоуправления. Закладываются ли в школе навыки такого демократического поведения?

— Результаты социологических исследований показывают, что почти две трети учащихся (60,7%) отмечают отсутствие каких-либо форм самоуправления в школе, где они учатся. Среди 40% школ ответ на этот вопрос положительный. Но в большинстве

учреждениях отсутствует форма самоуправления в школе, где они учатся. Среди 40% школ ответ на этот вопрос положительный. Но в большинстве

Образовательные технологии, направленные на поддержку интереса и активности школьников, не получили серьезного распространения. Продолжаются перегрузки, которые лишают школьников возможности быть успешными

случаев это сводится к отдельным мероприятиям типа дней самоуправления. И только каждый четвертый подросток фиксирует наличие в своей школе действующих организационных структур: совета школы, школьного парламента, школьной думы и других.

Однако почти половина этих школьников ничего не знают о деятельности этих структур. Думаю, это серьезный повод для педагогического сообщества задуматься о том, какого гражданина они растят для демократического общества.

— Одной из неоспоримых заслуг системы образования Челябинской области всегда считалась хорошо развитая сеть дополнительного образования. Каковы успехи за прошедший год?

— Цифры действительно впечатляющие. В Челябинской области 198 учреждений дополнительного образования, в них занимаются 226 370 детей — это 90% от общего количества школьников. С 2003 года в Челябинской области не ликвидировано ни одного учреждения дополнительного образования, вновь создано восемь, реорганизовано 16. За время реализации инновационных дополнительных образовательных программ 60 учреждений стали обладателями грантов губернатора Челябинской области.

В деятельности учреждений дополнительного образования на первый план выходит сетевая интеграция

с учреждениями общего образования. При разумном использовании уникальных возможностей дополнительного образования современное обучение в школе можно сделать действительно личностно ориентированным, учитывающим индивидуальные природные особенности детей.

Необходимо создать институционально закрепленный механизм учета и «конвертирования» всех достижений ребенка в единую систему показателей, приобретенных им компетентностей.

Сформированный на этой основе персональный портфолио ученика мог бы выступать наравне с результатами ЕГЭ, играя роль максимально объективного «рекомендательного письма», отражающего не академическую, а индивидуально творческую успешность обучающегося. Опыт такой работы уже имеется в образовательных учреждениях Тракторазаводского района Челябинска и Магнитогорска.

— Как известно, в новой модели образования расширяется сфера дополнительного образования детей...

— Да, речь идет о том, что постепенно сокращаются урочная учебная нагрузка или объем обязательных учебных часов. Свободное от уроков время школьников становится ценнейшим ресурсом самообразования и дополнительного образования. Планируется, что к 2012 году на каждого школьника в среднем за счет бюджетных средств будет приходиться не менее двух часов дополнительно образования в неделю, а к 2020-му — не менее шести.

Учитывая, что организация дополнительного образования отнесена к муниципальным полномочиям, мы рекомендуем главам муниципальных образований специально

рассмотреть этот вопрос и обозначить перспективу его развития.

— Дальнейшая модернизация образования будет основываться на механизмах ресурсного обеспечения образовательных учреждений по нормативно-подшему принципу. Область готова к внедрению новых механизмов финансирования?

— Подчеркну, что все это основывается на финансовой самостоятельности и новой системе оплаты труда работников отрасли. Конечно, эти вопросы затронут всех и каждого в системе образования. Министерство образования глубоко осознает ответственность за разработку методик, проектов принимаемых правительством области решений. Мы стараемся профессионально управлять процессами, взаимодействуем с финансовыми органами, профсоюзом. 1 сентября приступим к апробации методик в ряде территорий.

Осенью планируем провести широкую консультационную, разъяснительную работу на зональных совещаниях с руководителями образовательных учреждений, в СМИ.

— Подводя итоги прошедшего учебного года, вы сказали, что это был год дошкольного и начального профессионального образования. О профессиональном образовании мы уже говорили, а какие пробле-

мы есть в дошкольном образовании?

— За полтора года на создание новых мест использовано свыше 1,2 млрд рублей. Еще 360 млн рублей выделено в июле этого года.

За это время создано 14456 мест. Нашей совместной с муниципальным руководством задачей мы считаем ликвидацию очередности в детсады к 2010 году. Практически эту правительственную задачу уже решили в Снежинске, Южноуральске, Тресгорном. Есть полная уверенность, что к 2010 году не будет очередей в детсады в Магнитогорске, Пласте, Златоусте, Сатке, Копейске, Озерске, Карабаше, Кыштыме, Чесменском и Кизильском районах. В то же время в некоторых территориях области срок ожидания места в детском саду составляет два и даже три года.

Усилить работу по открытию дополнительных мест необходимо в Челябинске, Копейске, Троицке, Миассе, Ашинском, Коркинском, Сосновском, Аргаяшском, Чебаркульском, Октябрьском, Карталинском, Каслинском муниципальных районах.

Мы проанализировали тематику обращений родителей в различные органы власти и управления по качеству работы детских садов. Претензии предъявляются родителями в основном по поводу нехватки средств для ремонтных работ, приобретения какого-либо оборудования и текущего содержания учреждения. То есть родители обращаются по вопросам, которые находятся в исключительной компетенции органов местного самоуправления.

В связи с переходом на новую отраслевую систему оплаты труда с 1 января 2009 года нам совместно с муниципалитетами необходимо разработать критерии оценки результатов работы воспитателей и других работников детских садов.

В 2009 году сохраняются надбавки в 1000 рублей воспитателям и в 500 рублей помощникам воспитателей из областного бюджета. Доплаты, введенные в 21 территории области в 2008 году, позволили решить кадровую проблему. Например, значительные доплаты всем работникам детсадов в Челябинске и Магнитогорске остановили отток работников из детских учреждений.

Тем не менее в 22 территориях, несмотря на наши неоднократные просьбы, главы городов и районов даже не рассмотрели этого вопроса и не учли этих расходов при согласовании фонда оплаты труда на 2009 год. На августовском совещании в преддверии утверждения муниципальных бюджетов я обращаюсь к главам муниципальных районов с просьбой еще раз вернуться к этому вопросу и решить его.

— Какие задачи вы поставите на августовском совещании перед педагогическим сообществом в новом учебном году?

— В предстоящем учебном году необходимо разработать систему мер, которая сохранит в школе интересующихся и увлеченных выпускников, способных самостоятельно принимать ответственные решения, прогнозируя их возможные последствия, способных к сотрудничеству, отличающихся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, готовых и способных адаптироваться к меняющимся социально-экономическим условиям, обладающих ответственностью за судьбу страны.

Подготовила
Татьяна Калининна

ИТОГИ

ВЕКТОР ОБРАЗОВАНИЯ

Дневник 2007/08 учебного года: события, люди, факты

2007

Сентябрь

• Открытие школы № 21 в г. Миассе.

• Торжественная церемония награждения общеобразовательных учреждений, лучших образовательных учреждений, учреждений дополнительного образования детей — получателей государственной поддержки и грантов губернатора Челябинской области.

425 образовательных учреждений стали получателями поддержки в рамках национального проекта «Образование» в 2007 году.

• Вручение стипендий губернатора Челябинской области 100 одаренным детям и одновременно денежных поощрений их наставникам.

• Конференция «Развитие системы российского образования в свете реализации приоритетного национального проекта «Образование»: проблемы и решения».

16 субъектов Российской Федерации Уральского и Приволжского федеральных округов приняли участие в конференции: Кировская, Курганская, Нижегородская, Оренбургская, Пензенская, Самарская, Свердловская, Тюменская, Челябинская, Ульяновская области, Ханты-Мансийский, Ямало-Ненецкий автономные округа, Республика Мордовия, Республика Татарстан, Пермский край.

• Ежегодный областной конкурс «Детский сад года».

Три дошкольных образовательных учреждения области названы победителями: детский сад № 25 г. Магнитогорска, центр развития ребенка — детский сад № 2 г. Сатки, кизильский детский сад № 3.

• Гранты губернатора Челябинской области в размере 150 тысяч рублей вручены 100 лучшим образовательным учреждениям, реализующим программу дошкольного образования, активно внедряющим инновационные образовательные программы.

• Гранты губернатора Челябинской области в размере 50 тысяч рублей вручены 50 лучшим педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующим программы дошкольного образования.

Октябрь

• Торжественная церемония награждения 418 лучших учителей — победителей конкурсных отборов и получателей денежного поощрения в размере 100 тысяч рублей из средств федерального бюджета и 50 тысяч рублей из средств областного бюджета.

4272 работника образования стали получателями поддержки в рамках национального проекта «Образование» в 2007 году.

739 молодых специалистов пришли в образовательные учреждения Челябинской области в 2007 году.

• Вручение премий губернатора Челябинской области работникам образования.

• Выплата премий губернатора Челябинской области 50 победителям и призерам олимпиад школьников по общеобразовательным предметам в размере 20 тысяч рублей.

Победителями и призерами олимпиад школьников по общеобразовательным предметам стали: в 2006 году — 62 учащихся (8 первых мест), в 2007 году — 59 учащихся (11 первых мест), в 2008 году — 54 учащихся (14 первых мест).

Ноябрь

• Подведение итогов областного конкурса журналистских работ, посвященного вопросам реализации национального проекта «Образование».

24 средства печатных периодических изданий, телевизионных и радиовещательных каналов, информационных агентств приняли участие в областном конкурсе журналистских работ.

• Делегация Челябинской области из 60 руководителей общеобразовательных учреждений, учреждений специального (коррекционного) образования, учреждений высшего, среднего и начального профессионального образования приняла участие в форуме руководителей образовательных учреждений-победителей в рамках приоритетного национального проекта «Образование», г. Москва, Государственный Кремлевский дворец.

• Участие лицей № 37 г. Челябинска в финале всероссийского конкурса «Лучшие школы России».

• Областное родительское собрание «Роль родительской ответственности в управлении образованием: опыт, проблемы, перспективы». Ему предшествовали районные и городские родительские собрания, в которых приняли участие около 10 тысяч родителей.

• Областной конкурс «Разговор о правильном питании» (ноябрь–май).

• Ежегодный областной конкурс дошкольных образовательных учреждений «Зеленый огонек».

• Ежегодный областной конкурс «Развитие системы российского образования в свете реализации приоритетного национального проекта «Образование»: проблемы и решения».

• Ежегодный областной конкурс «Детский сад года».

• Ежегодный областной конкурс «Детский сад года».

• Ежегодный областной конкурс «Детский сад года».

• Ежегодный областной конкурс «Детский сад года».

• Ежегодный областной конкурс «Детский сад года».

• Ежегодный областной конкурс «Детский сад года».

• Ежегодный областной конкурс «Детский сад года».

• Ежегодный областной конкурс «Детский сад года».

• Ежегодный областной конкурс «Детский сад года».

• Ежегодный областной конкурс «Детский сад года».

• Ежегодный областной конкурс «Детский сад года».

• Ежегодный областной конкурс «Детский сад года».

• Ежегодный областной конкурс «Детский сад года».

• Ежегодный областной конкурс «Детский сад года».

• Ежегодный областной конкурс «Детский сад года».

• Ежегодный областной конкурс «Детский сад года».

• Ежегодный областной конкурс «Детский сад года».

• Ежегодный областной конкурс «Детский сад года».

• Ежегодный областной конкурс «Детский сад года».



Вперед в учебный год!

органов управления образованием, общественных организаций, а также заместителя министра образования и науки Российской Федерации И. И. Калины, проректора академии повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования А. И. Рытова, генерального директора издательства «Просвещение» А. М. Кондакова, специалистов органов управления образованием Курганской области, Ямало-Ненецкого автономного округа, Республики Башкортостан.

• Областной конкурс профессионального мастерства по профессии «Слесарь».

В конкурсе приняли участие 25 обучающихся и 17 мастеров производственного обучения. Победителями стали А. Бобин (профессиональное училище № 89, г. Миасс) и мастер производственного обучения А. М. Духнов (профессиональное училище № 2, г. Челябинск).

• 66 млн рублей освоено общеобразовательными учреждениями Челябинской области на внедрение инновационных образовательных программ:

— модернизацию материально-технической учебной базы — 55 610,54 тысячи рублей (84,3 %);

— приобретение лабораторного оборудования — 5 504,509 тысячи рублей (8,3 %);

— приобретение программного обеспечения — 3 329,985 тысячи рублей (5 %);

— повышение квалификации и переподготовку педагогических работников — 1 554,966 тысячи рублей (2,4 %).

• Созданы дополнительные места для детей дошкольного возраста, в систему привлечено еще более 9 тысяч детей.

2008

Январь

• Принята областная целевая программа реализации национального проекта «Образование» в Челябинской области на 2008 год. В 2008 году на реализацию национального проекта «Образование» в Челябинской области в течение 2006–2008 годов составят 4 311 732,376 млн рублей.

• Второй областной педагогический форум «Национальный проект — стратегический переход к современной модели образования» с участием более 2000 педагогических работников, руководителей и специалистов образовательных учреждений.

• Областной конкурс моделей воспитательных систем образовательных учреждений.

• Областной конкурс моделей воспитательных систем образовательных учреждений.

• Областной конкурс моделей воспитательных систем образовательных учреждений.

• Областной конкурс моделей воспитательных систем образовательных учреждений.



Ежегодное награждение талантливой молодежи уже стало традицией

На VIII областной конкурс моделей воспитательных систем образовательных учреждений было представлено 48 моделей по пяти номинациям.

• Открыто 10 ресурсных центров на базе учреждений начального профессионального образования:

— профессиональный лицей № 5, г. Челябинск;

— профессиональное училище № 11, г. Копейск;

— профессиональный лицей № 22, г. Усть-Катав;

— профессиональное училище № 31, г. Бакал Саткинского района;

— профессиональный лицей № 40, г. Златоуст;

— профессиональное училище № 46, г. Миасс;

— профессиональный лицей № 68, г. Челябинск;

— профессиональный лицей № 89, г. Миасс;

— профессиональное училище № 106, с. Долгодеревенское Сосновского района;

— профессиональный лицей № 133, г. Верхнеуральск.

Март

• Победителем второго областного конкурса профессионального мастерства классных руководителей общеобразовательных учреждений «Самый классный классный» стала Н. М. Лищенко, классный руководитель Чесменской средней общеобразовательной школы № 1.

• Областной конкурс профессионального мастерства по профессии «Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования».

В конкурсе приняли участие 18 обучающихся и 15 мастеров производственного обучения. Победителями стали П. Прокофьев (профессиональный лицей № 46, г. Озерск) и мастер производственного обучения Н. В. Тельнова (профессиональный лицей № 46, г. Озерск).

• Областная олимпиада по предметам общеобразовательного цикла среди обучающихся УНПО.

• Областной конкурс «Школа — территория здоровья» (март–июль).

• Областной конкурс «Школа — территория здоровья» (март–июль).

• Областной конкурс «Школа — территория здоровья» (март–июль).

• Областной конкурс «Школа — территория здоровья» (март–июль).

• Прием лучших спортсменов, обучающихся в УНПО.

• Областной конкурс профессионального мастерства по профессии «Продавец-контролер-кассир». В конкурсе приняли участие 19 обучающихся и 18 мастеров производственного обучения. Победителями стали И. Петрова (профессиональное училище № 95, г. Миасс) и мастер производственного обучения О. С. Титова (профессиональное училище № 95, г. Миасс).

• Областной конкурс профессионального мастерства среди обучающихся УНПО по профессии «Мастер сухопостройки». В конкурсе приняли участие 13 обучающихся и 13 мастеров производственного обучения. Победителями стали А. Фомичев (профессиональное училище № 49, г. Миасс) и мастер производственного обучения Р. В. Суханова (профессиональное училище № 49, г. Миасс), командное первенство — профессиональное училище № 49, г. Миасс.

• Областной конкурс профессионального мастерства по профессии «Тракторист-машинист сельскохозяйственного профиля». В конкурсе приняли участие 34 обучающихся и 17 мастеров производственного обучения. Победителями стали Д. Самоваров (профессиональное училище № 127, г. Еманжельинск), мастер производственного обучения Р. Н. Кадыров (профессиональное училище № 126, с. Арғаяш), директор профессионального училища № 127, г. Еманжельинска А. А. Гвоздинский, командное первенство — профессиональное училище № 88, с. Варна.

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

• Проведение всероссийского конкурса фольклорных коллективов на базе ГУ ДОД ДУМ «Магнит».

НОВЫЕ АКЦЕНТЫ В ОБРАЗОВАНИИ

расставляет стандарт второго поколения

Н. Е. СКРИПОВА,
завкафедрой начального образования
ГОУ ДПО ЧИПКРО

Тема стандартов второго поколения в последнее время вызывает полемику среди участников образовательного процесса и активные дискуссии в печати. Каким будет содержание федеральных государственных образовательных стандартов общего образования второго поколения, будет ли обеспечена преемственность между различными уровнями образования, по каким критериям будут оцениваться воспитанность ребенка и успешность его социализации, будет ли уменьшена нагрузка школьников, зачем школе нужен общественный договор и разработана ли его форма — эти и многие другие вопросы задают и руководители образовательных учреждений, и учителя.

Требования стандарта

Суть нового подхода к стандарту второго поколения заключается в принципиально иных целях и задачах, которые поставили перед собой разработчики. Приоритетным является вопрос о том, что должен получить конкретный учащийся на каждом этапе обучения, каким должен быть результат работы системы образования с точки зрения подготовки ребенка к жизни в социуме. Стандарт перестает быть обязательным минимумом, а должен стать «обязательной базой», позволяющей обеспечить максимально возможное многообразие выбора. Стандарт второго поколения — это не минимум знаний, а уровень знаний. Стандарт не тождествен программе.

Существенно меняется подход к структуре стандартов второго поколения.

1. Требования к структуре основных образовательных программ (чему и как учить) — это соотношение между гуманитарными и естественнонаучными дисциплинами, обязательной и вариативной частями программ.

2. Требования к результатам освоения (чему научить) — полученные учащимися компетенции, знания и умения. Это не узкопрофессиональный документ, он адресован самым широким слоям населения.

Можно выделить несколько аспектов. Первый аспект — конечным образовательным результатам соответствуют личностные, метапредметные, предметные результаты. Второй аспект важен для понимания того, как представлены образовательные результаты в стандарте второго поколения. Он связан с тем, что у образовательных стандартов много разных «потребителей». Это и родители, и школьники, и учителя, и вузы, и общественность, и работодатели, и законодательная, исполнительная власть, и другие. Каждый потребитель хочет увидеть то, что наиболее значимо для него, при этом чтобы это было сформулировано в понятной форме, на доступном языке. В самом деле, маме или бабушке важно, чтобы результаты образования давали возможность ребенку быть успешным в жизни и в профессиональной деятельности. А нужно ли для этого изучать в школе закон Ома для полной цепи или для участка цепи — это их мало интересует. Наоборот, для учителя, методиста важны детали содержания образования. То есть уровень представления образовательных результатов дифференцирован исходя из потребностей различных категорий потребителей. Результаты образования будут представлены в разных документах с разной степенью детализации. В разделе «Требования к

освоению основных образовательных программ», который ориентирован в основном на широкую общественность, результаты представляются в общем виде как определенная конкретизация целей образования. В примерных программах по отдельным учебным предметам, которые предназначены для учителей, разработчиков ЕГЭ, результаты конкретизированы.

3. Требования к условиям реализации программ — материально-техническим, кадровым, финансовым и иным, которые должны быть обеспечены в школе, чтобы она могла добиваться в очерченных рамках необходимых результатов, в которых заинтересованы семья и сам ребенок. Можно оценить положительно это нововведение. Закон впервые фиксирует, что важнейшей составляющей образовательных стандартов является весь комплекс условий.

Фундаментальное ядро

Следующая особенность стандартов второго поколения — разработка такого документа, как фундаментальное ядро содержания среднего образования по каждому предмету. Документ кратко фиксирует набор ключевых фактов, понятий, идей, методов, теорий, относящихся к областям знаний, представленных в школьном курсе, задает объем знаний выпускника школы.

Отбор основных понятий, относящихся к фундаментальному ядру содержания образования, проводился по трем направлениям. Во-первых, это знания, необходимые человеку для успешной профессиональной деятельности, знания общекультурного характера, а также набор социально-личностных качеств. Фундаментальное ядро по каждому предмету — это текст на две-три страницы по области научного знания. Он подкреплен инструментальным сопровождением в виде учебных планов и примерных программ, которые учитель

сможет использовать в своей работе. Более детализированные требования представлены в примерных учебных программах.

Одна из главных задач фундаментального ядра — достижение консенсуса во взглядах на научное содержание образования между представителями «академической науки», педагогами и методистами-предметниками.

«Общественные за мышление» и другие новшества

Хотелось бы также обратить внимание на изменения в структуре. Выделены базовые предметы, ответственные за мышление: русский язык, математика и информатика. Ценностные предметы — литература и искусство. Выделены также и два «крыла» природы (естественнонаучный блок — физика, химия, биология и физическая география) и общество (история, обществоведение, география (страноведение)).

Еще одним новшеством. Предлагается не базисный учебный план, а базисный образовательный план, где две части — инвариантная и вариативная. В начальной школе большая часть — это инвариант, в основной школе увеличивается вариативная часть, чтобы дать ученику и учителю право выбора. В старшей школе вариативная часть будет достигать трети основной образовательной программы. Она наполняется самим образовательным учреждением в соответствии с запросами и потребностями учащихся.

Впервые в базисный план включена рубрика «Внеучебная работа», на которую отводится 10 часов в каждом классе. Общеобразовательное учреждение имеет право выбирать любые предложенные направления исходя из этого количества часов.

Необходимо отметить, что произошло расширение сферы применения стандартов: дополнение стандартов обра-

зательными стандартами воспитания. В стандарте второго поколения есть программа социализации и воспитания. Это одно из самых существенных отличий от существующего стандарта. Теперь о возвращении системе общего образования воспитательной функции не просто говорится — это закрепляется в соответствующих нормативных документах. Программа социализации и воспитания является обязательной составляющей образовательной программы образовательного учреждения и направлена на решение трех задач: создание воспитывающей атмосферы в школе, воспитание социальных и личностных компетенций у учащихся, диагностику уровня развития социальной компетентности учащихся.

«Без договора нет права»

Следующая отличительная особенность — общественный договор. Уместно вспомнить слова великого философа Ницше «Без договора нет права». В контексте стандартов второго поколения общественный договор понимается как совокупность требований семьи, общества, государства к результатам обучения и воспитания. Семья, общество и государство стали четко артикулировать свои требования к образованию. Семьи, как правило, уже достаточно хорошо понимают, какой они хотели бы видеть будущую жизнь ребенка и что для этого нужно.

Поэтому общественный договор выводится на уровень договора между семьей и образовательным учреждением. В нем будут указаны обязательства каждой из сторон и их ответственность за обеспечение того или иного шанса на успех, который дается ребенку.

Не знания, не навыки, а универсальные действия

В качестве методологической базы федерального государственного образова-

тельного стандарта общего образования второго поколения используется системно-деятельностный подход, основанный на разработках Эльконина, Давыдова, Гальперина, Леонтьева и других выдающихся отечественных педагогов.

Этот подход традиционно используется в начальной школе. Не отвергая «зунвской» парадигмы, ставим вопрос о формировании определенных компетенций. Для этого подхода главным является вопрос, какие необходимы действия, которыми должен овладеть ученик, чтобы решать любые задачи. Не знания, не навыки, а именно универсальные действия, которыми должен обладать учащийся, чтобы решать в неопределенных жизненных ситуациях разные классы задач. Тогда стандарт сводится не к минимуму или максимуму объема информации, а к тому, чтобы вооружить ученика системой универсальных действий, связанных с освоением фундаментального ядра содержания образования.

В рамках стандартов второго поколения разработана программа развития универсальных учебных действий, которая призвана обеспечить формирование универсальной способности человека — умения учиться.

И еще одна особенность, на которую хотелось бы обратить внимание. Стандарт второго поколения предполагает формирование новых подходов к оценке образовательных достижений выпускников, учащихся, основанных на сочетании внешней и внутренней оценки, на изменении критериальной базы системы оценивания. Меняется набор оцениваемых параметров: если раньше в основе всего лежала оценка успеваемости ученика, то теперь планируется узаконить систему мониторинга деятельности системы образования на всех уровнях.

Научить быть человеком

Новые требования к образованию предъявляют новые требования к учителю

С. В. СОСНИНА, замдиректора,
Н. В. ТИМУС, учитель начальных классов,
школа № 151, г. Челябинск

Школа № 151 г. Челябинска в новом учебном году начинает апробацию стандартов второго поколения.

Новая инновационная программа обучения младших школьников «Перспектива» предполагает обучение как общему, так открытию мира ребенку совместно со сверстниками, учителями и родителями, как дорога ребенка к пониманию себя как личности в мире людей и идей. По замыслу авторов программы, дети «Перспективы» становятся личностями, открытыми миру, овладевшими искусством быть человеком.

