

# «ДОРОЖНАЯ КАРТА» ОБРАЗОВАНИЯ

## КАДРЫ. РЕСУРСЫ. ВОЗМОЖНОСТИ

ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКОЕ ИЗДАНИЕ



# Пора в путь

*Изменений в системе образования ждут дети, родители, учителя, государство. Первые хотят, чтобы учиться было интересно. Вторые — чтобы первые смогли найти себя во взрослой жизни. Учителя стремятся к самореализации, которая бы достойно оплачивалась. Государство заинтересовано в том, чтобы система образования работала на опережение и уже сегодня готовила тех, кто завтра выведет страну на новый уровень развития. Для этого необходимо четко определить цели, ответственных за их достижение на всех уровнях, круг задач, решаемых федеральным ведомством, органами государственной власти в регионах, планировать конкретные действия всех ключевых групп участников готовящихся изменений. О проекте «Дорожные карты», синхронизирующем локальные планы в образовании, рассказывает Заместитель Министра образования и науки Российской Федерации Александр Повалко.*

**-А**лександр Борисович, какова главная идея проекта «Дорожные карты» в образовании?

— Федеральная «дорожная карта» была утверждена 30 декабря 2012 года распоряжением Правительства Российской Федерации № 2620-р как комплекс основных мер по реализации структурных изменений в образовании и науке, учитывающий положения и целевые значения, установленные майскими указами Президента Российской Федерации В. В. Путина.

В соответствии с этим документом во всех регионах России были разработаны и утверждены свои планы развития — региональные «дорожные карты». И именно в них с учетом особенностей развития регионов, их потребностей и возможностей были детализированы мероприятия по развитию дошкольного, общего и дополнительного образования детей, а также профессионального образования.

Региональные планы развития отвечают на значимые для людей вопросы: сколько будет построено новых детских садов и в какие сроки; как будет решаться проблема очередей в детские сады; как будут меняться условия в школах для обеспечения перехода на новые образовательные стандарты; как будет расти заработная плата работников образования; по каким программам будут получать профессию выпускники наших школ?

— С федеральной картой все более или менее ясно — она направлена на реализацию майских указов президента. А зачем нужны региональные «дорожные карты»?

— Дело в том, что по российскому законодательству значительная часть вопросов, касающихся работы системы образования, вопреки расхожему мнению, отнесена к компетенциям региональных и муниципальных органов власти. И именно они, а не Федерация, формально отвечают за выполнение указов. Приведу только один пример: повышение заработных плат педагогическим работникам. Минобрнауки России фактически может напрямую работать по этому вопросу только с вузами, поскольку обязательства по финансированию высшего образования являются федеральными. И Министерство отвечает за то, чтобы заработные платы профессорско-преподавательского состава повышались. Напомню, что в федеральном бюджете для этого предусмотрены довольно



«  
Планируемые изменения в сфере образования — это бесспорный приоритет, осознаваемый обществом и поддержанный Президентом России»

значительные средства — в строгом соответствии с правительственной Программой поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях.

Если же говорить о педагогических работниках дошкольного, общего, дополнительного образования детей и профессионального образования, то финансовое обеспечение этих организаций отнесено к компетенциям региональных и муниципальных властей. Мы просто не имеем права финансировать эти уровни образования из средств федерального бюджета.

Вместе с тем все понимают, что без помощи центра регионы повысят заработ-

## официально

Указ Президента РФ от 7 мая 2012 года № 599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»

В целях дальнейшего совершенствования государственной политики в области образования и науки и подготовки квалифицированных специалистов с учетом требований инновационной экономики постановляю:

1. Правительству Российской Федерации:
  - а) обеспечить реализацию следующих мероприятий в области образования:
    - разработку и реализацию до конца декабря 2012 года мер, направленных на повышение эффективности Единого государственного экзамена;
    - утверждение в июле 2012 года федеральных государственных образовательных стандартов среднего (полного) общего образования;
  - б) обеспечить достижение следующих показателей в области образования:
    - увеличение к 2020 году числа детей в возрасте от 5 до 18 лет, обучающихся по дополнительным образовательным программам, в общей численности детей этого возраста до 70–75%, предусмотрев, что 50% из них должны обучаться за счет бюджетных ассигнований федерального бюджета.

2. Правительству Российской Федерации совместно с органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации:
  - а) принять к сентябрю 2012 года меры, направленные на ликвидацию очередей на зачисление детей в возрасте от трех до семи лет в дошкольные образовательные учреждения, предусмотрев расширение форм и способов получения дошкольного образования, в том числе в частных дошкольных образовательных учреждениях.

ные платы до необходимого уровня вряд ли смогут. В 2013 году они получили на эти цели федеральные дотации в размере 100 млрд рублей, а в 2014-м получают еще 120 млрд рублей, но, правда, не только на зарплаты педагогов, но также врачей, работников культуры и других категорий, перечисленных в одном из президентских указов мая 2012 года. Дальше нам остается зафиксировать, что эти деньги действительно будут направлены на повышение заработных плат. И в «дорожных картах» эти обязательства прописываются явным образом через целевые показатели.