Как любые педагогические инновации новые требования к образованию вызывают у учителя как надежды, так и опасения. Впервые вводится обязательная система внеурочной работы (10 часов в неделю), которая представлена различными направленными образовательно-воспитательной деятельности. Содержание развивающих занятий определяется совместно родителями как основными «заказчиками» образования и педагогами. Такой подход к обучению — это современный труд педагогов, родителей, мечтающих увидеть детей добрыми, умными и счастливыми гражданами своей страны.

Обучение по новым стандартам требует от учителя использования новых образовательных технологий: проектных, информационных, интерактивных, новых технологий оценивания учебного труда ребенка. Оценивать в процессе обучения предполагается результаты овладения учащимися универсальными учебными действиями, а значит, необходима совершенно новая система оценки, в которой интегрированы познавательные и личностные достижения. Компетентный подход к оцениванию результатов учебного труда ребенка, оценка перспектив его лич-

ностного развития — вот еще одно позитивное требование образования.

Наряду с преимуществами нам видятся сомнения в том, что разработчиками стандартов продуманы все педагогические риски, всеместность по ступеням образования.

Учебная и внеурочная нагрузка на первоклассника составит 6 часов в день, которые очень сложно организовать без перегрузок. А как сохранить при высоких нагрузках здоровье будущих 5-, 9-, 11-классников, желающих достичь высокого уровня подготовки?

Другая проблема — это обязательное привлечение к внеурочной деятельности специалистов дополнительного образования, учителей-предметников, которых, несомненно, надо обучать работе по новым требованиям.

Для работы с детьми по новым стандартам в школе необходимо также создавать специально оборудованные кабинеты, что очень сложно в условиях массового перехода на новые стандарты.

Еще одна проблема — это организация сотрудничества с родителями в обучении и воспитании детей «Перспективы», осознание совместной ответственности школы и семьи.

Вместе с тем апробация стандартов второго поколения позволит минимизировать проблемы роста. Однако школе в одиночку их решить вряд ли удастся. Школе, педагогам, родителям необходима «скорая» методическая помощь.

Решить эту задачу может единый методический центр, способный квалифицированно ответить практикам на многочисленные вопросы, а также собрать крупицы бесценного педагогического опыта по открытию в каждом ребенке неповторимого Я.

А. Г. ГОСТЕВ,
директор лицея № 11, г. Челябинск

Образовательный стандарт нового поколения, его опубликованная концепция, еще только начинает широко обсуждаться профессиональным сообществом, а новая структура стандарта стала реалией дня после вступления в силу соответствующих изменений в Закон «Об образовании». Совершенно новый подход к структуре стандарта, принятый законодательно, требует оперативного перехода к инновационному управлению школой. Пожалуй, сегодня никто не может сказать, что нововведение преждевременно, или невоснованно, или не подготовлено. Все происходит в логике последовательной государственной политики в сфере образования.

Стандарт как общественный договор

Это одна из существенных позиций нового стандарта. В преамбуле Закона «Об образовании» образование понимается как «целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, общества, государства». То есть образование должно осуществляться прежде всего в интересах человека, затем в интересах общества (или общества), затем государства.

На практике образовательные учреждения, формируя образовательные программы и учебные планы, ориентируются прежде всего на государство, считая его основным и главным заказчиком на образование. В меньшей степени они учитывают образовательные нужды непосредственных потребителей образовательных услуг. Сложившаяся ситуация вполне объяснима с позиции финансирования государственных и муниципальных образовательных учреждений, когда львиную долю

бюджета учреждений составляют средства, выделенные из государственного и муниципальных бюджетов. Данная проблема имеет еще несколько аспектов. Во-первых, потребители образовательных услуг не всегда готовы четко сформулировать заказ на образовательные услуги и зачастую не принимают на себя ответственность вместе с образовательным учреждением за создание условий для их реализации.

Во-вторых, образовательное учреждение не в состоянии отвечать потребностям и чаяниям всех заказчиков, поэтому определяет приоритеты в образовательной политике зачастую исходя только из своих собственных возможностей и интересов педагогических коллективов.

В-третьих, школа хотела бы получить в качестве надежных социальных партнеров общественные организации, предприятия бизнеса и другие организации и учреждения для реализации среднесрочных и долгосрочных обра-

зовательных программ, а не отдельных акций или мероприятий. Именно тогда школа может рискнуть, ресурсно вложившись в развертывание затратных образовательных программ, которые не финансируются из бюджета различных уровней.

Следовательно, для руководителя сегодня как никогда важно, чтобы образовательному учреждению был предъявлен четкий заказ на образовательные услуги, согласованный со всеми потенциальными заказчиками: обучающимися, их родителями, учителем, государством, местным сообществом, учреждениями профессионального образования, общественными организациями и т.д.

Другими словами, прежде чем что-то требовать от школы, необходимо сообразно договориться, что требовать и кто и какую ответственность будет нести за обеспечение выполнения этих требований.

Это становится особенно важным в реализуемых инновационных схемах управления, в связи с введением поддушевого финансирования, новой системы оплаты труда, переходом на государственное-общественное управление, работой над имиджем учреждения.

В соответствии с концепцией стандартов второго

поколения проведение исследований и формирование обобщенного заказа на образовательные услуги на конкретной территории будут задачами органов управления образованием государственных и (или) муниципальных уровней. Таким образом предполагается, что развитие и изменение сети образовательных учреждений будут происходить в том числе и с учетом результатов данных исследований. В этом случае будут определены ниша общеобразовательных учреждений на конкретной территории, а также стратегия их развития.

Если такие подходы действительно воплотятся на практике, то, во-первых, будет реализована одна из моделей профильного обучения в виде создания сетевых ресурсных центров (сегодня для этого созданы все предпосылки), во-вторых, будет обеспечен экономический эффект за счет рационального распределения ресурсов (государственных, муниципальных, образовательного учреждения).

Здесь уместно будет отметить и то обстоятельство, что в проекте современной модели образования, разработанной Минобрнауки РФ, одним из целевых ориентиров развития образования к 2012 году станет обновление типологии образовательных про-

грамм и учреждений, структуры системы образования с учетом результатов конкурсной поддержки инновационных образовательных программ и программ развития образовательных учреждений и соответствующим нормативным закреплением (в том числе обеспечением правовой основы функционирования «социально-культурных образовательных комплексов», «центров квалификаций», «исследовательских университетов», «ресурсных центров»).

Требования к условиям

Следующий очень важный аспект структуры нового стандарта — требования к условиям реализации основных образовательных программ.

По сути происходит смещение от предьявления требования к уровню подготовки учащегося (а значит, к самим учащимся, которые должны освоить определенный минимум знаний, приобрести умения и навыки, и к учителям, которые должны это обеспечить) к предьявлению требования к условиям, в которых обучается ребенок и осуществляет свою профессиональную деятельность учитель.

Большой прорыв в этом направлении был обеспечен достаточно успешной реализацией национального

проекта: поддержкой лучших учителей, учреждений, реализующих инновационные образовательные программы. В школы поставлено современное оборудование, все школы имеют свободный доступ в Интернет, учителя применяют на практике цифровые образовательные ресурсы.

У меня как у практика складывается впечатление, что сегодня оснащение учебным оборудованием школ является меньшей проблемой, чем его эффективное использование в образовании детей. А это как раз управленческая задача — подготовить соответствующие кадры, совершенствовать организацию образовательного процесса через разработку и реализацию индивидуальных учебных планов, создать такую образовательную среду в школе, которая бы стимулировала активность детей в приобретении новых знаний. К слову, самообразование, то есть готовность конструировать и осуществлять собственную образовательную траекторию на протяжении всей жизни, обеспечивая успешность и конкурентоспособность, в стандартах нового поколения обозначена как одна из базовых компетенций современного человека.

Если говорить о создании материально-технических условий и условий без-

опасной жизнедеятельности участников образовательного процесса, то здесь необходимо отметить, что наконец-то намечается процесс формирования единых требований к условиям реализации образовательных программ. Кто из директоров школ не встал перед выбором: «Если выполню предписание пожарников, накажет МЧС (или наоборот)? Сколько надзорных организаций — столько требований, иногда не согласующихся друг с другом... Основная тенденция, которая прослеживается в разработке новых стандартов, состоит в том, чтобы все требования к условиям предоставления образования свести к «общей рамке», то есть создать единый нормативный документ, определяющий современные условия в школах как часть стандарта.

И, конечно, введение нового стандарта предьявляет новые требования к профессиональному мастерству учителя. Если он не умеет проектировать свою профессиональную деятельность, личную карьеру, вряд ли он сможет научить этому детей. То есть одно дело — передать знания, перевести их в умения и закрепить в навыках и совсем другое — научиться реально применять освоенное в жизни. Для этого необходимо совершенствовать или преобразовывать методическую и

научно-методическую работу в школе, а также обеспечивать современные условия для повышения квалификации учителей.

Ценностные основания образования

В стандартах нового поколения заложены ценностные основания образования. Акцент сделан на воспитательные и социальные аспекты содержания образования и образовательных технологий. Создание эффективных воспитательных систем в школе теперь есть требование государственного образовательного стандарта: модели социализации и воспитания школьников. Предполагается, что модель социализации и воспитания станет одним из обязательных структурных компонентов образовательной программы школы.

В заключение мне хотелось бы привести цитату из выступления заместителя министра образования и науки Российской Федерации И.И.Калины на совещании руководителей региональных органов управления образованием (март, 2008 г.): «Если образовательный стандарт — это стандарт уклада школьной жизни, то стандарты в образовании — это стандарты механизмов формирования уклада учреждения».

СТАНДАРТ И ИННОВАЦИИ В УПРАВЛЕНИИ

Новый подход к структуре стандарта требует оперативного перехода к инновационному управлению школой

ПРОФСОЮЗ

ЗАЩИЩАТЬ И ПРОСВЕЩАТЬ

Сегодня и всегда это самые актуальные задачи профсоюза

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ призван защищать социально-экономические права работников, применяя различные рычаги воздействия на власть. О том, какую роль играет профсоюз в экономических преобразованиях отрасли региона, мы беседуем с его председателем Ю. В. КОНИКОВЫМ.

— Область на пороге внедрения новой системы оплаты труда. Какие настроения среди педагогов?

— Тема моего выступления на августовской конференции — «Социальное партнерство как один из факторов стабильности». Что такое стабильность для педагога? Это его уверенность в завтрашнем дне. Он знает, какие у него будут заработная плата и условия труда, каково будет его социальное положение... В этом случае педагог мотивирован на труд, он будет работать с настроением.

Я был крайне удивлен, когда на последней коллегии Министерства образования ни слова не было сказано о введении в нашей области новой системы оплаты труда педагогов. Ведь сегодня это одна из самых животрепещущих тем для всех педагогических работников. Они уже почти два года слышат «страшилки», как я называю все слухи об изменениях в заработной плате, но толком ничего не знают. И это подтверждают обращения в областную организацию профсоюза не только рядовых учителей, но и руководителей муниципальных органов управления образованием.

— А что о новой системе оплаты труда вы знаете?

— Мы достаточно внимательно изучили разработанный специалистами проект НСОТ. Могу сказать, что принципы, заложенные в основу формирования заработной платы педагогических работников, нас вполне устраивают. Единственно, с чем мы не согласны, — это размер базовой единицы для расчета должностных окладов и тарифных ставок, который составляет 1 570 рублей. Одна из основных задач новации — повышение заработной платы по отрасли, но с такой цифрой в основании она вряд ли повысится, скорее останется на прежнем уровне.

— Как вы в целом оцениваете разработанный проект НСОТ?

— На наш взгляд, в предлагаемой системе оплаты есть все, чтобы сделать переход безболезненным. Можно назвать менее удачные примеры: Тюмень, Самара и другие города. Но отговорки: переход станет мягким при условии, что базовая единица будет увеличена. Увеличена настолько, чтобы у абсолютного большинства педагогов заработная плата все-таки повысилась. Мы не против дифференцированного подхода к оплате труда, и для этого в новой системе предусмотрено очень много мер: повышающие коэффициенты за стаж, например за уровень образования, за специфику работы, компенсационные и стимулирующие выплаты, но надо понимать, что минимум заработной платы, хоть он и минимум, должен быть достойным.

— О каких еще камнях преткновения на пути внедрения НСОТ вы бы упомянули?

— К сожалению, ситуация с введением НСОТ сегодня выглядит затянутой. Сначала мы радовались, что наша область «не брошена в омут с головой», поспешно внедряя новую систему. Сейчас мы уже тревожимся, что новая систе-



Социальное партнерство — один из факторов стабильности

ма не внедряется и нет никаких подвижек.

Встречи членов профсоюза показали, что руководители образовательных учреждений не знают о НСОТ ничего! И, видимо, наступающей осенью, в ситуации информационного голода, нервность среди педагогов будет лишь нарастать. На местах до сих пор нет утвержденного комплекса мероприятий по внедрению НСОТ, нормативно-правовой базы, в школах нет четких методических рекомендаций.

— В любом случае новую систему придется внедрять...

— Поэтому уже сегодня нужно объяснять, донести до педагогов весь смысл новаций: четко, по буквам, по цифрам, на конкретных примерах — буквально разжевывать, чтобы им стало ясно, для чего все это делается и каким образом будет осуществляться расчет их заработной платы. И донести информацию нужно не только до апробационных площадок, а до всех: руководителей муниципальных органов управления образованием, директоров школ, педагогических работников, руководителей профсоюзных организаций области.

В январе 2009-го предполагается введение НСОТ на территории всей области, и наша отрасль должна быть к



Все участники образовательного процесса должны четко представлять, какие процессы происходят в образовании

ных учреждений. Поведение некоторых сотрудников бухгалтерских служб вызывает, мягко говоря, недоумение. Сидит, предположим, некая молоденькая девочка-кассир, которая знает не знает о том, что происходит в экономике отрасли. Так вот, эта девочка порой такую

цессе внедрения новой системы оплаты труда?

— Кадров действительно решают все.

— Статьи о кадрах. Я только что вернулся с заседания комиссии педагогического университета по зачислению. С будущими педагогами ситуация довольно острая. Физики, химики, географы, биологи — недобор студентов по основным специальностям.

В ближайшие годы средний возраст педагога достигнет 48-50 лет, а молодежь в школу не рвется.

— Как же так? Мы много слышим о том, что в результате национального проекта в отрасли начали происходить системные изменения.

— Они действительно есть. Качественно изменилось финансирование отрасли, значительно улучшилась материально-техническая база. Но по поводу кадров обольщаться не стоит.

Сколько педагогических работников, например, получили в рамках национального проекта премии? Если посчитать президентскую премию, ежегодные гранты губернатора и глав муниципалитетов, получится где-то около полутысячи человек в год, за три года реализации проекта — не более пяти тысяч учителей,

и таких сигналов сейчас, к сожалению, очень много. Представьте, что эти «специалисты»-дилетанты будут разъяснять педагогам в про-

воспитателей, педагогов дополнительного образования. Но только в Челябинской области больше 50 тысяч педагогических работников.

Для того, чтобы в отрасль действительно пошли молодые люди, надо поднимать заработную плату, в условиях введения новой системы оплаты труда — в первую очередь ту базовую единицу, о которой я уже говорил.

— Какая роль в условиях введения НСОТ отводится управляющему совету школы?

— Это тот коллегиальный орган самоуправления, в чью компетенцию входит среди прочего распределение стимулирующих выплат.

Недавно коллеги рассказали мне поучительную историю. В одном из регионов России, где уже введена новая система оплаты труда, во главе такого школьного совета встала мама-парикмахер. Вот она и начала всех педагогов «под бобрник стричь». Возникла серьезная конфликтная ситуация, из которой очень сложно было найти выход.

Нужно помнить: один учитель умест и знания дарить, и демонстрировать себя. Другой так же талантлив, но более скромный. Третий может работать на копейку, а показать на

рубль. Поэтому оценка педагога при распределении стимулирующих выплат должна быть максимально объективной. Мы против того, чтобы мнение родителей было определяющим. Хотя, как видим, в угоду ситуации можно и до этого дойти.

И еще. На наш взгляд, критерии оценки деятельности учителя все-таки должны быть едиными. Не могут быть в Бредах одни критерии, в Чесменском районе другие.

— Еще одно нововведение, и уже с сентября — нормативное финансирование...

— Само по себе нормативное подушное финансирование — это экономически обоснованная необходимость. Но нам часто приходится слышать: кто вообще посчитал, сколько нужно средств из бюджета, чтобы обеспечить образовательный стандарт и создать необходимые условия с учетом требований всех надзорных органов?

— В Министерстве образования утверждают, что считали. И что они обязаны обеспечивать государственные гарантии прав граждан на образование, а все остальное — обязанность муниципалитетов.

— Родители, например, этого не знают. Им по большому счету без разницы, кто и из каких бюджетов будет выделять средства на содержание их ребенка в школе или детском саду? Никакой. Я говорю о том, что у родителей нет ясного понимания того, что происходит в сфере образования.

— Что вы предлагаете?

— Мы выступаем в первую очередь за активную информационную работу. Все участники образовательного процесса и педагоги, и родители, и руководители образовательных учреждений — должны четко представлять, какие процессы происходят в образовании и для чего это делается.

— Денег от этого не прибавится, раз уж мы заговорили об объемах финансирования.

— Изменится психологическая обстановка, а это немаловажно. Когда родители в средствах массовой информации слышат, читают заявления чиновников о том, что средства на образование выделяются в полном объеме, а потом приходят в школу и там у них просят денег, они задаются резонным вопросом: «А почему мы должны платить?» И начинают мамы и папы жаловаться, говорить о поборах, писать заявления в прокуратуру. Хотя на самом деле руководитель образовательного учреждения зачастую оказывается заложником ситуации. С одной стороны, ему катастрофически не хватает средств, которые ему выделяют бюджеты, с другой — он не может просить у родителей, не вызвав их недовольства...

Я думаю, если объяснять всем реальное положение дел, таких (и других) жалоб и заявлений станет гораздо меньше.

— Вы как представители общественного института выполняете роль ретранслятора, доносите информацию до педагогов?

— Конечно, на всех собраниях, встречах, семинарах. Вся нормативная информация публикуется на нашем сайте. Мы не только консультируем педагогов, но и активно отстаиваем их права. В прошлом году обком профсоюза впервые принял участие и в судебной практике. Учителя почувствовали, что можно и нужно отстаивать свои права.

Кстати, с введением новой системы оплаты труда количество спорных ситуаций может возрасти. Наша задача — не умалчивать о них, а помогать всем участникам конфликта найти выход.

Подготовил
 Андрей Копачев

КОММЕНТАРИИ

Норматив — школе, коэффициенты — педагогу

Для чего школе нужны новые экономические механизмы

РЕАЛИЗАЦИЯ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА ПОДГОТОВИЛА СИСТЕМУ ОБРАЗОВАНИЯ К ВВЕДЕНИЮ НОВЫХ МОДЕЛЕЙ ФИНАНСИРОВАНИЯ. СРЕДИ НИХ — НОРМАТИВНЫЙ ПОДУШЕВОЙ ПРИНЦИП ФИНАНСИРОВАНИЯ И ПЕРЕХОД НА ОТРАСЛЕВУЮ СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА. ЧЕМ ОБУСЛОВЛЕН ЭТИ ПРЕОБРАЗОВАНИЯ, РАССКАЗЫВАЕТ ЗАМЕСТИТЕЛЬ МИНИСТРА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ Н. А. ПУГАЧЕВА.

— Какие изменения ожидают образовательные учреждения в предстоящем учебном году?

— С 1 сентября вступает в силу закон Челябинской области от 24 апреля 2008 года № 264-ЗО «О нормативах финансирования муниципальных образовательных учреждений». Документом устанавливаются нормативы финансирования муниципальных образовательных учреждений в части обеспечения государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях, осуществляемых за счет средств областного бюджета.

Законом определены базовые нормативы фонда оплаты труда: 10 362,05 рубля — на одного обучающегося начальной школы, 14 956,36 рубля — на одного ученика основной школы и 16 470,10 рубля — на одного ученика средней школы.

Один воспитанник группы кратковременного пребывания детей дошкольного возраста будет стоить 19 813,70 рубля, группы полного дня — 24 132,08 рубля (для групп, находящихся в общеобразовательных учреждениях).

Закон предусматривает 16 типов корректирующих коэффициентов для фонда оплаты труда по каждой из ступеней общего образования, групп дошкольного образования.

Для определения размеров субвенции и размеров расходов на общеобразовательные учреждения законом установлены также нормативы учебных расходов в размере 1/35 от норматива ФОТ на одного обучающегося соответствующей ступени общего образования (для дошкольных групп — от норматива ФОТ на одного обучающегося первой ступени).

Согласно закону органы местного самоуправления должны осуществлять распределение субвенции между общеобразовательными учреждениями в соответствии с нормативами в зависимости от численности учащихся и в пределах средств, предусмотренных на эти цели законом Челябинской области об областном бюджете.

Общеобразовательные учреждения самостоятельно определяют долю расходов на компенсационные выплаты педагогическим работникам, на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий, на учебники и учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов) и долю расходов на фонд оплаты труда.

Подчеркну, что расходы на фонд оплаты труда педагогических работников (учителей) должны составлять не менее 70% от общего фонда оплаты труда, включаемого в фонд оплаты труда руководителей работников, специалистов, учебно-вспомогательного персонала, технических исполнителей, рабочих.

— Для чего нужен такой закон?

— Во-первых, переход на нормативное подушное финансирование направлен на развитие экономической самостоятельности образовательных учреждений. Во-вторых, именно такое финансирование служит повышению качества предоставляемой образовательной услуги, стимулирует работу педагогического коллектива, его заинтересованность в борьбе за ученика. В-третьих, процесс распределения бюджетных средств становится более прозрачным.

Кроме этого, переход на нормативное подушное финансирование общеобразовательных учреждений представляет собой экономическую основу для введения новой системы оплаты труда работников общего образования.

— Когда будет введена упомянутая система оплаты труда и в чем ее новизна?

— Суть новой системы оплаты труда состоит в том, что оценка результата профессиональной деятельности учителя будет складываться из трех частей: 1) базовой части как вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности и иных обязательных условий, 2) компенсационных выплат — доплат и надбавок компенсационного характера, 3) стимулирующих выплат — доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат.

Издан приказ Министерства образования и науки № 01-604 от 5 августа нынешнего года «Об апробации новой системы оплаты труда работников образовательных учреждений расчетным методом».

Согласно приказу с 1 сентября 2008 года до 1 января 2009 года будет проведена апробация НСОТ работников областных государственных образовательных учреждений и семи муниципальных районов (Аргаяшского, Коркинского, Красноармейского) и городских округов (Златоуста, Коркино, Магнитогорск, Снежинск, Челябинск).

Переход на новые условия оплаты труда работников всей системы образования состоится в январе 2009 года.

— С какими трудностями придется столкнуться педагогическому сообществу, муниципалитетам в связи с такими кардинальными преобразованиями?

— Переход на нормативное бюджетное финансирование, а в недалеком будущем и на новую систему оплаты труда потребует от муниципалитетов, органов управления образованием слаженной организационной работы: это и разработка нормативно-правовых актов, и обучение персонала, и огромная информационная деятельность: мы должны донести суть новаций до каждого участника образовательного процесса.

Обсуждаемые сегодня экономические преобразования ставят своей целью решить кардинальные задачи отрасли: во-первых, повысить качество образования и, во-вторых, обеспечить реальное повышение доходов учителей, повышающих качество образования.

Подготовила
 Мария Егимова

НАЦПРОЕКТ

ОТ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА — К КОМПЛЕКСНОЙ ПРОГРАММЕ РАЗВИТИЯ ОТРАСЛИ

Из опыта реализации нацпроекта «Образование» в муниципалитетах Челябинской области

РЕАЛИЗАЦИЯ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА «ОБРАЗОВАНИЕ» В ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ, НАЦЕЛЕННАЯ НА МОДЕРНИЗАЦИЮ ОБРАЗОВАНИЯ, ЗАКЛАДЫВАЕТ ФУНДАМЕНТ НЫНЕШНИХ И БУДУЩИХ СИСТЕМНЫХ ИЗМЕНЕНИЙ ВО ВСЕХ УРОВНЯХ ОБРАЗОВАНИЯ. ЭТО ПОДТВЕРЖДАЕТ ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ НАЦИОНАЛЬНОГО ПРОЕКТА В ОТДЕЛЬНЫХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЯХ. МЫ ЗНАКОМИМ ЧИТАТЕЛЕЙ С ОПЫТОМ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ВАРНЕНСКОГО РАЙОНА И ГОРОДА ТРЕХГОРНОГО.

В основе — комплексный подход Варненский район

Внедрение приоритетного национального проекта «Образование» на территории Варненского муниципального района стало началом целенаправленной работы по созданию современной модели образования, одним из основополагающих принципов которой является комплексный характер решения проблем. Какое бы направление муниципальной целевой программы реализации национального проекта «Образование» ни отработывалось — будь то информатизация системы образования или совершенствование содержания воспитания в образовательном процессе, поддержка лучших учителей и воспитателей или поддержка одаренных детей, следуют принципу комплексного решения задач, продиктованных социально-экономическими, кадровыми, материально-техническими и другими условиями, сложившимися в системе образования Варненского муниципального района.

В рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование» особый акцент был сделан на развитие системы дошкольного образования — структурной составляющей муниципальной целевой программы на 2006–2008 годы, так как обеспечение повышения качества начального образования невозможно без целенаправленной, планомерной работы над повышением качества дошкольного образования, которое тоже должно отличаться не только многоплановым развивающим аспектом, но в определенной степени и определенным смыслом и фундаментальностью.

В дошкольном образовании категории «количество» и «качество» особенно взаимосвязаны. Поэтому в первую очередь нами решалась задача массового охвата детей дошкольным образованием. Работа велась на межведомственном уровне, к ней были привлечены главы сельских поселений, специалисты управления социальной защиты населения, педагогические работники, общественность. Социально-экономическая ситуация диктовала необходимость соблюдения условия: с каждой семьей работать индивидуально. В результате проведенной работы только в 2007 году дополнительно принято 140 детей дошкольного возраста. Охват дошкольным образованием составляет 84,6%. В систему дошкольного образования было возвращено одно здание. Получили распространение группы дошкольного образования при общеобразовательных учреждениях, группы кратковременного пребывания детей.

За годы реализации национального проекта значительно улучшено качество жизни ребенка в детском саду. Выделенные властью Челябинской области целевые средства в сумме 9,5 млн рублей были направлены на обновление материально-технической базы детских садов, открытие дополнительных мест, проведение капитального ре-

монта зданий, помощь малоимущим гражданам, имеющим детей дошкольного возраста. Постоянно растут расходы местного бюджета на содержание дошкольных образовательных учреждений: если в 2005 году они составляли 23,3 млн рублей, то в 2007 году возросли до 28,4 млн рублей. Одновременно осуществляется работа над повышением качества предоставляемых образовательных услуг: введено дополнительное образование детей, используются современные образовательные технологии, коррекционные программы.

Получает развитие дошкольное образование. Педагоги, родители отмечают, что в последние годы в начальную школу приходит более подготовленный, всесторонне развитый ребенок, способный воспринимать образовательные программы на высоком уровне сложности.

Закономерно, что в рамках национального проекта отдел образования, большинство общеобразовательных учреждений сосредоточили внимание на работе по повышению качества образования.

Педагогические коллективы образовательных учреждений формируют у школьников фундаментальные знания, одновременно с этим реализуют компетентностный подход в образовании, формируют практические навыки, способность применять знания, реализовывать собственные проекты. Уменьшается доля репродуктивной деятельности в учебном процессе. Осуществляется переход от установки на запоминание большого количества информации к освоению новых видов деятельности — проектных, творческих, исследовательских. В школах района используются такие современные образовательные технологии, как развивающее обучение, разноуровневое обучение, проектные методы обучения, исследовательские методы в обучении, технологии дистанционного обучения, информационно-коммуникационные технологии, информационно-коммуникационные технологии. В инновационных образовательных учреждениях открыты интернет-школы, 103 выпускника которых получили дополнительное образование по ряду учебных дисциплин в форме дистанционного обучения. Организована работа интернет-кружков.

В течение четырех лет пять образовательных учреждений осуществляют профильное обучение старшекласников по предметам естественнонаучного и математического циклов учебных дисциплин. По данным муниципальной мониторинга, более 65 процентов опрошенных



Реализация национального проекта в муниципальных образованиях должна стать началом работы по созданию современной модели образования

родителей отметили повышение качества образования. В 2006/07 году два ученика стали призерами областного этапа всероссийской олимпиады школьников по географии и истории.

Выше среднеобластных качественных показателей по результатам государственной итоговой аттестации выпускников средней школы были в предыдущие годы показатели по биологии, иностранному языку, обществознанию, русскому языку. Наблюдается положительная динамика увеличения количества выпускников средних школ, поступающих в вузы на бюджетной основе.

Одним из путей повышения качества образования является оптимизация структуры образовательной сети района. В начале работы по реорганизации образовательных учреждений население во что бы то ни стало стремилось сохранить учреждения в неизменном виде, невзирая на обреченность детей из малонаселенных пунктов на изначально неравные стартовые возможности по сравнению со сверстниками. Вели разъяснительную работу, выступали с аналитическими материалами перед депутатами районного собрания, населением, педагогической общественностью, обосновывая важность создания более совершенной системы общего образования в целом и структуры общеобразовательной сети в частности. Говорили о

конкретных преимуществах, которые получают учащиеся в результате оптимизации сети: только полнокомплектная школа с хорошими учебными классами и лабораториями, богатой библиотекой и читальным залом, компьютерными классами, спортивным залом и школьным стадионом, столовой, ухоженными просторными помещениями привлекает ребенка общую культуру. Здесь школьники имеют полноценную среду общения, более высокий уровень преподавания, вариативность образовательных программ, профильное обучение, более высокий уровень оснащения образовательного процесса учебным оборудованием. Если раньше родители на сходах граждан села выступали против закрытия и реорганизации основных школ, то теперь многие говорят: «Хотим учиться в крупной школе».

С 1 сентября нового учебного года учащиеся 5–9-х классов еще трех основных школ будут учиться в базовых средних школах. Ежегодная поставка автобусов в рамках национального проекта способствует улучшению условий обучения путем ежедневного подвоза в средние школы и обеспечению доступного качества образования еще 80 учащимся.

Руководителям средних общеобразовательных школ рекомендовано обсудить с родителями режим занятий, возможное изменение времени

начала занятий в зависимости от местных условий, а также с сентября организовать за счет средств местного бюджета ежедневное дополнительное питание детей, подвозимых к месту учебы.

В рамках реализации муниципальной целевой программы по выполнению национального проекта предусмотрены меры по совершенствованию воспитания в образовательном процессе.

В районе проведен конкурс моделей воспитательных систем общеобразовательных учреждений, который показал, что более 60 процентов общеобразовательных учреждений имеют сформированные воспитательные системы. Более мотивированной, целенаправленной, дифференцированной стала работа классных руководителей с воспитанниками, более эффективно осуществляется взаимодействие с семьей, социальными и ведомственными службами по проблемам воспитания, что дает положительные результаты.

В 2008 году проведен районный конкурс педагогического мастерства классных руководителей, только в школьном туре которого приняли участие 212 классных руководителей (86%). Победитель и призеры муниципального тура награждены премиями главы Варненского муниципального района по 50, 30 и 20 тысяч рублей. Победители и призеры школьных туров

награждены премиями в размере 5, 3 и 2 тысяч рублей.

Всю систему воспитания детей и молодежи выстраиваем на основе воспитания любви к малой родине. Принята муниципальная целевая программа «Гражданское воспитание учащихся Варненского муниципального района».

Изучение родного края, возрождение школьных музеев, охрана памятников природы, исторических памятников, уход за родниками — вся эта работа проводится под знаком 131 школьник, в том числе 10 учащихся награждены премиями главы Варненского муниципального района, один — премией президента Российской Федерации.

Предметом особой заботы администрации Варненского муниципального района, отдела образования стала система поддержки не только одаренных детей, но и педагогических работников, образовательных учреждений. Только в 2007/08 году получателями государственной поддержки за счет федерального, областного и местного бюджетов стали пять образовательных учреждений, 63 педагогических работника, инновационный опыт которых обобщается методической службой отдела образования.

На модернизацию материально-технической и учебной базы образовательных учреждений, программное и методическое обеспечение, информатизацию системы образования в рамках реализации муниципальной целевой программы направлено за счет средств местного бюджета в 2006 году — 5 665,0 тысячи рублей, в 2007 году — 9 274,6 ты-

сячи рублей, в 2008 году — 3 943,3 тысячи рублей. Система образования г. Трехгорного включает 14 детских дошкольных учреждений, пять средних общеобразовательных школ, школу-интернат, пять учреждений дополнительного образования. Общезвестно, что качество образования есть качество условий, проектируемых и создаваемых в обучении. Достижение конкурентоспособности образования невозможно в условиях слабой материально-технической оснащенности образовательных учреждений. Целевое финансирование из федерального, областного, муниципального бюджетов существенно изменило условия в образовательных учреждениях Трехгорного.

Половина средств городского бюджета, выделяемых на финансирование национального проекта «Образование», идет на оснащение образовательных учреждений. За 2006–2008 годы на улучшение материально-технического оборудования каждое образовательное учреждение получило по 2 млн рублей, переоборудовав по второму в школах компьютерному классу, закупив учебные кабинеты, обновив учебный фонд школьных библиотек.

Одним из требований переснащения предметных кабинетов являлось приобретение АРМ учителя, что позволило достигнуть планового индикативного показателя. За три года участия в конкурсном отборе образовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы, в число победителей вошли четыре школы (одна из которых стала победителем дважды), три детских сада, спортивная школа, 17 педагогов.

Поддержка и поощрение высоких результатов деятельности в Трехгорном городском округе осуществляются путем ежегодного вручения премий главы города за лучшие достижения в области образования и воспитания. Это высокая оценка деятельности тех коллективов и педагогов, которые в наибольшей степени соответствуют требованиям, предъявляемым современным обществом к инновационным процессам в образовании.

В городе реализуются шесть целевых программ, направленных на улучшение условий для развития детей в Трехгорном городском округе: «Развитие дошкольного образования», «Развитие физической культуры и спорта», «Молодежь Трехгорного», программа по экологической безопасности и другие.

Общая сумма, направленная на реализацию всех программных мероприятий в 2008 году, составит 20 769 тысяч рублей.

В условиях «малого» города создана система учреждений, позволяющих развивать детское художественное и техническое творчество, физическую культуру и массовый спорт. Дополнительное образование создает «ситуацию успеха», помогает становлению ребенка как успешно развивающейся личности.

Опыт показывает, что педагогам дополнительного образования, как правило, удается снять стереотип однозначного восприятия школьника как «трудного» или «троечника», помогая ему в личном развитии.

НАЦПРОЕКТ

Проведение общероссийских мероприятий (конкурсы «Эрудит года», «Интеллектуальный марафон знаний», «Самый классный класс», фестивали «Дни народной культуры», «Молодежная мода», спартакиады среди дошкольных и общеобразовательных учреждений, конкурсы на лучшую организацию работы по военно-патриотическому воспитанию и другие) дают возможность тесного взаимодействия всех видов образования для решения задачи воспитания здорового, всесторонне развитого поколения.

Результаты продуктивной работы системы дополнительного образования детей подтверждаются итогами участия во всероссийских и международных конкурсах, спортивных соревнованиях, фестивалях. Победителем всероссийской фотовыставки «Фотопоникс» и всероссийской олимпиады «Созвездие» была фотостудия «Трехгорье» ЦДТ, призерами всероссийского конкурса исследовательских работ и творческих проектов «Я — исследователь» признаны учащиеся МОУ СОШ № 112 и воспитанники ДОУ № 4, лауреатом международного конкурса-фестиваля «Молодежный мост культурных стран Балтийского моря» стало фольклорное объединение «Вяснянка» ЦДТ. Достаточно эффективно работают спортивные школы, подтверждающие статус школ олимпийского резерва.

В рамках приоритетного национального проекта «Образование» с 2006 года в городе успешно реализуется такое направление, как поддержка талантливых молодежи. Ежемесячные стипендии выплачиваются отличникам учебы II и III ступени обучения, единовременные денежные премии получают учащиеся — призера городских и областных предметных олимпиад, воспитанники учреждений дополнительного образования — победители различных конкурсов, соревнований. За счет средств местного бюджета учащимся, окончившим школу с медалью «За особые успехи в обучении», вручается на выпускном вечере премия.

В рамках модернизации образования возросла активность всех образовательных учреждений, в том числе и коррекционных, что позволяет полнее организовать работу школ по обеспечению доступности образования для различных категорий школьников. Педагогами школы-интерната VIII вида, в котором обучаются дети с ограниченными возможностями, с помощью различных методик удается создать у воспитанников ситуацию успеха, обеспечить их социальную адаптацию. Ребята активно участвуют в творческих конкурсах, радуют спортивными достижениями.

Реализация национального проекта предоставила детям специального (коррекционного) учреждения возможность участвовать в соревнованиях в рамках программы «Специальная олимпиада России». Воспитанники школы-интерната уже три года подряд представляют Челябинскую область на всероссийских соревнованиях по мини-футболу в Санкт-Петербурге. В 2007 году школа-интернат вошла в число победителей конкурса общеобразовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы, и была удостоена гранта губернатора Челябинской области.

Созданная материально-техническая база (четыре школы, получившие грант, имеют) по три компьютерных класса) позволяет педагогам школ привлекать ребят к участию в дистанционных конкурсах, олимпиадах, турнирах, проектах. Положительными тенденциями в этом направлении можно считать победы в межрегиональном дистанционном конкурсе «ГРИФФОН-МАШКА», эвристических конкурсах центра образования

«Эйдос» (Ярославль), центра творческих инициатив Snail (Омск), олимпиаде школьников по основам наук УрФО (Екатеринбург) и других. 710 учащихся в 2007/08 учебном году стали участниками разного уровня дистанционных олимпиад — это 25% от всех обучающихся в школах города.

В рамках федерального проекта «Информатизация системы образования» пять педагогов и 46 десятиклассников двух общеобразовательных школ в 2006 году стали участниками эксперимента «Обучение с использованием Интернета для решения задач подготовки школьников на профильном уровне». Об эффективности эксперимента говорят его результаты. 39 выпускников, изучавших профильные предметы в режиме дистанционных образовательных технологий, закончили обучение, из них 24 человека выбрали экзамены по профильным предметам и сдали их успешно (качественная успеваемость — 87,5%, средний тестовый балл — 64).

В 2007/08 учебном году в эксперименте были задействованы четыре школы, пять педагогов-кураторов, восемь сетевых преподавателей общеобразовательных школ и 122 ученика. Учащиеся и их родители оценили достоинства дистанционного обучения: возможность ученика работать в индивидуальном режиме, стимулирование самостоятельности, воспитание самодисциплины и ответственности, а также приобретение необходимых практических навыков работы в интернет-школе. Педагогические работники, участвующие в эксперименте, учатся сами, уча других. Они повышают профессиональный уровень в своей образовательной области, а также получают навыки использования современных информационных технологий. Обучение с использованием Интернета для решения задач подготовки школьников на профильном уровне — одна из возможностей повышения уровня образования в условиях «малого» города.

В городской целевой программе реализации национального проекта предусмотрены средства на поощрение педагогических работников, подготовивших победителей областных и всероссийских конкурсов, соревнований, на вознаграждение учителей и воспитателей, участвующих в конкурсах профессионального мастера, на оплату курсов повышения квалификации и участие в семинарах, конференциях, стажировках в различных городах России. Не в последнюю очередь за заинтересованность педагогов в высоких результатах работы зависит от того, что появились возможность премировать их за активное участие в различных мероприятиях, семинарах, конкурсах.

Сегодня приоритетная задача управления образования — максимальное использование тех ресурсов, которые есть в системе образования. Одно из важнейших направлений работы — методическая поддержка педагогов, ориентация образовательных учреждений на поэтапную модернизацию образовательного процесса. Такое содействие развитию образовательных учреждений, совершенствованию педагогического мастерства учителей осуществляется методистами ММЦ через проведение конкурсов профессионального мастера «Самый классный классный», «Учитель года», семинаров, создание городских творческих групп педагогов, работающих по определенной проблеме, творческие отчеты и презентации опыта лучших педагогов и учреждений, курсовую подготовку. Основная цель методического сопровождения — стимулирование творческой активности педагогов, побуждающей к самообразованию и саморазвитию.

ЭКОНОМИКА

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В УСЛОВИЯХ АПРОБАЦИИ НОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА

(проект)

Об апробации новой системы оплаты труда работников образовательных учреждений расчетным методом

Приказ Министерства образования и науки Челябинской области № 01-604 от 5 августа 2008 года

В целях реализации областной целевой Программы реализации национального проекта «Образование» в Челябинской области на 2006–2008 годы, принятой Постановлением Законодательного собрания Челябинской области от 22.12.2005 г. № 1992, Постановления губернатора Челябинской области от 29.02.2008 г. № 55 «Об утверждении Плана мероприятий по проведению административной реформы в Челябинской области в 2008 году», в связи с переходом с 1 января 2009 года на новую систему оплаты труда работников бюджетных учреждений

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Провести с 1 сентября 2008 года до 1 января 2009 года апробацию новой системы оплаты труда работников областных государственных образовательных учреждений, указанных в приложении 1 к настоящему приказу, расчетным методом (далее именуется — НСОТ) параллельно с сохранением действующей системы начисления заработной платы работникам.

2. Утвердить прилагаемое Положение об оплате труда работников областных государственных образовательных учреждений в условиях апробации НСОТ.

3. Установить базовую единицу для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников областных государственных образовательных учреждений, указанных в приложении 1 к настоящему приказу:

1) провести апробацию НСОТ;

2) в срок до 1 сентября 2009 года разработать и принять локальные акты, необходимые для апробации НСОТ;

3) при наличии экономии по фонду оплаты труда использовать порядок и основания для начисления стимулирующих выплат, установленных Положением об оплате труда работников областных государственных образовательных учреждений в условиях апробации НСОТ с применением расчетного способа апробации, утвержденным пунктом 2 настоящего приказа. Выплаты производить в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения;

4) установить доплаты за выполнение дополнительной работы работникам бухгалтерии, осуществляющим начисление заработной платы по НСОТ;

5) ежемесячно до 20 числа предоставлять в отдел бухгалтерского учета и контроля (В. И. Мытник) Министерства образования и науки Челябинской области результаты апробации НСОТ по форме, установленной Министерством образования и науки Челябинской области.

Перечень областных государственных образовательных учреждений для проведения апробации новой системы оплаты труда работников областных государственных образовательных учреждений (приложение)

- Челябинский областной лицей-интернат
- Областная специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва
- Профессиональное училище № 11, г. Копейск
- Профессиональное училище № 53, г. Магнитогорск
- Профессиональный лицей № 68, г. Челябинск
- Челябинский государственный педагогический колледж № 2
- Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования

Настоящее Положение регулирует порядок распределения фонда оплаты труда работников образовательного учреждения в условиях реализации нормативно-подушевого принципа финансирования с учетом распределения фонда оплаты труда на базовую и стимулирующую части, и дифференциации заработной платы педагогического, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала в зависимости от показателей квалификации, специфики и качества работы.

Предусмотренные настоящим Положением условия оплаты труда распространяются на работников областных государственных образовательных учреждений дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, дополнительного образования детей, начального профессионального и среднего профессионального образования независимо от их ведомственной подчиненности (далее — учреждения).

1. Основные понятия

Заработная плата (оплата труда работника) — вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Тарифная ставка — фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) — фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты — дополнительные выплаты работнику за работу: во вредных (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; на работах в местностях с особыми климатическими условиями; не входящие в круг основных обязанностей.

Стимулирующие выплаты — выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Базовая единица — величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника, устанавливаемая в фиксированном размере.

2. Порядок распределения фонда оплаты труда работников образовательных учреждений

2.1. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется исходя из численности учащихся, расчетных нормативов в части оплаты труда, с учетом коэффициентов удорожания,

а также с учетом муниципальных надбавок к заработной плате в соответствии с нормативными правовыми актами муниципальной администрации образовательного учреждения на текущий финансовый год.

2.2. При расчете фонда оплаты труда в целях планирования бюджетов образовательных учреждений используется прогнозируемая на соответствующий финансовый год среднегодовая численность обучающихся по ступеням общего образования и видам классов.

2.3. Образовательное учреждение самостоятельно устанавливает штатное расписание и заработную плату работников, включая доплаты и надбавки в пределах установленного фонда оплаты труда.

2.4. Фонд оплаты труда составляет базовая часть (включая компенсационные выплаты) и стимулирующая часть. Образовательное учреждение самостоятельно определяет соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда:

ФОТ = ФОТб + ФОТ, где:
 ФОТ — фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ФОТб — базовая часть ФОТ;
 ФОТ — фонд стимулирования труда.

2.5. Руководитель общеобразовательного учреждения самостоятельно устанавливает структуру штатного расписания учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда в соотношении:

а) доля фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (учителя);

б) доля фонда оплаты труда административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала (за исключением учителей);

ФОТб = ФОТу + ФОТадп, где:
 ФОТб — базовая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ФОТу — фонд оплаты труда учителей;
 ФОТадп — фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала (за исключением учителей).

2.6. Порядок распределения фонда стимулирования труда устанавливается Положением о выплатах стимулирующего характера.

3. Порядок расчета заработной платы работников образовательных учреждений

3.1. Размер базовой единицы, принимаемой для расчета окладов, должностных окладов, ставок заработной платы работников устанавливается Постановлением правительства Челябинской области.

3.2. Месячная заработная плата педагога, осуществляющего образовательный процесс (учителя) определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат.

Зп = Оф + Кс, где:
 Зп — месячная заработная плата учителя;

Оф — оплата за фактическую учебную нагрузку учителя;
 К — компенсационные выплаты;
 С — стимулирующие выплаты.

3.3. Размер оплаты труда учителей за фактически уста-

новленный им объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров ставок заработной платы на фактическую учебную нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю по следующей формуле:

$$Оф = \frac{Ст \times Фн}{Нчс}, \text{ где:}$$

Оф — оплата за фактическую учебную нагрузку в неделю;
 Ст — ставка заработной платы педагога, осуществляющего образовательный процесс (учителя);

Фн — фактическая учебная нагрузка в неделю за ставку заработной платы.

3.4. Размер ставки заработной платы учителя определяется путем умножения базовой единицы на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы в образовательных учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов:

Ст = Б × Ко × Кк × Кс, где:
 Ст — ставка заработной платы учителя;
 Б — базовая единица;
 Ко — коэффициент образования (коэффициенты, применяемые при установлении размеров ставок заработной платы учителей в зависимости от уровня их образования);

Кк — коэффициент квалификации (коэффициенты, применяемые при установлении размера ставки заработной платы учителей в зависимости от стажа их педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации);

Кс — коэффициент специфики работы (коэффициенты, применяемые при установлении размеров ставок заработной платы учителей с учетом специфики работы в образовательных учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов).

Значения коэффициентов представлены в приложении 1 «Перечень повышающих коэффициентов к базовой единице».

3.5. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для учителей, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, воспитателей, музыкальных руководителей и др.) с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностной оклад педагогического работника, для которого не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяется путем умножения базовой единицы на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы в образовательных учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов, приведенные в приложении 1 к настоящему Положению:

О = Б × Ко × Кк × Кс, где:
 О — должностной оклад работника;
 Б — базовая единица;
 Ко — коэффициент образования;
 Кк — коэффициент квалификации;
 Кс — коэффициент специфики работы.

3.6. Заработная плата работников из числа административно-хозяйственного персонала определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

Зп = О + Кс, где:
 Зп — заработная плата работника;

О — оклад работника;
 К — компенсационные выплаты;
 С — стимулирующие выплаты.

3.7. Должностной оклад работников из числа административно-хозяйственного персонала определяется в зависимости от размера средней заработной платы работников основного персонала учреждения, уровня управления и группы по оплате труда:

О = Зср × Кг × Ку, где:
 О — должностной оклад работника;

Зср — средняя заработная плата учителей в данном учреждении;

Кг — коэффициент группы по оплате труда руководителей;

Ку — коэффициент уровня управления.

Значения коэффициентов представлены в приложении 1 к настоящему Положению.

При расчете средней заработной платы учителей учитываются оклады и выплаты стимулирующего характера за календарный год, предшествующий году установления должностных окладов работников из числа административно-хозяйственного персонала. Выплаты компенсационного характера при расчете средней заработной платы для определения должностных окладов работников из числа административно-хозяйственного персонала не учитываются.

3.8. Заработная плата работников из числа обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется как сумма оклада работника, компенсационных выплат и стимулирующих выплат:

Зп = О + Кс, где:
 Зп — заработная плата работника;

О — оклад работника;
 К — компенсационные выплаты;
 С — стимулирующие выплаты.

3.9. Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работником производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. Порядок присвоения рабочим квалификационного разряда или его повышения определен в общих положениях Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства, утвержденных Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30 (с изменениями и дополнениями).

Установление разрядов оплаты труда по общероссийским профессиональным рабочим учреждениям образования осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, утвержденной в установленном порядке.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В УСЛОВИЯХ АПРОБАЦИИ НОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА (проект)

3.10. Оклад специалиста, служащего из числа учебно-вспомогательного персонала определяется путем умножения базовой единицы на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, приведенные в приложении 1 к настоящему Положению:

$O = B \times K_0 \times K_1 \times K_2 \times K_3$, где:
O — должностной оклад работника;
B — базовая единица;
K₀ — коэффициент образования;
K₁ — коэффициент квалификации;
K₂ — коэффициент специфика работы.

3.11. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

3.12. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, в т. ч. при выполнении работ, связанных с образовательным процессом, но не входящих в круг основных обязанностей работников, а также на работах в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Перечень условий труда, видов работ, за которые устанавливаются компенсационные выплаты, а также минимальные размеры компенсационных коэффициентов, применяемых при оплате труда работников образовательных учреждений, предусмотрены в приложении 2 к настоящему Положению.