То есть региональные «дорожные карты» — это инструмент, при помощи которого мы закрепляем определенные обязательства, выполнение которых напрямую не может осуществляться Министерством, за регионами. И конечно, эти обязательства касаются не только заработных плат педагогических работников. Кстати, регионы действуют ровно так же, работая с муниципалитетами. Например, зарплаты воспитателей, сокращение очередности в дошкольном образовании фиксируются на уровне муниципальных «дорожных карт».

Планируемые изменения в сфере образования — это бесспорный приоритет, осознаваемый обществом и поддержанный Президентом России. В региональном бюджете все важно, но при принятии сложных решений о перераспределении запланированных ресурсов необходимо выделить приоритеты. Региональным властям необходимо добиваться того, чтобы бюджет, утверждаемый в очередном финансовом году на развитие системы образования, позволял обеспечить выполнение мероприятий и достижение целевых показателей, которые были заявлены губернаторами в «дорожных картах» как обязательства по выполнению майских указов Президента России.

— *А как вы добивались соответствия региональных «дорожных карт» федеральной?*

— Прежде всего посредством работы с регионами над их планами развития образования. Конечно, достаточно формализованной работы. Министерство еще прошлой зимой разработало методические рекомендации по формированию «дорожных карт» субъектов. Мы также смотрели и комментировали планы регионов с точки зрения их соответствия майским указам президента и федеральным целевым показателям.

Длительный процесс согласования региональных «дорожных карт» в Министерстве (а по отдельным проектам мы прошли до десяти корректировок) показал, что эта работа была во многом новой и для Минобрнауки России, и для региональных чиновников. Но в результате мы завершили подготовку планов фактически за три месяца.

Я бы еще раз подчеркнул, что региональные «дорожные карты» учитывают особенности систем образования, в которых работают наши коллеги в субъектах Российской Федерации. Таким образом, мы пытались учесть сложившиеся дисбалансы территориального развития, рынка труда, социальной сферы, о которых говорил год назад президент России в послании Федеральному Собранию. И наша задача состоит в том, чтобы эти дисбалансы преодолеть разными способами. Так, например, один из ключевых на этот и следующий годы сюжет «дорожных карт» — ликвидация очереди в детские сады. Регионы по-разному решают эту задачу: кто-то возвращает переданные предпринимателям в «лихие 90-е» здания, кто-то развивает негосударственное дошкольное образование, кто-то ремонтирует, кто-то строит. Наша задача ведь не состоит в том,

чтобы все регионы причесать под одну гребенку. Мы, условно говоря, формируем меню мероприятий, а субъекты федерации выбирают, какие из них наиболее эффективны в конкретных условиях.

— *Обязательства регионов зафиксированы, а что будет дальше? Откуда мы узнаем, что они выполнены?*

— Реализация федеральной образовательной политики в регионах отслеживается в специально организованной системе мониторинга. Взятые субъектами Российской Федерации обязательства по повышению заработных плат педагогических работников, строительству и реконструкции зданий для детских садов и школ и по другим мероприятиям отражены в системе показателей. Отслеживая показатели, мы можем сказать, какие регионы двигаются к цели быстрее, а какие медленнее, а кто вообще стоит на месте. Для нас это в первую очередь возможность диагностики ситуации, а во вторую — управленческий инструмент. Дело в том, что на будущий год федеральные дотации регионам будут увязаны с продвижением регионов по дорожным картам. И работа регионов-лидеров точно будет оценена.

На сайте Министерства в открытом доступе есть все документы, регламентирующие мониторинг. Его первый этап будет строиться в уже ставшей привычной для отрасли системе: в регионах данные в систему вносят операторы — ответственные специалисты региональных министерств и департаментов образования. С федерального уровня осуществляется координация и методическая поддержка. В результате на всех уровнях мы получаем данные для аналитической работы.

— *Сейчас много говорят о введении эффективного контракта для педагогических работников. Что это такое?*

— Да, вопрос введения эффективно-го контракта действительно обсуждается, причем не только применительно к образованию. Обещанное и выполняемое повышение заработных плат достигается за счет нелегко дающихся решений по оптимизации затрат и перераспределению финансовых ресурсов. Мобилизуя такие большие средства (по самым грубым оценкам, в этом году более 200 млрд рублей только системе образования) на оплату труда педагогов, мы должны видеть результаты их работы, понимать, как это скажется на качестве работы наших детских садов, школ, вузов.