3.13. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа по представлению руководителя образовательного учреждения.

Руководитель образовательного учреждения представляет в орган самоуправления образовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления образовательного учреждения вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда устанавливаются локальным актом образовательного учреждения и выплачиваются ежемесячно за счет средств фонда стимулирования труда.

Перечень повышающих коэффициентов к базовой единице

Коэффициент образования (коэффициенты, применяемые при установлении размеров ставок заработной платы учителей и других работников (за исключением руководителей образовательных учреждений) в зависимости от уровня их образования)

Уровень образования	Коэффициент, применяемый при установлении окладов
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему итоговую аттестацию, квалификации «магистр» или «дипломированный специалист»	1,35
Высшее профессиональное образование, подтверждаемое присвоением лицу, успешно прошедшему аттестацию, квалификации «бакалавр»	1,3
Неполное высшее образование; среднее специальное образование	1,2
Начальное профессиональное образование	1,15
Среднее (полное) общее образование	1,1
Основное общее образование	1

Коэффициенты квалификации, применяемые для формирования ставок заработной платы (должностных окладов) работников с учетом присвоенной им квалификационной категории либо имеющегося у них стажа работы¹

Показатели квалификации	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платы педагогических работников
<i>При наличии у работника квалификационной категории</i>	
Высшая квалификационная категория	1,87
Первая квалификационная категория	1,77
Вторая квалификационная категория	1,67
<i>При отсутствии квалификационной категории</i>	
Стаж педагогической работы свыше 20 лет	1,57
Стаж педагогической работы от 15 до 20 лет	1,47
Стаж педагогической работы от 10 до 15 лет	1,37
Стаж педагогической работы от 3 до 10 лет	1,27
Стаж педагогической работы от 0 до 3 лет	1,17

Коэффициент специфики работы (коэффициенты, применяемые при установлении ставок заработной платы (окладов, должностных окладов) работников с учетом специфики работы в образовательных учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов)

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты перемножаются.

Показатели специфики	Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников
Работа в образовательных учреждениях, расположенных в сельской местности	1,25
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением	1,20
Работа педагогических работников в лицее, гимназии	1,15
Владение иностранным языком и применение его в практической работе: — в школах; — в дошкольных группах в общеобразовательных учреждениях	1,15 1,1
Педагогическая работа в специальных (коррекционных) классах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития)	1,15 — 1,20
Педагогическая работа в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классов, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении	1,15 — 1,20
Педагогическая работа в общеобразовательных школах-интернатах	1,15
Работа в общеобразовательных учреждениях при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы	1,5 — 1,75 1,75 — 1,9 за ту же работу с обучающимися, больными активной формой туберкулеза
Индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых	1,2

Коэффициент уровня управления (коэффициенты, применяемые при установлении размеров окладов работников из числа административно-хозяйственного персонала)

Должность	Коэффициент, применяемый при установлении окладов
Руководители	1
Заместители руководителей, главный бухгалтер	0,85
Руководители структурных подразделений	0,7

Коэффициент группы по оплате труда руководителей (коэффициент применяется для директоров и заместителей директоров образовательных учреждений)

Группа	Коэффициент, применяемый при установлении окладов
Первая	2
Вторая	1,85
Третья	1,7
Четвертая	1,5

Группы по оплате труда руководителей образовательных учреждений

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов по объемным показателям			
		1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
1	Общеобразовательные лицей, гимназии	свыше 400	до 400	до 300	—
2	Общеобразовательные учреждения; межшкольные учебно-производственные комбинаты (центры) трудового обучения и профессиональной ориентации	свыше 500	до 500	до 350	до 200
3	Общеобразовательные школы-интернаты	свыше 350	до 350	до 250	до 150

Объемные показатели масштаба управления образовательными учреждениями

№ п/п	Объемные показатели	Условия расчета	Кол-во баллов
1	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2	Количество дошкольных групп в общеобразовательных учреждениях	За группу	10
3	Превышение плановой или проектной наполняемости (по классам, группам или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях	За каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
4	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника дополнительно	1
5		За каждого работника, имеющего: — первую квалификационную категорию	0,5
6		— высшую квалификационную категорию	1
5	Наличие групп продленного дня	За наличие групп	до 20
6	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях	За наличие до 4 групп с круглосуточным пребыванием воспитанников	до 10
7		4 и более групп с круглосуточным пребыванием воспитанников в учреждениях, работающих в таком режиме	до 30
7	Наличие при образовательном учреждении филиалов, учебно-консультационных пунктов, интерната, общежития и др. с количеством обучающихся (проживающих)	За каждое указанное структурное подразделение: — до 100 человек — от 100 до 200 человек — свыше 200 человек	до 20 до 30 до 50
8	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	За каждый класс	до 10
9	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна, других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени их использования)	За каждый вид	до 15
10	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	За каждый вид	до 15
11	Наличие: — автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения; — другой учебной техники	За каждую единицу	до 3, но не более 20 до 20
12	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	Находящихся на балансе образовательных учреждений В других случаях	до 30 до 15
13	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии — 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	За каждый вид	до 50
14	Наличие собственных котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	За каждый вид	до 20
15	Наличие обучающихся (воспитанников) в общеобразовательных учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
16	Наличие оборудованных и используемых в дошкольных группах помещений для разных видов активной деятельности (изостудия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и др.)	За каждый вид	до 1
17	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп) и дошкольных групп компенсирующего вида	За каждого обучающегося (воспитанника)	1

¹ Уровень профессиональной компетентности при присвоении квалификационных категорий руководителям и педагогическим работникам образовательных учреждений определяется при их аттестации в порядке, установленном Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования Российской Федерации от 26.06.2000 № 1908, зарегистрированным в Минюсте России 24.07.2000, регистрационный № 2322.

Приложение 1

Приложение 2

Перечень компенсационных выплат работникам образовательных учреждений

1. Выплаты компенсационного характера осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; в особых климатических условиях; за работы, не входящие в круг основных обязанностей работника.

2. Выплаты компенсационного характера за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда и в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, осуществляются в размерах не ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

— за работу в ночное время работникам учреждений устанавливаются доплаты в размере не менее чем 35 процентов от тарифной ставки, оклада (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время;

— работникам, занятым на работах с особыми условиями труда, устанавливаются доплаты:
— за работу с вредными и тяжелыми условиями работы — до 12 процентов от тарифной ставки, оклада (должностного оклада);
— за работу с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда — до 24 процентов от тарифной ставки, оклада (должностного оклада).

Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

3. Выплаты компенсационного характера за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливаются в пределах фонда оплаты труда учреждения. Рекомендуемый перечень видов работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, установленный статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

— обслуживание вычислительной техники;
— выполнение отдельных специальных заданий.

4. При определении компенсационных выплат за классное руководство и заведывание кабинетом, лабораторией, учебно-опытным участком, учебной мастерской применяется формула:
 $K = C_т \times K_р$, где:
K — компенсационные выплаты;
C_т — ставка заработной платы педагога, осуществляющего образовательный процесс (учителя);
K_р — компенсационный коэффициент.

Педагогам, работающим в классах с наполняемостью до 15 человек, за исключением классов коррекции и компенсирующего развития, компенсационные выплаты за классное руководство выплачиваются в размере 50 процентов суммы за ту же работу в обычных классах.

5. При определении компенсационных выплат за проверку тетрадей применяется формула:
 $K = O_ф \times K_р$, где:
K — компенсационные выплаты;
O_ф — оплата за фактически выполненную работу учителя;
K_р — компенсационный коэффициент.

Педагогам, работающим в классах с наполняемостью до 15 человек, за исключением классов коррекции и компенсирующего развития, компенсационные выплаты за проверку тетрадей выплачиваются в размере 50 процентов суммы за ту же работу в обычных классах.

6. Районный коэффициент устанавливается в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Виды работ	Компенсационный коэффициент
<i>Классное руководство (помимо вознаграждения, выплачиваемого за счет средств федерального бюджета)</i>	
За классное руководство в общеобразовательных учреждениях	0,15
За классное руководство в школах-интернатах	0,2
<i>Заведывание кабинетом, лабораторией, учебно-опытным участком, учебной мастерской</i>	
За заведывание вечерним, заочным отделением	0,25
За заведывание кабинетами, лабораториями	0,1
За заведывание учебными мастерскими	0,20
За заведывание учебными мастерскими при наличии комбинированных мастерских	0,35
За заведывание учебно-опытными (учебными) участками в общеобразовательных учреждениях, в школах-интернатах	0,15
<i>Виды работ</i>	
За проверку письменных работ в 1-4 классах	0,10
За проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5-11 классах	0,15
За проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению, конструированию, технической механике, stenografii	0,10

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В УСЛОВИЯХ АПРОБАЦИИ НОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА (проект)

Примерное положение о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения

Приложение 3

Основанием для установления оснований премирования и размеров стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения является локальный нормативный акт общеобразовательного учреждения.

1. Стимулирующие выплаты выплачиваются за счет средств фонда стимулирования труда общеобразовательного учреждения.

2. Работникам и руководителю общеобразовательного учреждения, имеющим научные степени и почетные звания, из фонда стимулирования труда выплачиваются доплаты:

— работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) — 20 процентов оклада;

— работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю общеобразовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) — 10 процентов оклада;

— работникам, имеющим почетные звания Российской Федерации, СССР («Народный...», «Заслуженный...», «Мастер спор-

та международного класса...») — 10 процентов оклада.

3. Стимулирующие выплаты работникам по результатам труда распределяются органом самоуправления общеобразовательного учреждения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа по представлению руководителя общеобразовательного учреждения. Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам по результатам труда прилагается.

4. Руководитель общеобразовательного учреждения дважды в течение текущего учебного года на заседаниях, проводимых соответ-

ственно в январе и в июне, представляет в орган самоуправления общеобразовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

5. Порядок рассмотрения органом самоуправления общеобразовательного учреждения вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим регламентом.

6. Стимулирующие выплаты руководителю общеобразовательного учреждения устанавливаются учредителем общеобразовательного учреждения.

Приложение к Примерному положению о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения

Перечень оснований для начисления стимулирующих выплат работникам образовательных учреждений по результатам труда

Предложенный перечень оснований для начисления стимулирующих выплат носит рекомендательный характер и может быть изменен, дополнен и расширен по усмотрению руководителя учреждения с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа и органа самоуправления образовательного учреждения.

Наименование должности	Основание для премирования	Макс. кол-во баллов
Педагогические работники	Официально зафиксированные достижения учащихся по данным внешних аттестаций различного типа	
	Официально зафиксированные достижения учащихся в олимпиадах, конкурсах, исследовательской работе	
	Позитивная динамика учебных достижений учащихся	
	Разработка программ кружков и факультативов	
	Динамика состояния здоровья учащихся	
	Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки)	
	Повышение квалификации за отчетный период	
	Официально зафиксированные достижения педагога в конкурсах и исследовательской работе	
	Организация внеучебных мероприятий, в том числе социальных проектов	
	Участие педагога в экспериментальной или научно-методической деятельности, в том числе активное участие в семинарах, конференциях, методических объединениях	
	Создание и реализация сетевых, инновационных программ, в том числе элективных курсов в рамках профильного обучения	
	Авторские программы разного типа	
	Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних	
	Снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины	
	Снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций	
Образцовое содержание кабинета		
Высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов)		
Заместители директоров по УВР, ВР	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	
	Высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	

Наименование должности	Основание для премирования	Макс. кол-во баллов
Заместитель директора по АХЧ	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т. д.)	
	Сохранение контингента учащихся в 10–11 классах	
Работники бухгалтерии	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы	
	Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	
	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	
Библиотекарь	Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	
	Своевременное обеспечение необходимым инвентарем образовательного процесса	
Водитель	Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов	
	Качественное ведение документации	
	Своевременная подготовка тарификационных списков	
Младший обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т. д.)	Отсутствие жалоб со стороны работников	
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга	
	Участие в общешкольных и районных мероприятиях	
Младший обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т. д.)	Оформление тематических выставок	
	Внедрение информационных технологий	
	Отсутствие ДТП, замечаний	
Младший обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т. д.)	Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	
	Проведение генеральных уборок отличного качества	
Младший обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т. д.)	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	

Примерный регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части заработной платы работников общеобразовательного учреждения

1. Регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части оплаты труда работников общеобразовательного учреждения — локальный нормативный акт общеобразовательного учреждения, разработанный на основе настоящего примерного регламента, устанавливает порядок реализации принятого и действующего в общеобразовательном учреждении Положения о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения.

2. Управляющий совет в соответствии с Положением о совете и Положением о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения принимает решение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

3. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются управляющим советом дважды в течение текущего учебного года

на заседаниях, проводимых соответственно в январе и в июне. Данные заседания проводятся в соответствии с действующим общим регламентом управляющего совета.

На этих заседаниях управляющий совет рассматривает и утверждает:

— основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику — денежный вес одного балла оценки профессиональной деятельности работника;

— минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка;

— итоговый протокол мониторинга профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения за истекший полугодий период, в котором отражены полученные в результате осуществления процедур мониторинга суммы баллов оценки профессиональной деятельности по каждому работнику;

— рассчитанные на предстоящий период, исходя из утвер-

денного основного показателя и из суммы баллов оценки профессиональной деятельности, размеры стимулирующей надбавки каждому работнику из утвержденного на предстоящее полугодие общего размера стимулирующей части фонда оплаты труда.

Решения управляющего совета об установлении основного расчетного показателя размера стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения — денежного веса одного балла оценки профессиональной деятельности на предстоящий установленный период принимаются только квалифицированным большинством голосов согласно общему регламенту управляющего совета.

Решения об установлении минимального количества баллов, начиная с которого устанавливается надбавка; об утверждении итогового протокола мониторинга профессиональной деятельности работников; об утверждении рассчитанных, исходя из утвержденного основного показателя и из

суммы баллов оценки профессиональной деятельности, размера стимулирующей надбавки принимаются управляющим советом простым большинством голосов в соответствии с общим регламентом управляющего совета.

4. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников ведется в системе государственно-общественного управления общеобразовательного учреждения в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам образовательного учреждения, индивидуально для каждого работника. Государственно-общественный характер мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

Формы, критерии, показатели, порядок и процедуры государственного-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников образовательного учрежде-

Модельная методика оценки качества профессиональной деятельности руководителя образовательного учреждения

Приложение 4

1. Выплаты стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений устанавливаются на основе показателей качества профессиональной деятельности.

2. Деятельность руководителя по каждому из показателей оценивается от 0 до 2 баллов в зависимости от степени достижения результатов.

Оценка 2 балла применяется в случае, если результаты этого вида деятельности присутствуют, они достаточно эффективны, чтобы можно было проследить положительную динамику.

Оценка 1 балл применяется в случае, если результаты этого вида деятельности присутствуют, но они мало или недостаточно эффективны.

Оценка 0 баллов применяется в случае, если результаты этого вида деятельности отсутствуют.

3. Рекомендуется установить максимальный размер выплат за качество профессиональной деятельности. Например, если максимальный размер выплат составляет 30 процентов, рекомендуется установить шкалу оценки в следующем виде:

— 51–62 баллов — устанавливается доплата в размере 25–30 процентов;

— 41–50 баллов — устанавливается доплата в размере 10–25 процентов;

— 21–40 баллов — устанавливается доплата в размере 10–20 процентов;

— 10–20 баллов — устанавливается доплата в размере 10 процентов.

Показатели деятельности руководителя образовательного учреждения при установлении стимулирующих выплат

Показатели	Степень достижения
1. Качество и общедоступность общего образования в учреждении	
Общие показатели успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования)	
Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом	
Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней	
Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей)	
Высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях)	
Организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений	
Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов	
Низкий по сравнению с региональным процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном образовательном учреждении	
2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса	
Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности)	
Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т. д.)	
Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т. д.)	
Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонтов	
Эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории	
3. Кадровые ресурсы учреждения	
Укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав	
Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях)	

Показатели	Степень достижения
Наличие коллективного договора в учреждении	
Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов	
4. Социальный критерий	
Отсутствие отчислений из учреждения в 1–9 классах, сохранение контингента в 10–11 классах	
Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы	
Снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися	
Высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков	
Занятость учащихся во внеурочное время	
5. Эффективность управленческой деятельности	
Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.)	
Исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов и др.)	
Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций	
Объемы привлечения внебюджетных средств	
Повышение заработной платы работников	
Призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней	
Наличие в учреждении коллективного договора с работниками	
6. Сохранение здоровья учащихся в учреждении	
Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся	
Снижение заболеваемости учащихся по острым зрения, нарушению осанки	
Организация обеспечения учащихся горячим питанием	
Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т. п.)	
Организация обучения детей с отклонениями в развитии	

Приложение 5

государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников образовательного учреждения.

7. В случае, если Положением общеобразовательного учреждения о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения предусмотрены экспертные оценки по отдельным показателям мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников, создание в этих целях экспертной комиссии общеобразовательного учреждения, управляющий совет создает своим решением, принимаемым в соответствии с общим регламентом управляющего совета, экспертную комиссию (комитет), действующую в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения, Положением об управляющем совете, решением управляющего совета о ее создании и другими его решениями, регламентом управляющего совета.

— результаты мониторинга деятельности работника, полученные в рамках экспертной оценки.

Соотношение весовых коэффициентов показателей внутришкольного контроля, показателей общественной оценки и экспертной оценки определяются Положением общеобразовательного учреждения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения и регламентом

— результаты, полученные в рамках внутришкольного контро-

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ В УСЛОВИЯХ АПРОБАЦИИ НОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА (проект)

Примерный регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части заработной платы работников общеобразовательного учреждения

Экспертная комиссия (комитет) формируется решением управляющего совета путем персональных назначений в ее состав экспертов, не членов управляющего совета — представителей следующих категорий участников образовательного процесса, при получении их согласия: педагогических работников других учебных заведений, родителей (законных представителей) обучающихся, а также непедагогических работников общеобразовательного учреждения.

Председателем экспертной комиссии назначается член управляющего совета из числа родителей (законных представителей) обучающихся или кооптированных членов. В экспертную комиссию могут быть также приглашены и назначены с их согласия научные работники, деятели культуры, руководители и преподаватели системы профессионального образования, представители профессионально-педагогических общественных объединений и т. п.

8. Материалы мониторинга профессиональной деятельности, подлежащие экспертной оценке, комиссия (комитет) управляющего совета по вопросам распределения стимулирующей части фонда оплаты труда передает в экспертную комиссию и определяет сроки и порядок проведения комиссионной экспертной оценки.

Материалы мониторинга для экспертной оценки профессиональной деятельности педагогических работников могут быть поданы в экспертную комиссию как в персональном виде, так и в обезличенном, лишенном персональных данных оцениваемых работников виде.

Экспертная комиссия проводит на основе представленных материалов мониторинга экспертную оценку профессиональной деятельности на основаниях и в порядке, установленном Положением общеобразовательного учреждения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

9. Комиссия (комитет) по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляет процедуру обезличивания (деперсонализации, исключения персональных данных оцениваемых) исходных для экспертного оценивания материалов мониторинга следующим образом.

Из числа членов комиссии назначается оператор, который под наблюдением назначенных наблюдателями членов комиссии осуществляет процедуру обезличивания материалов мониторинга: в предназначенном для передачи в экспертную комиссию тексте оператор заменяет персональные данные оцениваемых (Ф.И.О., должность и т. п.) на условные но-

мера. Таблица соответствия персональных данных и условных номеров сохраняется в электронном виде, распечатывается не менее чем в одном экземпляре, который подписывается всеми наблюдателями и передается на хранение секретарю управляющего совета.

Исходный персонализированный материал результатов мониторинга сохраняется в электронном виде в двух экземплярах только на двух отдельных (съёмных) носителях (диск, иное), которые передаются на хранение руководителю общеобразовательного учреждения и председателю экспертной комиссии. Все иные копии персонализированных материалов, направляемых далее на экспертизу, в печатном виде уничтожаются, в электронном — стираются под контролем наблюдателей.

Руководитель общеобразовательного учреждения и председатель управляющего совета обеспечивают недоступность хранимых копий, обеспечивая обезличенный характер проведения экспертной оценки до ее окончания и передачи результатов работы экспертной комиссии в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

10. Материалы экспертной комиссии по окончании процедуры экспертной оценки передаются в комиссию управляющего совета

по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения по решению комиссии публикуется в школьных изданиях, вывешивается для всеобщего ознакомления на информационном стенде, выставляется на веб-сайте школы.

13. С момента опубликования оценочного листа в течение 10 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников процедур мониторинга в рамках внутришкольного контроля, в системе органов педагогического, родительского и ученического самоуправления, процедур государственно-общественной оценки на основании материалов мониторинга, а также технических ошибок при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т. п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также публикуются.

По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

14. Итоговые полугодовые (в июне и в январе) оценочные листы рассматриваются на заседании управляющего совета по вопросу распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников и на основании этих листов управляющий совет своим решением, принимаемым в соответствии с общим регламентом управляющего совета, устанавливает персональные размеры выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из его установленного размера, на предстоящие полгода (июль-декабрь и январь-июнь соответственно) в соответствии с п. 2 настоящего регламента.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также публикуются.

По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

14. Итоговые полугодовые (в июне и в январе) оценочные листы рассматриваются на заседании управляющего совета по вопросу распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников и на основании этих листов управляющий совет своим решением, принимаемым в соответствии с общим регламентом управляющего совета, устанавливает персональные размеры выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из его установленного размера, на предстоящие полгода (июль-декабрь и январь-июнь соответственно) в соответствии с п. 2 настоящего регламента.

Приложение 5

Приложение 7

Классификация должностей по группам персонала работников образовательных учреждений

Наименование должностей	Уровень управления
Административно-хозяйственный персонал	
Руководитель учреждения (директор, заведующий, начальник)	1
Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)	2
Главный бухгалтер	2
Руководитель (заведующий) структурного подразделения (пункта, отделения, отдела, направления, сектора, лаборатории, курса, библиотеки, столовой)	3
Старший мастер	3
Заведующий хозяйством	3
Заведующий складом	3
Педагогический персонал	
Специалисты	
Учитель	—
Преподаватель	—
Учитель-логопед	—
Учитель-дефектолог	—
Преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки)	—
Руководитель физического воспитания	—
Мастер производственного обучения	—
Концертмейстер	—
Воспитатель (включая старшего)	—
Музыкальный руководитель	—
Социальный педагог	—
Педагог-психолог	—
Педагог-организатор	—
Педагог дополнительного образования	—
Тренер-преподаватель (включая старшего)	—
Инструктор по труду	—
Инструктор по физической культуре	—
Методист, инструктор-методист (включая старшего)	—
Старший вожатый	—
Учебно-вспомогательный персонал	
Специалисты	
Бухгалтер	—
Экономист	—
Библиотекарь	—
Врач	—
Старшая медицинская сестра	—
Медицинская сестра	—
Массажист	—
Механик	—
Инженер	—
Инструктор по лечебной физкультуре	—
Аккомпаниатор	—
Техник	—
Служащие	
Кассир	—
Лаборант (включая старшего)	—
Младший воспитатель	—
Секретарь-машинистка	—
Делопроизводитель	—
Архивариус	—
Медицинский дезинфектор	—
Шеф-повар	—
Обслуживающий персонал	
Рабочие	
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	—
Слесарь-сантехник	—
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	—
Плотник	—
Машинист (кочегар) котельной	—
Оператор котельной	—
Оператор теплового пункта	—
Кладовщик	—
Водитель автомобиля	—
Возчик	—
Машинист по стирке и ремонту спецодежды	—
Кастелянша	—
Швея	—
Гардеробщик	—
Грузчик	—
Повар	—
Подсобный рабочий	—
Санитарка (мойщица)	—
Уборщик производственных и служебных помещений	—
Дворник	—
Саловник	—
Истопник	—
Сторож (вахтер)	—

Примерное положение об управляющем совете образовательного учреждения

I. Общие положения

1. Управляющий совет образовательного учреждения (далее — Совет) является коллегиальным органом самоуправления, осуществляющим в соответствии с уставом образовательного учреждения решение отдельных вопросов, относящихся к компетенции образовательного учреждения.

2. Совет осуществляет свою деятельность в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Челябинской области, органов местного самоуправления, уставом образовательного учреждения, а также регламентом Совета, локальными актами руководителя организации.

3. Деятельность Совета основывается на принципах добровольности и безвозмездности участия в его работе, коллегиальности принятия решений, гласности.

4. Уставом образовательного учреждения предусматривается:

- численность и порядок формирования Совета;
- компетенция Совета;
- изменение компетенции попечительского совета и (или) иных органов самоуправления образовательного учреждения с учетом вопросов, отнесенных к компетенции Совета.

5. Члены Совета принимают участие в его работе на общественных началах.

II. Порядок формирования Совета

6. Совет состоит из равного количества представителей:

- родителей (законных представителей) обучающихся всех ступеней общего образования;
- обучающихся третьей ступени общего образования;
- работников образовательного учреждения.

В состав Совета также входят руководитель образовательного учреждения по должности и представитель учредителя, назначаемый приказом соответствующего органа управления образованием.

По решению Совета в его состав могут быть включены с правом совещательного голоса граждане, чья профессиональная и (или) общественная деятель-

ность связана с данной общеобразовательной организацией или территорией, где она расположена.

7. Члены Совета из числа родителей (законных представителей) обучающихся всех ступеней общего образования избираются, как правило, на конференции.

8. Делегаты конференции избираются на классных родительских собраниях, по одному от каждого класса. Решение собрания об избрании делегата на конференцию принимается большинством голосов родителей (законных представителей), присутствующих на собрании, и оформляется протоколом, подписываемым всеми участниками собрания.

9. Конференция правомочна, если в ее работе принимают участие не менее двух третей избранных делегатов. Конференция избирает из своего состава председателя, секретаря и при необходимости счетную комиссию.

Члены Совета избираются из числа делегатов, присутствующих на конференции. Предложения по кандидатурам членов Совета могут быть внесены делегатами конференции, руководителем образовательного учреждения, представителем учредителя в составе Совета.

Решения конференции принимаются открытым голосованием большинством голосов присутствующих делегатов и оформляются протоколом, подписываемым председателем и секретарем конференции. В случае избрания счетной комиссии к протоколу конференции прилагается протокол счетной комиссии.

10. В случае, если количество обучающихся в образовательном учреждении менее 200 человек, члены Совета могут избираться на общешкольном родительском собрании, при проведении которого применяются правила, предусмотренные пунктом 9 Положения.

11. Члены Совета из числа обучающихся третьей ступени общего образования избираются на общем собрании обучающихся соответствующей ступени, при проведении которого применяются правила, предусмотрен-

ные пунктом 9 Положения, с последующим согласованием педагогическим советом образовательного учреждения.

12. Члены Совета из числа работников образовательного учреждения избираются на общем собрании работников данной организации, при проведении которого применяются правила, предусмотренные пунктом 9 Положения.

13. Совет считается сформированным и вправе приступить к осуществлению своих полномочий с момента избрания (назначения) не менее двух третей от общей численности членов Совета, определенной уставом образовательного учреждения.

III. Компетенция Совета

14. Основными задачами Совета являются:

- определение основных направлений развития образовательного учреждения;
- повышение эффективности финансово-экономической деятельности, стимулирование труда работников образовательного учреждения;
- содействие созданию в образовательном учреждении оптимальных условий и форм организации образовательного процесса;
- контроль за соблюдением надлежащих условий обучения, воспитания и труда в образовательном учреждении, сохранения и укрепления здоровья обучающихся;
- Совет осуществляет следующие функции:

15.1. Вносит на рассмотрение учредителя предложения по изменению и (или) дополнению устава образовательного учреждения в части определения:

- порядка и оснований отчисления обучающихся;
- системы оценок при промежуточной аттестации, форм и порядка ее проведения;
- режима занятий обучающихся;
- порядка предоставления платных образовательных услуг (на договорной основе);
- порядка регламентации и оформления отношений образовательного учреждения и обучающихся и (или) их родителей (законных представителей);

е) структуры, порядка формирования органов управления образовательного учреждения, их компетенции и порядка организации деятельности;

ж) прав и обязанностей участников образовательного процесса.

15.2. Согласовывает по представлению руководителя образовательного учреждения:

- изменение компонента образовательного учреждения государственного образовательного стандарта общего образования, образовательных программ, учебного плана;
- введение новых методик образовательного процесса и образовательных технологий;
- изменение и (или) дополнение перечня платных образовательных и иных услуг, оказываемых общеобразовательной организацией;
- изменение и (или) дополнение правил внутреннего распорядка образовательного учреждения;
- Вносит руководителю образовательного учреждения предложения в части:

- материально-технического обеспечения и оснащения образовательного процесса, оборудования помещений образовательного учреждения;
- направлений расходования средств, привлекаемых образовательной организацией из внебюджетных источников;
- выбора учебников из утвержденных федеральных перечней учебников, рекомендованных (допущенных) к использованию в образовательном процессе;
- создания в образовательном учреждении необходимых условий для организации питания, медицинского обслуживания обучающихся;
- Принимает решение о введении (отмене) единой формы одежды для обучающихся в период занятий;
- 15.5. Распределяет по представлению руководителя образовательного учреждения стимулирующие выплаты педагогическому персоналу образовательного учреждения, установленные локальными актами организации и (или) коллективным договором.

15.6. Рассматривает вопросы текущей успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся, состояния здоровья и воспитания обучающихся.

15.7. Координирует деятельность образовательного учреждения, общественных (в том числе детских и молодежных) организаций (объединений), не запрещенную законом.

15.8. Регулярно информирует участников образовательного процесса о своей деятельности и принимаемых решениях.

15.9. Рассматривает иные вопросы, отнесенные к компетенции Совета уставом образовательного учреждения.

16. Решения Совета, принимаемые по вопросам, входящим в его компетенцию, носят рекомендательный характер, если уставом образовательного учреждения и (или) локальными актами руководителя организации не предусмотрено иное.

IV. Организация деятельности Совета

17. Порядок и условия деятельности Совета определяются регламентом Совета.

18. Организационной формой работы Совета являются заседания, которые проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

Заседания Совета созываются председателем Совета, а в его отсутствие — заместителем председателя. Правом созыва заседания Совета обладают также руководитель образовательного учреждения и представитель учредителя в составе Совета.

Заседания Совета проводятся открыто. На заседании в порядке, установленном регламентом Совета, может быть решен любой вопрос, отнесенный к компетенции Совета.

19. Первое заседание Совета созывается руководителем образовательного учреждения не позднее, чем через месяц после его формирования. На первом заседании Совета, в частности, утверждаются регламент Совета, избираются председатель и секретарь Совета, при необходимости заместитель председателя Совета. Председатель Совета и его заместитель могут избираться только из числа предста-

вителей родителей (законных представителей) обучающихся в составе Совета.

20. Планирование работы Совета осуществляется при необходимости в порядке, определенном регламентом Совета.

21. Заседание Совета правомочно, если на нем присутствуют не менее половины от числа членов Совета, определенного уставом образовательного учреждения. Заседание Совета ведет председатель, а в его отсутствие — заместитель председателя.

22. Решения Совета, как правило, принимаются большинством голосов членов Совета, присутствующих на заседании, при открытом голосовании и оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем Совета.

23. При осуществлении функций, предусмотренной пунктом 15.5 настоящего Положения, в заседании Совета не вправе участвовать представители обучающихся и работников образовательного учреждения, а руководитель образовательного учреждения и представитель учредителя не вправе принимать участие в голосовании.

Решение Совета по данному вопросу принимается большинством в две трети голосов от числа представителей родителей (законных представителей) обучающихся в составе Совета, определенного уставом образовательного учреждения.

24. Для осуществления своих функций Совет вправе:

- приглашать на заседания Совета любых работников образовательного учреждения для получения разъяснений, консультаций, заслушивания отчетов по вопросам, входящим в компетенцию Совета;
- запрашивать и получать у руководителя образовательного учреждения и (или) учредителя информацию, необходимую для осуществления функций Совета, в том числе в порядке контроля за реализацией решений Совета.

25. Организационно-техническое обеспечение деятельности Совета возлагается на администрацию образовательного учреждения, в случае необходимости при содействии учредителя.

Приложение 6

ТАЛАНТЫ

«Золото» и «серебро» — в Челябинске

Выпускники 31-го лицея стали победителями международных олимпиад по физике

Челябинские школьники показали блестящие результаты на июльских соревнованиях по физике: 39-й международной олимпиаде школьников (Ханой, Вьетнам) и 15-й международной олимпиаде школьников «Туймаада» (Якутск).

Серебряным призером 39-й международной олимпиады школьников по физике стал Игорь Мельников — выпускник челябинского физико-математического лицея № 31.

В олимпиаде, прошедшей в конце июля во вьетнамском Ханое, приняли участие около 400 школьников из 82 стран мира. В состав сборной России также вошли школьники из Москвы, Санкт-Петербурга, Саратова и Кирова. Команда вернулась с соревнований с хорошими результатами: три золотые, одна серебряная и одна бронзовая медали. Игорь показал лучший результат среди российских школьников в экспериментальном туре

олимпиады. В прошлом году он уже завоевал «золото» на юниорской международной олимпиаде в Бразилии.

Другой юный талант — еще один выпускник 31-го лицея Александр Михайлов — стал золотым призером 15-й международной олимпиады школьников «Туймаада» по физике. Олимпиада традиционно проводилась в Республике Саха по инициативе республиканского министерства образования и науки.

К участию в ней были приглашены национальные команды и команды от субъектов РФ из трех человек. В состав российской сборной вошли школьники из Челябинска, Омска и Владивостока. В 2006 году Александр также получил хороший опыт международных интеллектуальных состязаний, завоевав золотую медаль в Бразилии.

По информации ИА «Урал-пресс»

Благодарность от губернатора

Одаренным детям вручат губернаторскую стипендию

Стипендии губернатора Челябинской области Петра Сумина получат 100 одаренных детей и их наставники.

В Челябинской области уже десять лет одаренным детям вручают губернаторскую стипендию. Каждый год специальная конкурсная комиссия отбирает 100 победителей всероссийских и международных олимпиад, молодежных и научных форумов, спортивных соревнований, лауреатов творческих фестивалей и конкурсов. За эти годы губернаторскими стипендиатами уже стали более тысячи талантливых детей и подростков, их наставники также получили гранты от главы региона. В этом году торжественный прием стипендиатов и их наставников состоится 3 сентября.

По решению губернатора Петра Сумина с этого года

размер стипендии увеличен. Так, одаренные дети получат по 15 тысяч рублей, что на пять тысяч больше, чем в прошлом году, а их наставникам выплатят на 10 тысяч рублей больше, чем в прошлом году, то есть по 30 тысяч рублей.

В числе новых стипендиатов лауреат I степени областного конкурса юных писателей Лена Абдулина из Копейска, лауреат областной олимпиады и всероссийской конференции «Шаг в будущее» творческих фестивалей и конкурсов Вера Лукинских из Верхнего Уфалея и воспитанник Кузнецкого интерната для детей с нарушениями опорно-двигательного аппарата, серебряный призер чемпионата Европы по бадминтону в Севилье (Испания) и абсолютный чемпион России Олег Донцов.

По информации пресс-службы губернатора Челябинской области

ПРИМЕЧАНИЕ

Необразованная элита

Большинство чиновников в России не имеют специального образования

Большинство российских чиновников имеют гуманитарное, техническое или военное образование, и лишь немногие — политическое, говорится в исследовании «Мониторинг российской политической элиты», проведенном Институтом социологии РАН.

«Количество тех, у кого есть политическое образование, незначительно», — сказала руководитель центра изучения элиты Института социологии РАН Ольга Крыштановская.

По мнению эксперта, такие результаты говорят о том, что «специализированные учебные заведения, которые должны готовить людей для государственной службы, пока не являются основным источником кадров для наших органов власти». В настоящее время профессиональных политиков готовят Московский государственный университет (МГУ) имени Ломоносова (философский факультет), Российская академия госслужбы (РАГС) при президен-

те России, Государственный университет — Высшая школа экономики (ГУ-ВШЭ) и Академия народного хозяйства при правительстве, а также дипломатическая академия МИД.

Крыштановская отметила, что на сегодняшний день все работники правительства, администрации президента и Совета безопасности имеют высшее образование. При этом профессиональных политиков в администрации президента и Совете безопасности — 16,7%, а в правительстве (включая всех министров, руководителей федеральных агентств, служб и комитетов) еще меньше — 13,6%.

По информации РИА «Новости»

ИНФОРМАТИЗАЦИЯ

ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ

Первый этап проекта «Информатизация системы образования» подошел к концу

В. Н. ХААМОВ,
руководитель РКЦ

Особенностью первого этапа стало то, что его дизайн был единым для семи пилотных регионов. С июля этого года мы свободны в выборе направлений и поэтому сохраняем все то, что развивали эти годы. Дополнительно расширяется перечень задач и мероприятий.

Одной из первоочередных и успешно решаемых специализированных систем РКЦ — ММЦ задач является повышение квалификации педагогов в области ИКТ. За время реализации проекта на курсах повышения квалификации прошли обучение более 23 тысяч педагогов.

Повышение квалификации было выстроено по модульному принципу. Программы курсов разрабатывались индивидуально для каждой категории специалистов. По отдельным программам обучались педагоги, завучи, учителя начальной школы, библиотекари, руководители учреждений образования и т. д.

За последнее время изменился запрос на тематику проводимых курсов повышения квалификации. Педагоги хотят получить более глубокие и обширные знания, чем те, которые заложены в программах базовой ИКТ-компетентности педагогов. В связи с этим в период до 2010 года будет организована курсовая подготовка по следующим тематикам:

1. Программы повышенной сложности и с включением вариативных модулей (Информационно-коммуникационные компетенции и современные образовательные технологии). «Использование сервисов Web 2.0 в образовательном процессе» с включением модулей «Майкрософт», «Интел» и других).

2. Программа повышения квалификации для специалистов дошкольных образовательных учреждений.

3. Программа повышения квалификации с включением специализированных модулей для специалистов системы НПО.

4. Программа повышения квалификации в области ИКТ-компетентности и современных образовательных технологий модульного типа, которая состоит из двух частей: «ИКТ и современные образовательные технологии» (преполагается в очной форме, имеет метапредметное содержание, предметный характер носят только примеры использования ЦОР); «Применение ЦОР в образовательном процессе» (в основном преподается дистанционно, имеет предметное содержание, знакомит с возможностями разработанных в ИСО ресурсов и единой национальной коллекции ЦОР).

По данным программ только в 2008 году будет обучено более пяти тысяч педагогов.

Перед системой РКЦ-ММЦ Челябинской области актуальной остается задача обучения педагогов региона работе с поставляемым в рамках национального проекта учебным оборудованием. Мы должны быть уверены, что все оборудование, которое поступает в рамках областных и федеральных поставок, начинает активно использоваться в учебном процессе.

Огромный интерес педагогов и школьников региона вызывает использование леготехнологий в образовательном процессе и во внеурочной деятельности. В региональном



Во время реализации проекта на курсах повышения квалификации прошли обучение более 23 тысяч педагогов

этапе международных соревнований по Lego-конструированию приняли участие 112 команд из 37 муниципалитетов Челябинской области. Победители соревнований отпраздновали на всероссийские соревнования в Москву, где команды из Аши и Пластовского муниципального района заняли первые места в творческой и основной категориях. Сегодня они готовятся представлять Россию на международных соревнованиях лето в Японии в ноябре 2008 года.

Одной из эффективных форм повышения квалификации и методической поддержки педагогов региона в современных условиях является дистанционное обучение. Во втором квартале 2008 года с использованием системы дистанционного образования мы уже обучили 805 педагогов.

В ближайшее время этот показатель вырастет до 25% от числа слушателей. Использование такой формы позволяет уменьшить затраты для обучения педагогов, так как проводится без отрыва от работы и семьи, не требует затрат на командировочные расходы. Кроме того, дистанционное обучение позволяет организовать точечное повышение квалификации конкретного педагога и его методическую поддержку в межкурсовый период.

Широкие возможности дистанционного обучения предоставляет и для учащихся школ: они получают возможность выбрать из представленных курсов те, которые им необходимы для дальнейшего обучения, соответствуют их интересам, но не могут быть предоставлены в той школе, в которой они учатся.

Для организации дистанционного обучения специалисты РКЦ создан сайт «Челябинский региональный центр дистанционного образования».

В рамках проекта «Информатизация системы образования» региональным координационным центром сформирован корпус сетевых предмет-

ных методистов, призванных не только разрабатывать и внедрять в практику повышающие квалификацию предметные образовательные модули, но и создавать и организовывать работу сетевых сообществ педагогов-предметников с целью методической поддержки и обмена педагогическим опытом. В настоящее время созданы и успешно функционируют 12 сетевых предметных сообществ-кафедр, в рамках которых педагоги области получают необходимые методические материалы, обсуждают интересные темы.

В период до 2010 года специалистами системы РКЦ-ММЦ планируется развитие системы дистанционного образования в регионе, а также создание сетевых кафедр по всем предметам школьной программы.

Не менее важной задачей, поставленной перед специалистами системы РКЦ-ММЦ, является внедрение в образовательный процесс электронных образовательных ресурсов нового поколения, призванных привести к принципиальным изменениям результатов образования, расширению возможностей реализации индивидуальных образовательных программ.

В связи с этим особое внимание региональным координационным центром уделяется новым цифровым образовательным ресурсам, разработанным в рамках проекта ИСО.

На сервере регионального координационного центра развернуто региональное хранилище цифровых образовательных ресурсов, включающее в себя все материалы единой национальной коллекции ЦОР и ресурсы, разработанные специалистами РКЦ. Любому учителю из любого образовательного учреждения Челябинской области через систему РКЦ-ММЦ имеет возможность получить к нему свободный и бесплатный доступ.

Одним из важных направлений процесса информа-

тизации системы образования Челябинской области до 2010 года является усиление деятельности школьных команд, являющихся проводниками информатизации в образовательных учреждениях региона.

Наиболее значимым в деятельности школьных команд является внедрение автоматизированных систем управления. Они позволяют создать единое информационное пространство не только образовательного учреждения, но и системы образования муниципалитетов и области в целом.

На 2008–2010 годы сохранено проведение конкурса школьных команд. Суммы финансирования этой деятельности остались неизменными. Ежегодно будут выбираться 80 лучших школьных команд, каждая из которых получит по 75 тысяч рублей.

Каждый год перед системой образования ставятся новые задачи и определяются векторы развития. Для отработки методик реализации актуальных направлений служат конкурсы педагогических инициатив.

За время первого этапа финансирования своих разработок в рамках конкурса получили около четырех тысяч педагогов. В 2008–2010 годах суммы финансирования останутся неизменными, но ежегодно будет обновляться тематика этих конкурсов.

Начиная с этого года ММЦ будут обеспечивать поддержку поставок оборудования в рамках конкурсов, областных и муниципальных программ (нацпроекта).

Специалисты ММЦ будут оказывать технические консультации по поставляемому оборудованию, осуществлять обучение педагогов области работе с ним, техническое и методическое сопровождение процесса использования данного оборудования в образовательном процессе. Например, в этом году все общеобразовательные учреж-

дения получили комплекты программного обеспечения (СБПО). И поэтому в августе в перечне образовательных мероприятий каждого ММЦ появится строка «Обучение работе с СБПО как комплексом и программным обеспечением, входящим в него».

Уже в июле все межшкольные центры приняли участие в контроле поставок компьютерных классов и АРМ учителей. В связи с тем, что коды для программного обеспечения из комплекта СБПО необходимо вводить в каждом образовательном учреждении отдельно, поставка оборудования будет производиться до учреждения, а затем поставщик будет активировать ПО.

Контроль за этим процессом Министерством образования и науки Челябинской области возложен на ММЦ. Только после приемки работ специалистом ММЦ будет осуществляться оплата поставщику поставленного оборудования.

Большой фронт работ предстоит и в области работы с доступом к сети. Подключение каждой школы выполнено в рамках национального проекта. Теперь требуется подсоединить к этой сети все рабочие места в школе — компьютерные классы, АРМ учителей, завуча, библиотекаря, директора и т. д.

Работы по монтажу сетей выполняют специализированные организации, но техническое сопровождение, грамотную организацию работ, контроль за подрядчиками мы рекомендуем вам возложить на ММЦ, так как по всем этим вопросам специалисты ММЦ придут в третьем квартале 2008 года специальную подготовку.

Еще одно направление работы, которое будет значительно расширяться, — проведение видеоконференций. Только система РКЦ-ММЦ в Челябинской области способна обеспечить технические задачи такого масштаба и такой сложности.

ВЛАСТЬ И ШКОЛА

Не умники и не умницы

Россия уже не является самой грамотной страной в мире?

Отвечая на вопросы о том, как сопоставить такие результаты с экспериментом по проведению экзаменов в форме ЕГЭ, Андрей Фурсенко высказал позицию Минобрнауки по поводу этого экзамена. «Это объективный инструмент проверки минимального уровня знаний», — сказал Фурсенко. — С введением ЕГЭ в полном объеме с 2009 года мы поставим вопрос (и оформим его законодательно) о том, что ниже какого-то уровня знаний ребят в вузы ни на бюджетные, ни на внебюджетные места принимать нельзя».

Кроме того, Фурсенко отметил падение качества высшего профессионального образования. За последние восемь лет количество студентов увеличилось в 2,5 раза, а количество преподавателей и их квалификация остались на том же уровне. «Наша задача сегодня — добиться того, чтобы российское высшее университетское образование контролировалось в других странах и им можно было бы гордиться по праву», — сказал министр. По заявлению Фурсенко, осебно на широкое обсуждение общественности будет представлен проект по аттестации педагогических кадров, в котором будет решен вопрос: должна ли аттестация сохранять прежние квалификационные или оценивать соответствие занимаемой должности.

По сообщениям информантов

ВЫСШАЯ ШКОЛА

Автономные и независимые

В России появятся 10 федеральных университетов

Вслед за указом президента России о создании ряда федеральных университетов был разработан законопроект, регламентирующий их деятельность.

В ближайшее время проект закона, определяющий порядок создания и деятельности федеральных университетов, будет внесен на рассмотрение в Госдуму.

Объем расходов федерального бюджета на эти цели до 2020 года должен составить не менее 150 млрд рублей. Кроме государственных субсидий федеральные университеты смогут привлекать внебюджетные средства, поскольку получат статус автономных учреждений.

Как пишет газета «Коммерсантъ», автономность будет довольно широкой: «Вузы смогут заводить самостоятельные банковские счета, создавать малые предприятия, получать независимость при определении статей расходов. Университеты смогут преподавать по собственным образовательным программам, устанавливая требования к студентам самостоятельно».

Платой за широкие права станет строгий госконтроль. Создаваться такие вузы будут исключительно по указу президента. Ректоры будут назначаться правительством, а кабинет министров будет уполномочен визировать и программы развития вузов. Надзор за финансами федеральных университетов станет осуществлять попечительский совет, членами которого станут представители государственных органов и органов местного самоуправления, различных коммерческих и некоммерческих организаций.

ОПЫТ

Маленькая страна

Здесь есть место всем: детскому саду и школе, детям, педагогам и родителям

Е. В. БРЕДНЕВА,
директор Баландинской школы

Реформа ответственного образования начала 90-х не обошла и дошкольное образование. Шикарные здания детских садов, выстроенные совхозами и колхозами для сельской детворы, радовали всех. Но с перестройкой содержание детских садов для совхозов стало убыточным и дорогим удовольствием, поэтому от них постарались как можно скорее освободиться. Так 15 лет назад произошло и с нашим детским садом, который был в ведомстве учхоза «Заря». Постановлением главы района детские сады были переданы на баланс районного отдела образования.

На смену типовой программе пришли вариативные, на смену унифицированному детскому саду — разные типы и виды дошкольных учреждений. И началась огромная работа по изучению нормативных документов, созданию и систематизации нормативно-правовой базы новой структуры учреждения. Были разработаны устав и положение «Детский сад — неполная средняя школа». Тогда нам казалось, что все хорошо: и новый тип учреждения, и его новое наименование. Но, как оказалось позже, не было и не могло быть такого типового положения о данном учреждении. Через 10 лет, когда учителя оформляли льготную пенсию, выяснилось, что «Детский сад — школа» не могла существовать с юридической точки зрения, и люди потеряли стаж. В результате проб и ошибок мы пришли к единственному правильному решению: одно юридическое лицо — школа, которая реализует три ступени обучения: дошкольное, начальное, основное.

Лишь через 10 лет мы получили единую нормативно-правовую базу: устав и лицензия были приведены в соответствие с требованиями времени. Поиск и самостоятельный выбор конкретных форм образовательной работы стали нормой деятельности педагогов. Перестройка заметно уменьшила количество детей, в результате в детском саду осталась одна группа, а во вторую группу в целях адаптации детей поселили первоклассников, что позволило родителям оставлять детей на вторую половину дня. Инновационное движение в дошкольном образовании по своему масштабу не уступает школьным инновациям. Благодаря решению экономических головоломок нашли и любительные педагогические подходы. Таким образом мы изобрели новый вид образовательного учреждения, отвечающего требованиям времени. Объединив школу и детский сад, создали единое образовательное и воспитательное пространство. Действующим директором один, завуч один, завуч в школе, он же — методист в дошкольной группе. Такое объединение позволило иметь методисту в штатном расписании и благополучно решать проблему здоровьесбережения детей, а также использовать библиотечные ресурсы детского сада, начальной школы и основного звена.

Родители вполне устраивают единство требований от дошкольника до выпускника школы, поскольку ребенок отдан «в одни руки» на 13-14 лет. В. А. Сухомлинский отмечал: «Школа не должна вносить резкого перелома в жизнь ребенка. Пусть, став учеником, ребенок продолжает делать сегодня то, что делал вчера. Пусть сегодня то, что делал вчера, постепенно и не ошеломляет лавиной впечатлений». Сегодня мы — одна большая семья, маленькая страна, где есть место детскому саду, школе, родителям, педагогам, где общие цели и мечты.

Я готов сформулировать наш муниципальный заказ образованию: в будущем Сосновский район должны населять здоровые, адаптированные в обществе, получившие качественное образование, конкурентоспособные на рынке труда люди. Они должны знать свой край и любить его. И главное — они должны любить свою работу. Для того чтобы через 5-10 лет Сосновский район пополнился такими гражданами, не жаль никаких усилий и средств. Мы начали продвигаться в этом направлении и делаем это довольно успешно. Начали с материальной базы — «физического» состояния зданий. Категорически отказавшись от бесконечного латания дыр, приступили к

К зданию детского сада прилегла приличная земельная площадь, которая в доперестроечные времена была засеяна газонной травой. За время совместной работы сада и школы мы заложили фруктовый сад, разбили цветники, посадили сосенки, у каждой группы своей приусадебный участок.

В 2004 году была открыта вторая группа детского сада. Анализируя все этапы структуризации, мы стремились создать условия для организации единого предметного пространства дошкольного отделения и начальной школы, ориентируясь на благоприятные условия развития ребенка. Учитель начальных классов заранее знакомится со своими будущими учениками, воспитатель посещает уроки первоклассников, в содружестве с завучем идет общая работа по подготовке детей к школе. И наши дети заметно отличаются уровнем подготовки от детей, прошедших в школу, минуя дошкольную группу.

В результате совместной деятельности была переосмыслена и принципиально по-новому ведется методическая работа, глубже и тщательнее рассматриваются проблемы подготовки детей к школе. Совместная деятельность объединила всех педагогов, помогла выработать единые подходы к воспитанникам, пополнив методический багаж, способствовала ликвидации разрыва обучающей и воспитательной функций в период перехода ребенка из детского сада в образовательное учреждение. Воспитатель и учитель совместно управляют педагогическим процессом: планируют, организуют, корректируют, анализируют результаты. Создана целостная педагогическая система, объединяющая педагогические процессы детского сада, начальной школы и основного звена.

Объединив школу и детский сад, здесь создали единое образовательное пространство

ТЕРРИТОРИЯ ИНТЕНСИВНОГО РАЗВИТИЯ

Поддержку образовательных учреждений можно смело считать важнейшей задачей муниципальной власти

В. П. КОТОВ, глава
Сосновского района

Сегодня Сосновский район — это территория интенсивного развития. Мы не только наверстываем упущенное за два предыдущих десятилетия — мы намерены продвигаться вперед и продвигаемся. За период с 2005 года бюджет района вырос в пять раз. Все заработанные средства идут в дело.

Сколько мы сегодня строим и газифицируем, делаем капитальные ремонты, асфальтируем дороги — столько и сразу мы никогда в истории не делали! Это не просто слова — такова реальная ситуация.

Выгодное географическое положение, экологическая чистота, традиционное сельхозпроизводство, наличие свободных площадок привлекают к району внимание потенциальных инвесторов, частных застройщиков. У нас к началу 2008 года только из числа крупных инвестиционных проектов пять подписанных соглашений на 1,3 млрд рублей. Это все очень неплохо. Но для меня важно, чтобы бурное экономическое развитие принесло ощутимую пользу каждому жителю Сосновского района. Да, скоро мы приведем в порядок наши села, дороги, первоклассно отделаем кубы, заполним школы компьютерами. Но для чего все это, если наша молодежь по-прежнему стремится уехать из села?

Я глубоко убежден: нашей главной задачей должно оставаться создание таких условий, чтобы людям было удобно, выгодно жить в селе, чтобы выпускник каждой сосновской школы мечтал получить профессию и вернуться в район. Главные условия для этого — хорошо оплачиваемая работа для родителей и престижная школа для детей. Рабочие места для жителей мы в течение ближайших лет обеспечим с избытком. Но для того, чтобы основные парни и девушки могли на них претендовать, мы обязаны дать им качественное образование.

Мы определили для себя основные направления развития системы образования. Не ограничиваясь рамками национального проекта, а взять его в качестве руководства к действию и всеми силами способствовать укреплению каждой сельской школы и каждого детского сада.

Но вложения ради вложений не стоили бы труда. Лучшая школа — лишь та школа, которая полностью соответствует запросам общества. Значит, сельское образование должно в первую очередь готовить, учить, воспитывать будущих жителей именно нашего, Сосновского района.

Я готов сформулировать наш муниципальный заказ образованию: в будущем Сосновский район должны населять здоровые, адаптированные в обществе, получившие качественное образование, конкурентоспособные на рынке труда люди. Они должны знать свой край и любить его. И главное — они должны любить свою работу. Для того чтобы через 5-10 лет Сосновский район пополнился такими гражданами, не жаль никаких усилий и средств. Мы начали продвигаться в этом направлении и делаем это довольно успешно. Начали с материальной базы — «физического» состояния зданий. Категорически отказавшись от бесконечного латания дыр, приступили к



Главам муниципалитетов сегодня тоже приходится многому учиться

капитальным ремонтам школ и детских садов.

У нас сегодня практически «веерное отключение» детских садов: просим родителей немного потерпеть, закрываем группы и оставляем от садиков только стены — меняем все полностью. По ставлена задача: через полтора года завершить во всех школах района замену дверных блоков, входных групп, линолеума, деревянных окон на европакеты. Большинство образовательных учреждений «переедет» в металлоконструкцию. Здания небольших школ полностью обшиваем сайдингом. Пожарная сигнализация, навесные потолки, новая мебель — все в школу. Важны даже не цифры финансирования, хотя для нашего района они небывалые, — важен процент обновления.

Чтобы дети с самого раннего детства были адаптированы в коллективе, мы необходимо посещать детские сады. Наш район также пережил период безвременья, когда был закрыт ряд дошкольных учреждений. Что мы сэкономили на содержании малышей, то затратили на открытие классов коррекции.

Последние три года наверстываем упущенное: восстановили два крупных детских сада в поселках Мирный и Бутки. В семи поселках, где садиков не было, открыли три школы группы кратковременного пребывания для подготовки детей к школе. Активно работаем над восстановлением двух детсадов (детский сад комбинированного вида № 19 в поселке Рощино и детский сад № 34 в поселке Касарги), здания которых пришли в негодность. Проблема должна быть полностью решена в ближайшее время.

Немного о малокомплектных школах. Мы полностью поддерживаем слова, сказанные губернатором: «Есть школа — будет жить даже самая маленькая деревня». Это и наша политика. Сосновские малокомплектные школы не закроются. Более того, в ближайшем будущем они получат такое же техническое сопровождение, что и все остальные: компьютеры, Интернет и прочее. Работа в этом направлении уже ведется. В августе, когда большинство педагогов района находились в отпуске, учителя малокомплектных школ занимались в ММЦ —

осваивали информационные технологии.

К слову, о ММЦ. Несмотря на то что проект подошел к завершению, в наши планы не входит закрывать методический центр. Перед его специалистами ставится не менее важная и глобальная задача, чем та, с которой они успешно справились. Теперь им предстоит обучать воспитателей детских садов, специалистов здравоохранения, культуры, социальной службы и правоохранительных органов. Именно отсюда начнется информатизация всего Сосновского района.

Нет сомнений, что школа готова принять детей, дать им образование, полностью соответствующее государственным стандартам. Но для нас это только половина дела.

Не менее важный аспект развития сосновской системы образования — трудовое воспитание и профориентация выпускников. В ближайшие десять лет демографы предсказывают резкое уменьшение числа трудоспособного населения в России. Не обойдет это и нас. От профессиональных планов выпускников учебных заведений напрямую зависит состояние экономики.

По данным службы миграции, в Сосновский район с каждым годом приезжают все больше трудовых мигрантов. Только благодаря им снимаются острота кадрового вопроса в строительстве, овощеводстве, дорожных работах, благоустройстве. Территория фактически находится на «кадровой игле». Прогноз социально-экономического развития района мало соотносится с политикой подготовки кадров. К сожалению, пока у нас нет единой системы профориентации от детского сада до производства. В большинстве случаев мы вынуждены следовать за обстоятельствами.

К сожалению, вынужден признать, что в этом есть доля вине учебных заведений. Упадок села в свое время породил вполне оправданные настроения в педагогической среде: ребенка надо выучить, чтобы дать шанс устроить свою жизнь вне умирающей деревни. Из практики многих школ исчезли летние трудовые бригады, полевые работы, тимуровское движение. Школа перестала причучать к труду, отдав все силы повы-

шению качества обучения. И каков итог? У школьников нет трудовой мотивации, совершенно отсутствует профессиональное самоопределение. По данным опроса, только чуть меньше трети выпускников твердо знают, куда пойдут учиться и где потом собираются работать. В результате молодые люди — главная потенциальная ценность территории — не имеют представления обо всем разнообразии профессий, не ориентируются на рынке труда, делают ничем не оправданный выбор.

К шести образовательных учреждений надо заметить: именно они первыми забили тревогу. Возрождать отработавшие годами пришлось поэтапно.

Ввели профильное обучение. Выпускники стали относиться к себе реалистичнее и соизмерять уровень притязаний со своими возможностями.

Организовали конкурсы на лучшую пришкольную территорию. Сегодня школа и детский сад — самое цветущее место в любом селе, и только благодаря труду самих школьников.

Нашли средства в местном бюджете на оплату школьных трудовых отрядов. Причем работой согласился считать самые разнообразные виды занятости: сосновские школьники сегодня организованы в строительные бригады в школах, отряды по благоустройству сел, экологические группы. Школьники согласились принимать в центральной районной больнице. Собственные трудовые объединения создавали отдельные организации: в редакции побата отряд юнкоров. Именно работав, выполняли все задания редактора. Творческих детей собрали в летний агитклуб «Какаду». Большой подмогой в трудовом воспитании стали социально ориентированные крупные предприятия района: ЛПУ «Уралтрансгаз», птицефабрика «Равис», Сосновский хлебокомбинат ОАО «Макфа». Открытие на их базе ведомственных трудовых отрядов стало постоянной практикой. Как правило, туда принимаются дети работников этих предприятий. Этим обеспечивается не только занятость подростков, но и гарантированная преемственность кадров в ближайшем и отдаленном будущем.

Сегодня даже в наших детских садах принято оформлять рабочие уголки, шефские комнаты. Дольные аппараты, макеты цехов, игрушечные фигурки животных — пусть дети с ранних лет знакомятся с градообразующими предприятиями села.

Знать не только историю России, но историю своего села — эта задача может показаться кому-то несущественной. Но в деле воспитания будущего жителя нет задачи важнее, чем привить подростку уважение к традициям места, где он живет. Гордость, ответственность, уважение к родне. Любое размывание устоев ни к чему хорошему не приводит. Это особенно актуально для нашей сельской территории, где на все накладывается отпечаток близости большого города, проживают много мигрантов из других регионов. Поэтому наше решение о поддержке краеведческого движения, активизации школьного музейного движения — это оправданное и логичное решение. Мы пошли на издание историко-географического справочника, буклета обо всех школьных и производственных музеях. Готовим материал для подготовки рабочей тетради по краеведению, электронного учебника. Много вкладываем в ремонт музейных помещений, закупаем новую мебель, оборудование. Кто-то может сказать, что нам некуда тратить деньги. Нет, у нас так же, как у всех, много проблем. Но мы свои приоритеты определили четко и так же четко намерены им следовать.

Недавно, беседуя со студентами стройотряда, которые ремонтируют Сосновский культурно-спортивный центр, губернатор Челябинской области П. И. Сумин вспомнил, как его родители приняли решение перебраться из родного села в соседнее. Для многодетной семьи переезд обернулся серьезным испытанием. Но зато на новом месте была средняя школа. И только ради этого родители были готовы вынести любые трудности.

Прошло много времени. Но школа по-прежнему определяет статус любого населенного пункта. Более того, сегодня образование значит для человека так много, что поддержку образовательных учреждений можно смело считать важнейшей задачей муниципальной власти.

«Нас ждут уже сегодня!»

Юные волонтеры уверены: этот девиз останется с ними на всю жизнь

В. Н. ГИЛЬМАНОВА,
замдиректора по ВР
Краснополянской школы

Тот, кто с детства знает, что труд есть закон жизни, кто смолodu понял, что хлеб добывается только в поте лица, способен найти время и силы для оказания помощи нуждающимся.

Наш поселок Красное поле расположен в четырех километрах от города. Еще несколько лет назад на наших полях выращивали овощи, зерновые культуры, семена. На этих же полях трудились школьные производственные бригады. Сейчас овощи и семена не выращивают, отпала необходимость в полевых производственных бригадах школьников, но появились трудовые объединения подростков с новыми направлениями деятельности: школьные трудовые, эколого-социальный и волонтерский отряды.

В школе работает отряд «Зеленая волна». Ребята трудятся на пришкольном опытном участке, выращивают овощи для организации питания в школе.

Эколого-социальный отряд главы поселения занимается благоустройством территории поселка и школы.

Труд ребята поощряется администрацией Краснополянского сельского поселения. Работая в отряде, дети приобретают практические навыки труда, учатся любить свое село и заботиться о нем, чувствуют свою социальную значимость. А главное — они учатся рационально распоряжаться самостоятельно заработанными денежными средствами.

Стало доброй традицией трудоустройство подростков на летнюю трудовую практику в школе по договору с центром занятости. Седьмой год в школе работает отряд «Прометей», в котором трудятся школьники.

Самое главное, что дают ребята пожилым людям, — это общение, которого так часто им не хватает

ки, достигшие 14-летнего возраста. Они принимают участие в ремонте школы, ее оформлении, благоустройстве пришкольной территории.

Школьные отряды занимаются волонтерской деятельностью, которая стала продолжением тимуровской работы. Ребята трудятся крутым год. Они посещают пожилых людей с целью оказания им необходимой помощи.

Их деятельность разнообразна: носят воду из колонки, продукты питания из магазина, оказывают помощь пожилым людям на приусадебных участках: летом полют и поливают огороды, осенью помогают в заготовке дров.

Но самое главное, что дают ребята пожилым людям, — это общение, которого так часто не хватает одиноким или больным. Как говорит одна из подопечных ребят Светлана Петровна Балдина, ребята очень доброжелательны, отзывчивы, они дарят старикам тепло и любовь.

Ребята-волонтеры уверены, что еще немало благих дел и свершений ждут их впереди, а участие в волонтерском движении поможет им сделать правильный выбор жизненного пути. Ребята искренне верят, что девиз: «Не ждите до завтра, нас ждут уже сегодня!» — останется с ними на всю жизнь.



Объединив школу и детский сад, здесь создали единое образовательное пространство

ОПЫТ

Школа здоровья и физического совершенствования

Как сохранить здоровье ребенка и при этом дать максимум полезных знаний

О. А. ОСЫЧЕНКО,
замдиректора по УВР,
Н. В. ЗАПЛАТИНА,
директор школы № 47,
Копейский
городской округ

«Школа года», «Школа века», «Академическая школа», «Школа России-2006» — покажется невероятным, но все эти звания присвоены обычной поселковой школе, а не столичной гимназии или лицее. В 22 км от Копейска в поселке Вахрушево вот уже больше 40 лет — с 1964 года — работает дружный коллектив, команда профессиональных педагогов и их учеников. Только вдумайтесь в эти цифры: за 11 лет в этих стенах каждый ребенок проводит не меньше 11 тысяч часов — по 4-6 уроков каждый день. И, конечно, огромное количество внеучебного времени.

В 47-й сейчас обучаются 315 детей под чутким присмотром 25 учителей. Почти половина из них (40%) — это педагоги высшей категории. Еще 45% — с I квалификационной категорией, три педагога награждены нагрудным знаком «Отличник просвещения РФ», а еще один учитель — грантом президента России.

Здесь уже давно поняли, что «советский» подход к образовательному процессу канул в Лету и нужно искать новые методики в работе.

С конца 80-х годов школа работает в инновационном режиме: на ее базе открыта городская, а затем и областная экспериментальная площадка по проблемам дифференцированного обучения детей физической культуре, методического обеспечения физкультурно-спортивного направления.

По результатам экспериментальной работы школа получила звание «Школа здоровья и физического совершенствования». Главное, считают педагоги 47-й, — это сохранить здоровье ребенка и при этом дать максимум полезных знаний. Педагогический коллектив быстро освоил технологию развития здоровья личности в разных аспектах: физическом, духовно-нравственном, эстетическом. Был развернут школьный центр здоровья и создана модель массовой школы здоровьесберегающего образования.

Программа здоровьесбережения довольно быстро показала блестящие результаты, но расслабляться было нельзя. В российской образовательной системе в последние годы

происходят масштабные изменения, и коллектив сорок седьмой школы всегда следит за самыми последними разработками в области обучения и воспитания детей.

В процесс образования прочно вошел такой термин, как «конкуренция». И в современных социально-экономических условиях школа вынуждена принимать новые жизненные реалии. Поэтому с 2006 года здесь работают по программе развития «Обеспечение согласования, удовлетворения и опережающего формирования спроса и предложения на образовательные услуги в условиях поселковой школы».

Программа оказалась очень актуальной для реализации именно здесь — в поселке. Школа для многих ребятшек действительно стала вторым домом. Кроме нее, в населенном пункте больше нет других культурных и досуговых центров. Именно поэтому педагоги продумали и успешно реализуют программы дополнительного образования: «Одаренные дети», «Адаптация детей в переходные периоды», «Мир карьеры», «Социальная активность социально и педагогически запущенного ученика», «Юные инспектора движения», «Одиссея разума», «В ритме танца», «Турнизм», «Школа выживания», «Школьный центр здоровья», «Обеспечение комплексной безопасности», «Информатизация образовательного процесса».

Команда школы представляла Россию на Всемирном фестивале Сокольских организаций в Праге. Несколько лет ученики занимали в городе и области первые места в олимпиаде по физической культуре и трижды становились лауреатами российской олимпиады. Команда «Одиссея разума» школы более 10 лет побеждала в региональном конкурсе и даже на европейском уровне.

Качественное предоставление образовательных услуг подтверждается результатами ЕГЭ: в 2004 и 2005 годах — 1-е место, в 2006-2008 годах — в десятке лучших школ города Копейска.

Успехи школы — это успехи ее учеников. В 47-й уверены: звания, титулы и награды мало что значат, если выпускники не нашли своего места в жизни. Про выпускников 47-й такого сказать нельзя, поэтому школа идет по верному пути. И подтверждение этому — грант мэра Копейска в 2006 году, грант губернатора Челябинской области в 2007-м.

РЕАЛИЗУЯ ПРИНЦИП ОТКРЫТОСТИ

О системе образования в Копейске



Система образования занимает важное место в структуре социально-экономической деятельности Копейска. От ситуации в этой отрасли во многом зависит «социальное самочувствие» города

Н. В. ОВЕЧКИНА,
начальник управления образования
администрации Копейского городского округа

Система образования занимает важное место в структуре социально-экономической деятельности Копейского городского округа. От ситуации в этой отрасли во многом зависит «социальное самочувствие» города.

Система образования Копейского городского округа насчитывает 100 образовательных учреждений, 27 480 обучающихся и воспитанников и 1 723 специалиста — это воспитатели, учителя, педагоги дополнительного образования детей, социальные педагоги, психологи и другие.

Прежде всего мы видим свою задачу в обеспечении социальной защищенности каждого ребенка и предоставлении ему возможности непрерывного образования — от дошкольного до высшего. Город Копейск близко расположен к областному центру, что позволяет нам активно развивать сотрудничество во всех сферах образования, использовать культурный и научный потенциал Челябинска.

Задачей перспективного развития образования мы считаем прежде всего обеспечение многопрофильной, разнородной и вариативной системы непрерывного образования в условиях изменяющихся образовательных потребностей всех социальных слоев города.

В настоящее время можно говорить об устойчивых тенденциях развития образования Копейска, которые характеризуют его продвижение к модели открытой образовательной системы

Гордостью образовательной системы являются заслуженные учителя РФ (20 человек), отличники просвещения РФ (200 человек), почетные работники общего образования (51 человек).

Высшую категорию имеют 26% педагогических работников общеобразовательных учреждений.

Результаты и перспективы своей деятельности мы представляли, участвуя в конкурсе «Инженерное решение», объявленном «Учительской газетой» в конце прошлого года. В номинации «Утоление кадрового «голода»: опыт взвешенной кадровой политики» мы заняли первое место.

Значительно укрепляется материально-техническая база образовательных учреждений в рамках реализации национального проекта. Значительную финансовую поддержку из федерального, областного и местного бюджетов получают учреждения, участвующие в конкурсах образовательных учреждений, активно внедряющих инновационные программы. За три года денежное вознаграждение из средств федерального бюджета получили шесть образовательных учреждений, 17 — из областного бюджета, 12 — из местного.

Расходы в бюджете муниципального образования за последние годы постоянно увеличиваются благодаря поддержке собрания депутатов, администрации Копейского городского округа. Так, например, в 2004 году эти расходы составляли 34,2%, а в прошлом, 2007-м — 38,7%.

Радует тот факт, что родители реально рассматривают систему образования как фактор перспективного развития своих детей. И школа сегодня реализует те образовательные программы, которые ориентированы на современную конкурентоспособную модель выпускника, каждый из обучающихся выбирает свой образовательный маршрут.



В настоящее время можно говорить об устойчивых тенденциях развития образования Копейска, которые характеризуют его продвижение к модели открытой образовательной системы

Реализуются предпрофильная подготовка и профильное обучение. Появились определенные позитивные изменения в педагогической деятельности учителя, прежде всего овладение информационно-коммуникационными технологиями.

Трудно, но шаг за шагом мы возродили опыт шефства промышленных предприятий над школами. Инициатива принадлежала главе Копейского городского округа М. П. Конареву.

Было совершенно очевидным, что в современных рыночных условиях оказание материальной помощи со стороны предприятий невозможно регулировать распоряжениями и приказами сверху. На наш взгляд, оптимальный путь —

это заинтересованность предприятий в сотрудничестве со школами. Верны традиции сотрудничества ОАО «Копейский машиностроительный завод», ОАО «Копейский молочный завод», ЗАО «Птицефабрика «Челябинская», МУП «Копейский хлебокомбинат», ОАО «Полистром».

В целом открытость системы образования Копейского городского округа как стратегическая линия развития ориентирована в первую очередь на формирование и выполнение образовательного заказа со стороны всех социальных групп: представителей бизнеса, представителей исполнительной власти. Это позволяет решить главную задачу — повышение качества образования.

Секрет успеха

Эта школа всегда открыта для сотрудничества и инноваций

Секрет успеха школы № 7 заключается в открытости и готовности к сотрудничеству с образовательными учреждениями разного уровня. В школе разработана целая система, которая помогает ребенку заложить фундамент своей будущей карьеры, стать таким человеком, который сумеет встроиться в современную жизнь и использовать все свои возможности.

Руководят образовательным процессом директор школы, почетный работник общего образования Виктор Иванович Япучков и заместитель директора по учебно-воспитательной работе Людмила Геннадьевна Ердякова, победитель конкурсного отбора лучших учителей 2008 года на федеральном уровне.

В условиях профильного обучения в школе № 7 реализуется новая модель учебного процесса, которая позволяет каждому ученику даже в рамках одного класса обучаться по индивидуальной образовательной траектории.

Такая возможность обеспечивается индивидуальными учебными планами, которые формируют сами старшеклассники исходя из своих потребностей. Таким образом реализуются сразу несколько профилей: информационный, информационно-математический, социально-гуманитарный.

Ребята имеют уникальную возможность непосредственно в самой школе обучаться в школьном университете, который является структурным подразделением Томского государственного университета систем управления и радиоэлектроники.

С 2004 года школа совместно со школьным университетом организует профильное обучение по направлению «Информатика и информационные технологии».

Год от года растет количество ребят, обучающихся в школьном университете. За

период четырехлетнего сотрудничества 42 старшеклассника получили сертификат «Пользователь ПК», 31 человек — сертификат «Оператор ПК», 15 человек — «Программист». Знания, полученные в школьном университете, помогают школьникам легко ориентироваться в современном информационном пространстве, подготовиться к поступлению в вуз и дать старт успешной карьере в будущем.

С нового учебного года по инициативе управления образования на базе школы организуется ресурсный центр для обучения старшеклассников школ города в школьном университете. Обучение будет проходить во второй половине дня в рамках сетевого взаимодействия образовательных учреждений по организации предпрофильной подготовки и профильного обучения.

Этот проект уже востребован учениками других школ. Идею поддержал глава Копейска Михаил Конарев, который предложил выделить деньги из городского бюджета на обучение одаренных детей, отличников учебы.

В 2005 году школа, пройдя конкурсный отбор, вошла в десятку образовательных учреждений Челябинской области, которые получили статус региональных апробационных площадок по реализации компонента «Учебные мате-

риалы нового поколения» проекта «Информатизация системы образования».

В апробационных мероприятиях принимали участие 15 педагогов всех ступеней обучения. Среди них учителя начальных классов, математики, русского языка и литературы, обществознания и истории, химии, биологии, английского языка, физики.

Абсолютное большинство педагогов относятся к возрастной группе 36-45 лет. Для реализации экспериментальной работы это оптимальный возраст, который отличается зрелостью и творческой мобильностью, 80% из них имеют высшую квалификационную категорию.

В условиях реального учебного процесса проведена апробация более 50 различных типов цифровых образовательных ресурсов. В ходе инновационной деятельности педагоги проявили высокую активность и ответственность, что отмечали работники регионального центра организации апробации, эксперты Национального фонда подготовки кадров и представители авторских коллективов разработчиков.

Следует отметить, что включение педагогов в различные апробационные мероприятия, несомненно, отразилось на росте их профессионального мастерства, которое проявилось в повышении уровня ИКТ-компетентности.

У педагогов сформировалась потребность в совершенствовании своей работы, в активном, а главное — педагогически обоснованном использовании в учебном процессе различного рода цифровых образовательных ресурсов.

Грамотное применение ЦОР повысило эффективность образовательного процесса. Апробация подтвердила, что организация учебного процесса с использованием

Ребята имеют уникальную возможность прямо в школе обучаться еще и в школьном университете — структурном подразделении Томского государственного университета



В 22 км от Копейска в поселке Вахрушево вот уже больше 40 лет — с 1964 года — работает школа № 47

ТЕНДЕНЦИИ

СТРАТЕГИЯ ОБНОВЛЕНИЯ

Основная цель, которую ставит перед собой коллектив ЧИППКРО, — расширение спектра образовательных услуг и обеспечение их качества

В. Н. КЕСПИКОВ,
ректор ГОУ ДПО ЧИППКРО

Сегодня на обсуждение педагогической общественности представлен проект современной модели образования, ориентированной на решение задач инновационного развития экономики. Определены целевые установки, поставлены задачи и для системы непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров.

О программе развития

На основе стратегии изменений в системе непрерывного образования в Челябинском институте переподготовки и повышения квалификации работников образования разработана и принята к реализации программа развития на период с 2008 по 2010 год. Основной целью, которую ставит перед собой коллектив ЧИППКРО, является расширение спектра образовательных услуг и обеспечение их качества в соответствии с современными тенденциями государственной образовательной политики и образовательными потребностями работников образования Челябинской области. Для достижения поставленной цели предполагается развитие перспективных форм обучения слушателей, разработка и реализация системы внутрифирменного повышения квалификации работников института, создание единой информационной среды института на основе современной материально-технической базы, развитие научной и издательской деятельности и расширение спектра дополнительных платных образовательных услуг.

Основной стратегической линией достижения поставленной в программе развития цели является то положение, что приоритетом и главным показателем является повышение охвата слушателей всеми формами дополнительного профессионального образования. В результате реализации программы будет обеспечено ежегодное увеличение количества слушателей, прошедших повышение квалификации в рамках имеющегося бюджетного финансирования, а также за счет привлечения дополнительных внебюджетных средств. Всего за три года этот прирост составит 9800 человек.

Программой предусмотрено достижение как минимум достаточного уровня охвата специалистов сферы образования Челябинской области различными формами повышения квалификации — это 15–20% в год от их общего числа. Предполагается, что соответствие спектра образовательных услуг в ЧИППКРО социальным заказу по итогам маркетинговых исследований составит не меньше 75%.

Расширение спектра услуг

С целью изучения социального заказа на образовательные услуги по профессиональной переподготовке и повышению квалификации в мае-июне 2008 года был проведен массовый анкетный опрос работников образования Челябинской области (Курчатовский, Калининский, Металлургический и Ленинский районы Челябинска, Магнитогорск, Троицк, Снежинск, Миасс, Красноармейский, Октябрьский, Варненский, Каслинский муниципальных районов). На вопросы анкеты ответили почти шесть тысяч респондентов. На основании результатов исследования и анализа сложившейся образовательной ситуации составлен прогноз расширения спектра образовательных услуг на ближайшую перспективу.

Так, предпочтительными формами обучения слушате-

ли считают очное обучение в объеме 72 часов (48%), очно-заочное и заочное обучение с использованием дистанционных технологий (по 18% соответственно) и обучение по очной модульно-накопительной системе (16%).

Сегодня в институте на высоком уровне развиты формы очного обучения и обучения по модульно-накопительной системе, проведена системная подготовительная работа по переходу на обучение с использованием дистанционных технологий. На ученом совете принято положение о дистанционном образовании слушателей. На базе ЮУрГУ прошли обучение 16 тьюторов из числа профессорско-преподавательского состава института. Ведется разработка образовательных модулей для дистанционного обучения на всех кафедрах.

Большим спросом слушателей пользуются образовательные услуги в виде консультирования по актуальным проблемам образования: свою заинтересованность в этом виде услуг обозначили 37% респондентов. Достаточно высока потребность в проведении стажировок (19%) и в научно-методическом соприкосновении реализации научно-прикладных проектов (18%).

В этом году проведение стажировок запланировано на третий и четвертый кварталы. Но уже в мае проведена стажировка руководителей районных методических объединений учителей истории и обществознания Челябинска. В перспективе проведение стажировок слушателей планируется на базе общеобразовательных учреждений, получивших государственные гранты на реализацию инновационных внебюджетных программ, а также на базе образовательных учреждений, в которых открыты предметные лаборатории. Для этого уже сегодня введена система договорных отношений между институтом и этими учреждениями на взаимовыгодных условиях.

В ЧИППКРО практически полностью обеспечиваются заявки образовательных учреждений по совместной реализации научно-прикладных проектов. В 2007/08 учебном году 20 общеобразовательных учреждений работало над проектами по развитию воспитательных систем совместно с кафедрой воспитания и дополнительного образования. Еще 15 учреждений проводили исследования совместно с кафедрами педагогики и психологии, общественных и гуманитарных дисциплин, специального (коррекционного), дошкольного, начального образования. Результаты реализации совместных с образовательными учреждениями научно-прикладных проектов, а также перспективы реализации новых проектов ежегодно рассматриваются на ученом совете института.

Система оказания работникам образования Челябинской области консультирующих услуг в ЧИППКРО только начинается складываться. В соответствии с договором с некоммерческим партнерством «Телешкола» (Москва) в 2008 году апробирована организационная модель научно-методического комплекса дистан-



Сегодня в институте на высоком уровне развиты формы очного обучения и обучения по модульно-накопительной системе, проведена системная подготовительная работа по переходу на обучение с использованием дистанционных технологий

ционного консультирования в Челябинской области. С 2009 года в ЧИППКРО будет развернут спектр консалтинговых услуг для руководителей работников образования. Одновременно с этим проводится разработка условий и регламентов оказания консультирования всем категориям работников образования.

В связи с выходом отдельных муниципальных методических служб и межшкольных методических центров в статус самостоятельных юридических лиц — центров повышения квалификации работников образования — расширение спектра образовательных услуг в ЧИППКРО осуществляется через уровень системы повышения квалификации. Развернута работа по подготовке тьюторов из числа работников указанных учреждений с выдачей соответствующих сертификатов.

Предполагается, что институт станет ресурсным центром подготовки тьюторов для отдельных территорий Челябинской области. При этом на местах будут реализовываться наименее ресурсоемкие (в том числе наукоёмкие) программы дополнительного профессионального образования, а институт возьмет на себя реализацию программ, требующих наибольшее ресурсное сопровождение (кадровое, материальное, учебно-методическое, дидактическое и др.). Это позволит рационально распределить средства бюджетов субъекта Федерации и муниципальных территорий, которые направляются на повышение квалификации работников образования, а также высвободить средства на обеспечение большего охвата слушателей системой курсовой подготовки.

Курсовая подготовка руководителей

Подушевое финансирование, новая система оплаты труда, стратегический менеджмент, реализация принципов государственно-общественного управления образовательными системами — все эти инновации предъявляют высокие требования к профессиональной компетентности руководителя. Министерство образования и науки Челябинской области одним из основных показателей развития областной образова-

тельной системы определило показатель «доля школьников, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, отвечающих современным требованиям к условиям осуществления образовательного процесса». При этом из перечня параметров данного показателя наиболее низким в Челябинской области является значение параметра «доля школьников, обучающихся в общеобразовательных учреждениях, в которых директор имеет управленческую подготовку, подтвержденную документами о профессиональном образовании (специальность менеджер) и/или профессиональной переподготовке». В связи с этим в институте предлагается увеличить количество мест для профессиональной переподготовки руководителей образовательных учреждений по специальности «Менеджмент организации».

Качество подготовки слушателей

В апреле-июне апробирована процедура оценки уровня удовлетворенности слушателей курсовой подготовки. Результаты опроса свидетельствуют о том, что групповой индекс удовлетворенности образовательным процессом в целом у слушателей курсов составляет 82%.

Общий индекс удовлетворенности содержательной стороной образовательного процесса курсов составляет 81%, общий индекс удовлетворенности организационно-методической стороной образовательного процесса — 86%.

В целом большинство слушателей отмечают четкость организации учебного процесса (91%), предоставление достаточной степени самостоятельности в обучении (77%), наличие возможности обратиться к сотрудникам кафедры и структурных подразделений института при возникновении содержательных и организационных вопросов (92%). С формами проведения итоговой аттестации и контроля согласны 85% слушателей.

Тем не менее 12% респондентов отмечают, что преподаватели на занятиях не всегда предоставляют возможность слушателям высказать свою точку зрения при обсуждении каких-либо вопросов

и поделиться своим опытом. Кроме того, по мнению 13% респондентов, на занятиях используются односторонние формы обучения.

Изучение отечественного и зарубежного опыта

Сегодня в институте широко реализуется практика изучения отечественного и зарубежного опыта в сфере образования.

Так, кафедрой управления, экономики и права на основании двустороннего договора, заключенного в феврале 2008 года между ЧИППКРО и Международной федерацией СЕМЕА (центры распространения методов активного воспитания), осуществляется международное сотрудничество по изучению актуальных проблем гуманизации сферы образования и государственно-общественного управления образования. В феврале 2009 года планируется провести форум с участием экспертов, ученых из Франции, Италии, Бельгии, Украины и России.

В течение девяти лет институт проводит конференцию «Интеграция методической (научно-методической) работы и системы повышения квалификации кадров», которая стала традиционной и пользуется популярностью среди педагогической общности субъектов Российской Федерации. За это время накоплен большой фактический опыт различных регионов России. Материалы активно используются при создании учебно-методических комплексов к образовательным программам, реализуемым кафедрами института.

Одним из направлений работы специалистов института является изучение опыта построения региональных систем оценки качества образования и качества образования. В рамках этого направления деятельности изучается опыт регионов, являющихся пилотными по теме оценки качества образования при реализации проекта создания общероссийской системы оценки качества образования (Московская область, Чувашская республика и Республика Саха (Якутия), Краснодарский и Красноярский край).

Изучается опыт стран Восточной Европы и США по результатам международных исследований PISA (международная программа по оценке образовательных достижений учащихся) и TIMSS (международный мониторинг исследования качества математического и естественнонаучного образования).

В соответствии с протоколом, подписанным правительствами Челябинской и Самарской областей, специалисты Челябинского института переподготовки и повышения квалификации работников образования изучают опыт Самарской области по разрыванию курсовой подготовки через систему образовательных кредитов.

В институте разработаны персонализированные программы для 15 преподавателей по повышению их квалификации через курсовую подготовку в различных регионах Российской Федерации и через обучение в аспирантурах и докторантурах Москвы, Екатеринбурга, Санкт-Петербурга.

В январе ЧИППКРО проинформировал институты повышения квалификации Российской Федерации о том, что ректорат просит рассмотреть возможность совместной организации проведения модульных курсов силами преподавателей одного института на базе других. Такой обмен опытом был бы весьма полезным при выстраивании мобильной системы повышения квалификации, позволил бы привлечь в региональные системы повышения квалификации лучших ученых и преподавателей в рамках сетевого взаимодействия. С октября совместная работа в данном направлении будет организована с Тюменью и Башкирией.

Таким образом основной задачей на ближайшую перспективу коллектив Челябинского института переподготовки и повышения квалификации работников образования видит в создании условий доступности качественного дополнительного профессионального образования для всех работников областной образовательной системы и организации работы по повышению квалификации в опережающем режиме в условиях модернизации российского образования.

ПРАВО

Заручитесь согласием

Как правильно оформить классное руководство?

О том, как правильно оформить классное руководство, возлагаемое на педагогических работников, рассказывает М. Ф. БУГАЕВА, правовой инспектор ОБКОМА ПРОФСОЮЗА

Воспитательные функции в общеобразовательном учреждении выполняют все педагогические работники. Существенное значение в решении задач воспитания принадлежит педагогическому работнику, на которого возложены функции классного руководителя (далее — классный руководитель). Приказом общеобразовательного учреждения функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе могут возлагаться на педагогического работника с его согласия. При этом оформляется дополнительное соглашение к трудовому договору педагогического работника о возложении на него дополнительной трудовой функции классного руководителя. Образец такого соглашения уже был опубликован в одном из номеров газеты «Вектор образования».

За выполнение данной функции педагогу выплачивается денежное вознаграждение. По своей правовой природе вознаграждение за классное руководство является не компенсационной выплатой, как зачастую пытаются толковать понятие «вознаграждение», а составной частью заработной платы педагогического работника со всеми вытекающими правовыми последствиями.

При регулировании вопросов, связанных с возложением на педагогических работников общеобразовательных учреждений функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе, рекомендуется руководствоваться тем же порядком, что и при распределении учебной нагрузки (пункт 66 типового положения об общеобразовательном учреждении, утвержденного постановлением правительства Российской Федерации от 19 марта 2001 года № 196), закрепляя соответствующие положения в коллективном договоре об-

щеобразовательного учреждения либо в локальном нормативном акте.

За неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине функций классного руководителя работодатель имеет право принять решение о прекращении выполнения работником этих обязанностей и выплаты доплаты и вознаграждения.

Следует отметить, что для педагогических работников, на которых возложены функции классного руководителя с соответствующей доплатой, в том числе до принятия решения об установлении за эту работу дополнительного вознаграждения, выплата доплаты и вознаграждения является существенным условием трудового договора, изменение которого при надлежщем исполнении этих обязанностей без согласия работника не допускается.

В отношении педагогических работников, которым установлено вознаграждение за классное руководство, необходимо внести изменения в тарификационные списки, а начиная с нового учебного года учитывать вознаграждение за классное руководство при тарификации на новый учебный год. Размер вознаграждения при этом следует определять с учетом количества обучающихся в классе по состоянию на начало учебного года.

Положения об осуществлении функций классного руководителя, утверждаемые на локальном уровне (в образовательном учреждении), должны содержать не только права (помимо права получения вознаграждения и надбавки) и обязанности классного руководителя, а также порядок возложения на учителя функций классного руководителя. Зачастую в школах в положениях о классном руководстве в этой части указывают то, что классный руководитель «назначается на должность и освобождается от должности» приказом директора школы.

Данное условие противоречит требованиям действующего законодательства, и в частности пункту 66 типового положения об общеобразовательном учреждении (утв. постановлением правительства РФ от 19 марта 2001 года № 196), предусматривающего возложение функций классного руководителя на педагогического работника образовательного учреждения с его согласия приказом образовательного учреждения. Тем более что штатным расписанием не предусматривается такая должность, как классный руководитель. Во избежание получения претензий со стороны органов, осуществляющих надзор за соблюдением законодательства, данное условие следует трактовать так: «Функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе возлагаются на педагогического работника с его согласия приказом директора школы».



Штатным расписанием не предусматривается такая должность, как классный руководитель

СОЦПРОС

Нужны ли попечительские советы в школах

Как показывает соцпрос, мы с трудом представляем, что это такое

История попечительских советов уходит в далекое прошлое. В царской России подобные организации опекали практически каждую школу, больницу, приют для бедноты. Попечители содействовали не только материально — следили за качеством образования, поощряли одаренных детей, привлекали внимание общественности к учебным проблемам.

В наши дни это явление вернулось менее десяти лет назад... Какой он, попечительский совет, сегодня в нашем представлении? Фонд «Общественное мнение» провел на эту тему опрос.

Респондентов спросили: «Каким должен быть состав попечительского совета? Многие видят эту структуру как расширенный вариант родительского комитета. По мнению 43% респондентов, в нее должны входить «близкие родственники», «родители», «матери и бабушки учеников», «хорошие родители». Некоторые «включили» в попечительские советы школьную администрацию (15%). Остальных социальных агентов называли значительно реже: представителей местной власти упомянули 6% респондентов, спонсоров — 4%, сотрудников правоохранительных органов — 2%, представителей общественных организаций — 2%, политиков и депутатов, руководителей предприятий — по 1%.

Сегодня в российских школах роль попечительских советов сводится главным образом к материально-финансовому вспомоществованию. Между тем, отвечая на вопрос, почему они считаются, что в школах нужны попечительские советы, респонденты (те из них, кто разделяет мнение о необходимости этих советов) чаще всего говорили о контроле за деятельностью функций в сфере воспитания — о том, что эти советы должны поддерживать дисциплину, порядок, нормальные взаимоотношения между учителями и учащимися: «Воспитание детей требует вмешательства независимых людей», «Будет больше порядка в школе», «Неуважение к работе учителя, молодежь распустина, грубая», «Безобразия в школе, дисциплина чтоб была, воспитывать уважение к школе и учителям» (7%).

Мнение, что деятельность попечительских советов должна иметь самое непосредственное отношение к основным вопросам школьной жизни — воспитанию и образованию (а не сводиться к «периферийной» материально-финансовой поддержке), звучало и в других ответах. Так, 4% респондентов говорили о том, что попечители должны заниматься детскими проблемами («защита интересов учеников», «оказывать помощь учащимся в сложных ситуациях», «раскрывать индивидуальные особенности детей», «чтобы лучше было детям»). Некоторые респонденты (2%) расширяют сферу компетенции попечителей до участия в учебном процессе («должны влиять на подходы к системе обучения», «для улучшения образования», «организовать процесс обучения наилучшим образом» и т. п.).

Довольно часто попечительские советы понимались как помогающая инстанция, поддерживающая школу и школьную администрацию в решении разнообразных проблем (без уточнения характера последних): «Для более эффективного решения проблем», «В помощь школе», «Затруднения в школах», «Помощь в делах школы», «Школу нужно поддерживать» (5%), «Для помощи учителям», «Одни учителя не справляются», «Чтобы помогать администрации школы», «Директору за всем не уследить», «Это по-

мощь школьному педагогическому коллективу» (2%).

Суждений, в которых помощь попечителей ограничивалась финансово-бытовыми вопросами, звучало на удивление немного. Кроме того, 2% респондентов говорили, что попечители должны помогать детям из малоимущих и неблагополучных семей.

Помимо учебно-воспитательных функций и функций материально-бытовой поддержки (в меньшей степени) респонденты наделили попечительские советы еще одной функцией — «политической», предполагающей участие попечителей в управлении школой и контроль с их стороны за деятельностью школьного педагогического коллектива. Так, 4% участников опроса настаивали на том, что «контроль за всем нужен, администрации одной нельзя доверять».

Некоторые видят в попечительских советах демократический институт самоуправления (вносят элементы самоуправления), «власть не должна быть централизованной», «коллективно дела решат быстрее и правильнее» — 1%. Другие — фискально-контролирующий орган («контролировать расходы», «контроль за распределением средств, которые собирают с родителей для нужд школы», «наши школы тоже стали коррупционными органами, надо следить за тем, куда идут деньги родителей» — 1%).

Отвечая на вопрос, нужны ли в школах попечительские советы, более половины респондентов (54%) затруднились высказать определенное мнение на этот счет. Число противников невелико — 8%. Объясняя свою позицию (также в форме ответа на вопрос), они либо высказывали общее сомнение в пользе такого рода организаций («лишняя головная боль», «без них обходились всегда», «бесполезно», «считаю формализмом все это», «там мало действия, больше разговоров», «у них нет функций, только все на бумаге», «это ничего не изменит» — 2%), либо квалифицировали их как новый способ сбора денег с родителей («это вымогательство денег», «только деньги собирают, обдирают очередь», «так как сводится к тому, что родители платят попечительские взносы» — 1%), либо отстоявали «суверенное» право школьного педагогического коллектива управлять жизнью школы и, следовательно, нести ответственность за решение ее проблем: «Учителя сами знают, как им работать, нечего им мешать», «Не нужно учителям мешать воспитывать детей», «Лишних нянечек школе не нужно», «Все вопросы могут решить администрация школы и родители».

Как известно, сегодня в школе решающее слово по всем вопросам принадлежит, как правило, директору и школьной администрации, и 29% респондентов считают, что так и должно быть. Сторонников более демократичной практики, когда по некоторым вопросам школьной жизни решающее слово принадлежит попечительским советам, несколько меньше — 20%. Значительная часть респондентов — 43% — затруднились ответить на вопрос, а тем 8% респондентов, которые считают попечительские советы не нужным школе органом, вопрос не задавался.

По материалам ФОМ

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ

ТРАДИЦИИ И ИННОВАЦИИ

Региональная система повышения квалификации работников профессионального образования нуждается в обновлении

П. И. КОСТЕНОК, проректор Челябинского института развития профессионального образования

Актуальность и общие подходы к решению проблемы обновления региональной системы подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников профессионального образования определяются, с одной стороны, тенденциями модернизации российского образования в целом, а с другой — особенностями настоящего состояния и функционирования данной системы. В контексте сказанного целесообразным представляется разумное сочетание традиций, накопленных за десятилетия, и инноваций, являющихся требованием времени.

Современное состояние дополнительного профессионального образования работников учреждений начального и среднего профессионального образования Челябинской области характеризуется:

- во-первых, непрерывностью, обусловленной использованием различных форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, обеспечивающих последовательное прохождение этапов аттестации руководителей и педагогов УНПО и УСПО на первую и высшую аттестационную категорию с возможным дальнейшим выходом на выполнение диссертационного исследования;

- во-вторых, обращением внимания на самообразование и дистанционное обучение слушателей, что также в свою очередь способствует непрерывности образования;
- в-третьих, поиском его нового содержания, форм, средств и методов, связанным с инновационным развитием образовательных учреждений;
- в-четвертых, расширением социального партнерства института, активным привлечением к обучению слушателей из учебных центров предприятий, автошкол и т. д.

Так, в качестве форм обучения используются комплексное повышение квалификации, тематическое обучение в объеме не менее 72 часов, стажировка, организуемая для специалистов с целью закрепления на практике их профессиональных знаний, умений и навыков, повышения рабочего разряда и др. Следует отметить, что традиционной стала практика проведения курсов повышения квалификации не только на базе ЧИРПО, но и на базе других учреждений (по их заявкам) как в Челябинске, так и за его пределами. Ежегодно количество групп, обученных в рамках выездных курсов, составляет около 30% от их общего количества.

Новой дополнительной образовательной программой стала программа «Педагогические основы деятельности мастера производственного обучения (преподавателя), осуществляющего подготовку руководителей автотранспортных средств».

В течение последних трех лет профессиональная переподготовка осуществлялась по программам «Менеджмент организации» (500 и 1200 часов) и «Профессиональное обучение» (500 и 1200 часов).

Часть занятий для руководителей образовательных учреждений в прошедшем учебном году была проведена в дистанционном режиме. Востребована в системе профессионального образования научно-методическая деятельность ЧИРПО, важнейшими направлениями которой были:

- проведение научно-методических семинаров и мастер-классов по проблемам реализации содержания профессионального образования на основе компетентностного подхода;
- методическое сопровождение деятельности учреждений по разработке программ рабочих профессий и

цифровых образовательных ресурсов, созданию интегрированных программ начального и среднего профессионального образования, проведению конкурсов профессионального мастера;

- экспертная оценка и рецензирование методических материалов;
- организационно-методическое сопровождение научного общества учащихся УНПО.

В частности, ряд учебно-методических материалов, подготовленных институтом, был отмечен дипломами областной выставки «Образование и карьера», одна разработка получила в прошедшие годы диплом Всероссийского выставочного центра. Количество электронных образовательных ресурсов по профессиям начального профессионального образования составляет сейчас более 500 единиц, тогда как к концу 2004/05 учебного года их насчитывалось всего 39. За десять лет проведения научно-практических конференций учащихся УНПО количество учреждений и детей — их участников — возросло в шесть раз.

Для проведения научно-исследовательской работы в ЧИРПО созданы научные лаборатории, занимающиеся самостоятельными исследованиями и курирующие деятельность областных экспериментальных площадок.

Показательно в этом плане сотрудничество института с Копейским горно-экономи-

Обособ значение сегодня приобретает научно-исследовательская и инновационная деятельность. Болевые точки — их недостаточная нормативная и финансовая обеспеченность, слабая координированность тематики, отсутствие соответствующего опыта у руководителей и преподавателей

ческим колледжем и профессиональным училищем № 34, с профессиональным училищем № 59. В первом случае активно идет эксперимент по наработке моделей и научно-методического сопровождения интеграции начального и среднего профессионального образования, во втором завершён эксперимент по обучению детей с ограниченными возможностями здоровья.

Самостоятельного упоминания заслуживает участие института в процессах информатизации образования. Созданный для этого расширенный межшкольный методический центр решал и решает задачи не только разработки электронных ресурсов (соответствующие показатели приводились выше), но и занимается вопросами технического оснащения учреждений, обучения применению информационно-коммуникационных технологий руководящих и педагогических кадров.

Дальнейшие перспективы института определены в программе развития на 2008—2013 годы.

Прежде всего нельзя игнорировать ведущие идеи, заложенные в основу модерни-

зации российского образования, которые можно считать методологическими ориентирами нашего развития. К ним относятся идеи:

- непрерывного образования человека в течение всей жизни;
- сочетания формального (спонтанного) образования (в рамках обучения в образовательном учреждении), неформального (в ходе прохождения тренингов, краткосрочных курсов на любом этапе профессионального становления или профессиональной карьеры) и информального (спонтанного) образования, реализуемого посредством самообразования;
- наличия моноуровневой, многоступенчатой и многоуровневой систем получения образования;
- соответствия качества дополнительного профессионального образования как внутренним закономерностям социально-профессионального становления специалиста как субъекта профессионально-образовательной деятельности и профессионального развития, так и соответствующим внешним нормам, выраженным национальной рамкой квалификаций, профессиональными стандартами и т. д.;
- взаимосвязи образования с постоянным формированием культурно-образовательной среды;
- открытости, гибкости, вариативности и динамичности изменений в системе дополнительного и профессионального образования.

Следование указанным стратегическим ориентирам предполагает:

- расширение спектра реализуемых образовательных программ в сочетании с усилением вариативности обучения;
- дальнейшее совершенствование кадровой политики, связанной с привлечением в институт работников, имеющих ученые степени, звания, а также педагогов-практиков, с организацией института соискателям ученых степеней внутри учреждения;

— расширение социального партнерства по всем направлениям деятельности с учреждениями и организациями различных форм собственности и ведомственного подчинения с целью создания образовательного округа ЧИРПО;

— активное включение коллектива в научно-исследовательскую и инновационную работу, проводимую в профессиональных училищах и лицеях, техникумах и колледжах;

- развитие информатизации образования;
- коммерциализацию образовательных и научных услуг и т. д.

В частности, с нового учебного года подготовка слушателей будет осуществляться по учебным планам, включающим вариативные составляющие, в содержании курсов которой будут раскрываться особенности реализации различных педагогических технологий и технологий управления профессиональным образованием.

Одним из вопросов содержания курсов станет также вопрос обеспечения перехода к новым государственным образовательным стандартам

начального и среднего профессионального образования. Особое внимание будет уделено такой категории педагогических работников, как мастера производственного обучения, так как большинство из них, согласно данным лаборатории социологических исследований ЧИРПО, не имеют не только педагогического, но и высшего образования.

Важнейшим направлением деятельности института по расширению социального партнерства является привлечение потенциальных работодателей как к определению содержания и организации обучения, так и к разработке процедур оценки качества образования.

Работодатели при этом должны стать и потребителями педагогической продукции, и организаторами образовательного процесса. Отмеченное работает в конечном итоге на решение важнейшей задачи любого образовательного учреждения — повышение качества образования.

В условиях модернизации образования особое значение приобретает научно-исследовательская и инновационная деятельность. Болевые точки в данном случае — их недостаточная нормативная и финансовая обеспеченность, слабая координированность тематики проводимых исследований, отсутствие соответствующего опыта у руководителей и преподавательского состава УНПО и УСПО. Кроме того, зачастую отмеченная деятельность не проводится в системе, отсутствует должная взаимосвязь между результатами научных исследований и их практическим использованием в рамках инновационной работы. Например, уже упоминавшиеся нами профессиональное училище № 59 недавно перестало быть экспериментальной площадкой Министерства образования и науки Челябинской области в связи с успешным завершением эксперимента, но оно могло бы стать в дальнейшем инновационной площадкой для освоения и распространения полученных им интереснейших результатов по профессиональному обучению подростков с ограниченными возможностями здоровья.

Комплексным направлением работы, которому ЧИРПО уделяет и будет уделять самое серьезное внимание, является деятельность ресурсных центров, которые по сути своей есть пример инновационных образовательных учреждений. Помощь этим учреждениям найти и реализовать инновационные подходы в обучении, управлении образовательным процессом, социальном партнерстве — важная задача института. У нас уже есть определенные наработки в вопросах оценки деятельности ресурсных центров и достижений отдельных учащихся. Их необходимо развивать и далее. Повышению компетентности руководителей ресурсных центров будет способствовать их участие в организуемом в будущем учебном году постоянно действующем семинаре для руководящего состава УНПО и УСПО «Инновационное управление развитием учреждения профессионального образования».

Говоря о перспективах, нельзя не упомянуть активно решаемую проблему информатизации образования. В указанном контексте нам не обойтись без создания единого информационного пространства профессионального образования Челябинской области, развития дистанционного обучения, разработки электронных учебно-методических комплексов, внедрения электронного документооборота и т. д.

В эпоху перемен

Недавно открытый политехнический колледж уже сегодня называют уникальным

А. Ф. ЛЫНДИН,
директор политехнического колледжа,
Магнитогорск

«Чтоб вам жить в эпоху перемен!» — старинное китайское проклятие, адресуемое врагам. Но не всегда перемены — признак отсутствия стабильности, страха и неуверенности в завтрашнем дне. Те изменения, что наконец-то дошли до сферы образования, мягко говоря, ощущимо положительны. Напряжому это можно увидеть и проследить в недавно открытом политехническом колледже Магнитогорска.

Начало этого года было ознаменовано созданием нового образовательного учреждения ГОУ СПО «Политехнический колледж» на базе профессиональных лицеев № 13, 41 и профессионального училища № 97 по инициативе ОАО «ММК» и правительства Челябинской области. Общественным основанием для создания многоуровневого профессионального учебного заведения стали потребность комбината в рабочих, обладающих более высокой квалификацией, и уровень технического и кадрового потенциала самих учреждений.

Колледж имеет лицензию на подготовку по 12 специальностям среднего профессионального образования, 24 профессиям начального профессионального образования и 49 профессиям общероссийского классификатора по программам свыше 500 часов, реализует программы базового уровня с присвоением квалификации «Техник» и повышенного уровня «Старший техник». В процессе обучения все студенты получают одну или две смежные профессии.

Понятно, что предпосылки для создания подобного рода учебного заведения весьма объективны и серьезны. Не менее серьезны и затраты на переоборудование и комплектацию новых учебных лабораторных стендов, аналогичных оборудованию в цехах ОАО «ММК».

В 2007 году профессиональное училище № 97 выиграло конкурс по отбору государственных образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, внедряющих инновационные образовательные программы в рамках национального проекта, что позволило создать уникальные кабинеты и лаборатории для подготовки не только техников, но и рабочих высокой квалификации. Стоимое приобретение оборудования составило около 60 млн рублей.

В 2008 году политехнический колледж представил на конкурс (и вновь победил) программу «Создание системы подготовки высококвали-

фицированных специалистов и рабочих кадров для обслуживания автоматизированных систем и приводов металлургического производства», которая была поддержана правительством области, Министерством образования и науки Челябинской области и ОАО «ММК». Победа в конкурсе в 2008 году позволит приобрести типовой комплект оборудования для лаборатории «Системы автоматического регулирования», универсальный компьютерный тренажерный комплекс для машинистов, а также создать новые лаборатории.

Победы политехнического колледжа в федеральных конкурсах государственной поддержки подготовки рабочих кадров и специалистов для высокотехнологичных производств позволили ему приобрести лабораторные и издательский комплексы, учебный класс в комплекте со станками, фрезерный и токарный центры, учебные стенды. Благодаря нацпроекту была создана достойная учебно-техническая база по подготовке рабочих и специалистов по металлообработке, сварочному производству и слесарей-гидравликов.

Владея столь развитой материально-технической базой, колледж с уверенностью можно назвать уникальным в общероссийском масштабе среди образовательных учреждений. Еще одним из показателей является широкий спектр профессий, а также возможность каждого выпускника колледжа в построении личной карьеры, связанной с деятельностью металлургического комбината.

Основными стратегическими партнерами колледжа являются предприятия группы ОАО «ММК», ЗАО «Механоремонтный комплекс», ООО «Электроремонт», ООО «ММК-МЕТИЗ», ООО «Завод металлоизделий», ОАО «Завод металлургического машиностроения», ЗАО «Уральская вагоноремонтная компания» и другие, потому можно с уверенностью утверждать, что в эпоху перемен — производство каждое звено равно и значимо.



Благодаря нацпроекту в колледже была создана достойная учебно-техническая база для подготовки рабочих и специалистов

Надежный партнер для школ и детских садов

Компания «НовТехСервис» предлагает комплексное решение ваших проблем

В последние годы все больше внимания уделяется современному оснащению образовательных учреждений. Руководители школ и детских садов сталкиваются с необходимостью обновления материальной базы учебных заведений, приобретения необходимого оборудования. Немаловажное значение при этом уделяется поиску баланса между высоким качеством и доступной стоимостью.

Свои услуги на рынке предлагают множество фирм. Но как найти ту, которая смогла бы гарантировать одновременно и качество продукции, и сравнительно приемлемые цены, и разнообразие предлагаемой продукции? Здесь неискушенному потребителю невольно и растеряться. А ведь каждому учреждению нужен надежный партнер, с которым

нни — «Новые технологии и сервис».

На сегодняшний день «НовТехСервис» накопил немалый опыт в поставке необходимых материалов и оборудования, что позволяет в кратчайшие сроки обеспечить учреждения всем необходимым.

Как познакомиться с продукцией ООО «НовТехСервис» и приобрести ее?

6 причин, по которым выгодно заказывать оборудование в компании «НОВТЕХСЕРВИС»:

- 1** качественная, сертифицированная, инновационная продукция
- 2** экономия бюджетных средств
- 3** бесплатная доставка до потребителя
- 4** минимальные сроки поставки
- 5** гарантийное, постгарантийное обслуживание
- 6** разнообразие предлагаемой продукции

можно поддерживать отношения в течение длительного времени, который не обманет и не подведет.

Предлагается обратиться внимание на компанию «НовТехСервис». Уникальность этого предприятия состоит в том, что оно берет комплексно решать проблемные вопросы снабжения и оснащения организаций всем необходимым для их нормальной функционирования.

«НовТехСервис» предлагает образовательным учреждениям компьютерное оборудование, а также гарантийное и постгарантийное обслуживание поставляемого оборудования.

Примечательно, что предприятие старается предлагать инновационные решения, малоизвестные не только в Челябинской области, но и на Урале в целом. Отсюда и родилось название компании

Каталог компании представлен на сайтах:

- www.obrazovanie74.ru;
- www.nts74.ru (новый сайт о компьютерах и инновационном проекционном оборудовании);
- www.kompsnab.ru;
- www.novtechservice.ru.

Оформить заявку можно, написав письмо (e-mail: ntservis@mail.ru, edntservis@mail.ru) или позвонив по телефону: (351) 775-11-23, 775-16-89 (факс).

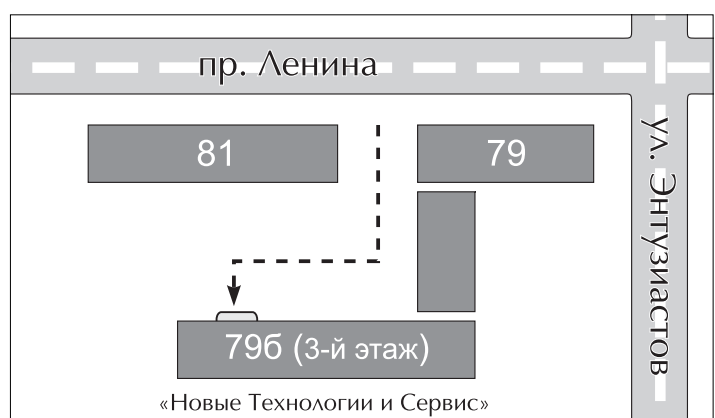
В заявке необходимо сообщить, что и в каком количестве вы хотите приобрести, и указать ваши реквизиты для оформления пакета документов.

Мы полны профессионализма и идей, которые готовы разделить с вами. Будем рады видеть вас в числе наших партнеров!

Коллектив
ООО «НовТехСервис»

Схема проезда

(остановка общественного транспорта «Гражданпроект»)



КОМПЛЕКСНОЕ СНАБЖЕНИЕ УЧРЕЖДЕНИЙ

ООО «НовТехСервис» ЧЕЛЯБИНСК

г. Челябинск, пр. Ленина, 79Б, офис № 7
тел.: (351) 235-12-08, 231-55-22
тел./факс: (351) 775-11-23, 775-16-89
НАШИ САЙТЫ: www.obrazovanie74.ru
www.kompsnab.ru

Выпускающий редактор

Т. В. Абрамова

Учредитель и издатель
ООО «Издательский центр
«Взгляд»»

Директор

Е. В. Дрибинский

Главный редактор

Ю. А. Калинин



ЭКСПЕРТНЫЙ СОВЕТ

Председатель

В. В. Садырин, министр образования и науки Челябинской области

Н. А. Пугачева, заместитель министра образования и науки Челябинской области

Н. И. Фушкова, заместитель министра образования и науки Челябинской области

Т. В. Абрамова, начальник управления общего образования и социальной поддержки детей Министерства образования и науки Челябинской области

Е. С. Комарова, начальник управления дошкольного образования Министерства образования и науки Челябинской области

В. Н. Кесиков, ректор ГОУ ДПО «Челябинский институт переподготовки

и повышения квалификации работников образования»

ГОД СЕМЬИ

РОДИТЕЛИ, ОБЪЕДИНЯЙТЕСЬ!

Как взаимодействуют семья и школа в Челябинской области



А. А. ГЛАЗЫРИНА, специалист Министерства образования и науки Челябинской области

В ЧЕЛЯБИНСКОЙ ОБЛАСТИ СЛОЖИЛАСЬ СИСТЕМА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ, ОБЩЕСТВЕННЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, СТРУКТУР РОДИТЕЛЬСКОГО СООУПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ НА ОСНОВЕ ПАРИТЕТНОГО РЕШЕНИЯ ПРОБЛЕМ РАЗВИТИЯ ОБЛАСТНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ, АКТИВНОГО УЧАСТИЯ РОДИТЕЛЕЙ В УПРАВЛЕНИИ ОБРАЗОВАНИЕМ, КОНСТРУКТИВНОГО ОБСУЖДЕНИЯ И РЕШЕНИЯ ПЕРВОочЕРЕДНЫХ ЗАДАч СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

В последние два года в городах и районах области активно привлекается родительское участие в управлении образованием. В Челябинской области родители активно формируются общественно-государственные объединения: советы образовательных учреждений, ассоциации выпускников, родительская общественность организуется в попечительские советы, родительские комитеты, советы взрослых и т. д.

На муниципальном уровне созданы советы содействия развитию муниципальных образовательных систем, родительские ассоциации, фонды развития образования. В 44% школ действует орган родительского самоуправления, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления учреждениями.

Деятельность попечительских советов направлена на улучшение условий организации обучения, совершенствование материально-технической базы образовательного учреждения, привлечение внебюджетных средств, а также организацию контроля за использованием целевых финансовых средств и добровольных пожертвований юридических и физических лиц на развитие образования.

Реализация приоритетного национального проекта «Образование» в 2006–2008 годах повлекла за собой всплеск общественной активности и участия гражданских институтов в оценке качества работы системы образования.

Национальный проект «Образование» способствует привлечению родительской общественности к проблемам системы образования. В Челябинской области родители включены во все основные этапы и направления реализации национального проекта «Образование».

Правительство и губернатор Челябинской области, главы муниципальных образований придают особое значение участию родителей в процессах возрождения и становления статуса семьи, ее прямой заинтересованности во взаимодействии с системой образования.

Совместная целенаправленная деятельность всех участников образовательного процесса, органов власти, институтов гражданского общества позволила сохранить базовые гарантии обеспечения жизнедеятельности и развития детей, минимизировать потери в их уровне жизни, обеспечить доступ детей к современным информационным средствам, использовать разнообразные формы материальной поддержки семей с детьми, значительно сократить масштабы детской преступности, наркомании и других социальных явлений.

В июле 2006 года в нашей области была создана и зарегистрирована региональная общественная организация «Совет родителей обучающихся» в 2006–2008 годах повлекла за собой всплеск общественной активности и участия гражданских институтов в оценке качества работы системы образования.

Идея создания отделений областного совета родителей в городских округах и муни-

ципальных районах поддержана главами муниципальных образований в целях объединения усилий системы образования как государственного института и родительской общественности в деле воспитания детей.

Целями организации являются:

1. Реализация прав родителей на участие в общественном управлении образовательной системой, так как мы, родители, являемся заказчиками образования своих детей.

2. Общественная поддержка семьи как основной ячейки общества.

Структура организации состоит из трех уровней: областного совета, в который входят местные отделения, создаваемые в городах и районах (например, городской совет родителей г. Челябинска или г. Миасса), а третий уровень являются первичные отделения, которые входят в состав местных. Первичные отделения создаются на базе образовательных учреждений (школ, детских садов, клубов) и называются советом родителей школы.

Участывая в государственно-общественном управлении, совет родителей работает со всеми органами власти, обсуждает вопросы образования совместно с муниципальными органами управления образованием, Министерством образования и науки Челябинской области.

2008 год в России объявлен Годом семьи. Первыми и наиболее востребованными мероприятиями Года семьи стали организация работы детского телефона доверия для детей и родителей и центра поддержки родительских советов образовательных учреждений для оказания организационной и правовой поддержки органам родительского самоуправления. Эти проекты реализуются при активной поддержке областного совета родителей.

Детский телефон доверия — это оказание экстренной психологической помощи детям на анонимной

основе. Психологами службы разработан алгоритм работы с сообщением по фактам жестокого обращения с ребенком, состоящий из проверки информации, определения степени срочности, обеспечения безопасности ребенка, поиска заинтересованных взрослых, установления контроля за ситуацией. На телефон доверия поступает достаточно большое количество обращений от родителей детей — до 30 звонков в день.

В центре поддержки родителей совета осуществляется консультативное взаимодействие родителей как по вопросам деятельности органов родительского самоуправления, так и по правам родителей. Консультации осуществляют различные специалисты — бухгалтер, юрист, психолог и другие.

В перспективе создание детского городского совета, основанного на идее объединения лидеров ученического самоуправления школ, совершенствование механизма привлечения родительских средств в образовательную систему, издание газеты, которая будет полезна родителям и интересна детям.

В результате работы совета родителей по итогам недавно проведенного социологического исследования, а также по результатам звонков на детский телефон доверия выяснилось, что 94% граждан считают необходимым введение полномоченных по правам ребенка в городе Челябинске и Челябинской области.

В настоящее время организация добивается введения института полномоченного по правам ребенка в Челябинске и Челябинской области.

Задача совета родителей — объединить родителей Челябинской области и вместе отстаивать свои интересы, чтобы даже в отдаленных районах области родители не были оставлены один на один со своими проблемами, а чувствовали за своей спиной поддержку и огромную силу.

ИСТОРИЧЕСКАЯ ДАТА

3 АВГУСТА

В МОСКВЕ НА 90-м ГОДУ ЖИЗНИ ССОНЧАЛСЯ ИЗВЕСТНЫЙ ПИСАТЕЛЬ, НОВЕЛЛЕВИК ЛАУРЕАТ АЛЕКСАНДР ИСАЕВИЧ СОЛЖЕНИЦЫН (1918–2008)



Весной в издательстве «Молодая гвардия» вышла книга писателя и литературоведа Людмилы Сараскиной «Александр Солженицын». В ней впервые представлена вся биография нашего великого соотечественника. А. И. Солженицын предоставил автору возможность и право работать с его дневниками и письмами.

«8 февраля в Перedelкинe, где работал А. И., в неурочное время раздался телефонный звонок. Жена сообщила: принесли повестку. «Гр-н Солженицын А. И. Вам надлежит явиться в прокуратуру СССР — улица Пушкинская, 15а, 8 февраля 1974 г. в 17.00, комната 513, этаж 5-й». Часа через два послышался топот на крыльце дома и стук в стекло. Лидия Корнеевна (Чуковская, дочь К. Чуковского, давняя приятельница Солженицыну) вышла на крыльцо: трое в штатском явились по поводу ремонта дачи», просверлили А. И. глазами, потом ушли сразу все. Следовало признать, что землетряс (так они с женой называли роковое развитие событий) начался, но А. И. остался в Перedelкинe до понедельника. Весь участок был обложен круговой слежкой. 10-го сквозз очепление к нему провались, дав себя заречь, друзья — Борис Можжев и Юрий Любимов. «Вот так смельчак! Очень я был тронут этим их прощальным блокэдой. Посидели полчаса, попросились доброго уж мне было не ждать».

«1 июля 1998 года указом президента России был восстановлен самый первый из российских орденов, учрежденный Петром I в 1698 году и выдававшийся (вплоть до 1917-го) за боевые подвиги и гражданские доблести, — орден Святого апостола Андрея Первозванного, высшая государственная награда Российской Федерации. В указе отмечалось, что этим орденом (девиз: «За веру и верность») будут награждаться «выдающиеся государственные и общественные деятели и другие граждане Российской Федерации за исключительные заслуги, способствующие процветанию, величию и славе России». Первыми кавалерами восстановленного ордена стали академик Д. Лихачев, оружейник М. Калашников и президент Казахстана Н. Назарбаев.

В случае Солженицына история с высшей наградой дала осечку. Когда-то Твардовский выдвигал любимого автора на Ленинскую премию, но власть зартанчилась и в награде отказала. Теперь потягать капризу власти отказывался сам писатель. Личное поздравление от Б. Ельцина как частного лица он принял, а орден как знак государственного благоволения отверг: «До меня дошли сведения, что президентский совет по культуре рекомендовал награждать меня орденом к моему 80-летию. Если эти сведения верны, хочу удержаться от этого шага. От верховной власти, доведшей Россию до нынешнего гибельного

состояния, я принять награду не могу — не та обстановка в стране», — заявил А. И. Слова отречения (заранее направленные в администрацию президента в письменном виде, но не возмевшие действия) были вынужденно произнесены со сцены театра на Таганке — в день своего юбилея Солженицын был на премьере спектакля Ю. Любимова «Шарашка», поставленного по роману «В круге первом». Название премьеры, как вывеска, висело над входом в театр — празднование юбилея как бы в «спецтюрьме» и в компании «подельников» лучше всего отражало смысл торжества. Декорацией спектакля, которая стала и декорацией юбилейной церемонии, были тюремные нары. «На меня нахлынули чувства», — говорил А. И. со сцены, — я вспомнил многих тех, кого сегодня уже нет...»

...Зад, замерев, слушал речь юбиляра, выделявшего паузами каждое слово, но еще не знал, что главное действие впереди. Безмолвно выжидали артисты в лагерных буллахтах, и, кажется, сильно был смущен режиссер спектакля, сыгравший Сталина, — незапланированная мизансцена совершенно выпадала из сценария торжества.

«При нынешних обстоятельствах, — добавил А. И. в своих письмах, — когда люди голодают за зарплату и багует учителя, я принять орден не могу. Может быть, через некоторое-недалеко время, когда Россия выберется из своих невылазных бед, сыновья мои примут эту награду за меня».

Ю. Лукжков, выступавший вслед за юбиляром, точно оценил момент: «Сейчас он совершил поступок, на который способны только люди, ко душой болеет за то, что у нас происходит...»

«Солженицын не раз говорил, ссылаясь на русскую пословицу, что умирает не старый, а постелый. То есть тот, кто уже сделал все, что было написано ему на роду. Но чудится (и так ведь бывало уже не раз!), что судьба А. И. при всей своей беспредельной щедрости на вызовы и испытания, при всей огромности им содеянного что-то очень большое, важное держит под запас, раскидывая карты, готовит сюрпризы и не отпускает своего избранника на покой. И ему придется, как встарь, отдавать, каковы новые цели и куда надлежит двигаться — быть может, опять по лезвию ножа — вплоть до последних решений судьбы. Пусть бы только она замешкалась, современнела, притормозила своей неутомимой ход...»

• Газета зарегистрирована Управлением Федеральной службы по надзору за соблюдением законодательства в сфере массовых коммуникаций и охране культурного наследия по Уральскому федеральному округу; Рег. ПИ № ФС11-0277

• Отпечатано в ООО «Типография «Паритет»», 454081, г. Челябинск, ул. Героев Танкограда, 20
• Печать офсетная
• Объем 8 п. л.
• Тираж 2000 экз.
• Цена свободная
• Заказ № 3678

• Телефон редакции: (351) 271-97-07
• Почтовый адрес 454126, г. Челябинск, ул. Худякова, 20
• E-mail: sales@vzglyad.e7.ru, vzglyad@inbox.ru
• www.icv-kniga.ru
• Подписной индекс 54608