Мы прекрасно понимаем, что в любой организации есть люди, чья работа существенно влияет на повышение планки достижений, чей вклад в результат очевиден. И если нам удастся «увидеть»

## официально

Дмитрий Медведев,  
Председатель Правительства РФ:

— Дошкольное образование, напомню, у нас получают 5,5 млн детей в возрасте от трех до семи лет, потому что мы сейчас в основном говорим об этой категории, но еще почти 500 тыс. стоят в очереди, которой, как известно, к 1 января 2016 года быть вообще-то не должно. И люди ждут, что их проблема будет решена. Результаты в целом есть: с начала года в детских садах появилось дополнительно почти 220 тыс. новых мест. Это колоссальный результат, если сравнивать с тем, как это происходило последние годы, то есть он существенно, в разы, превосходит то, что было, но тем не менее пока этого недостаточно. Хочу также обратить внимание на то, что мы должны делать в будущем. Мы с вами за ближайшие два года должны эту проблему решить.

Из выступления на селекторном совещании

«О модернизации региональных систем дошкольного образования»,  
16 октября 2013 года

Региональные планы развития отвечают на значимые для людей вопросы:

сколько будет построено новых детских садов и в какие сроки; как будет решаться проблема очередей в детские сады; как будут меняться условия в школах для обеспечения перехода на новые образовательные стандарты; как будет расти заработная плата работников образования; по каким программам будут получать профессию выпускники наших школ

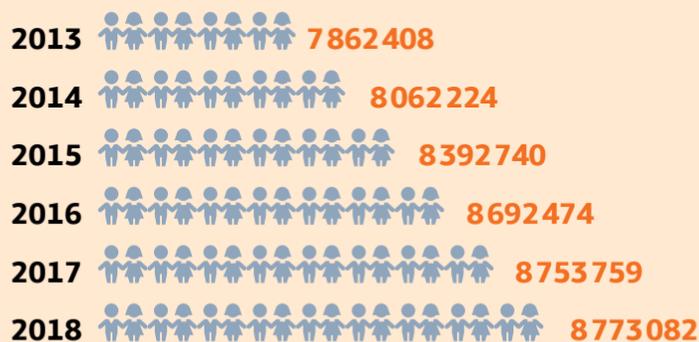
этих людей, обеспечить для них адекватное вознаграждение, это и будет эффективным контрактом. Оценка и признание труда должны выражаться в том числе и в доходах работников. А всем платить одинаково — значит консервировать сложившуюся, но не всегда эффективную систему отношений. Такой «уровниловки» в образовании нет и не планируется.

Эффективный контракт — это качественное обновление действующих в образовательных организациях систем оплаты труда. В регионах сегодня применяются различные модели начисления зарплаты, объединяет их одно — они должны обеспечивать дифференциацию вознаграждения сотрудников, выполняющих работы различной сложности, показывающих результаты, которые признаны ценными для общества. Выплачивать премии, бонусы и надбавки надо не за увеличение объемов выполняемой работы.

Кстати, благодаря мониторингу мы видим, что аудиторная, или, как говорят, «горловая», нагрузка педагогов в целом по России за почти два года повышения учительских заработных плат не увеличилась — в среднем учитель стал работать больше всего от 22 до 24 часов. Это для нас важно, значит, инструмент повышения зарплаты — не простая арифметика: чем больше часов, тем больше доход. Важно также и то, чтобы у образовательной организации было достаточно ресурсов для применения этого инструмента, в том числе хватало содержательных решений для достижения приоритетных показателей качества работы.

— *Александр Борисович, и все-таки, как «дорожные карты» повлияют на развитие образования, ответят на имеющиеся в обществе ожидания?*

— Базовым вопросом остается финансирование сферы образования. «Дорожная карта» является инструментом, позволяющим планировать развитие региональной системы образования с учетом приоритетов. В системе образования сегодня проходят этапы взросления те, кого ждут различные отрасли экономики России, те, кто будет уже по своим «дорожным картам» рисовать общую карту нашей страны. Региональным властям необходимо добиваться того, чтобы бюджет, утверждаемый в очередном финансовом году на развитие системы образования, обеспечил выполнение мероприятий и достижение целевых показателей, которые фактически стоят за президентскими указами — говорить об интересах российских семей в первую очередь.

ПРОГНОЗ ЧИСЛЕННОСТИ ДЕТЕЙ  
В ВОЗРАСТЕ ОТ ТРЕХ ДО СЕМИ ЛЕТ  
В 2013–2018 годах (чел.)

По данным Росстата (2013 г.)



## Александр Асмолов: Детство — эпоха самоценная

*С 1 января 2014 года детские сады начнут переходить на новый стандарт дошкольного образования. Само слово «стандарт» вызывает устойчивые ассоциации. Усреднить, унифицировать, привести к общему знаменателю? И все это, когда речь идет о самом нежном возрасте — дошкольном детстве? Рабочая группа Федерального института развития образования (ФИРО) создала стандарт особого типа — стандарт поддержки разнообразия детства. Рассказывает директор ФИРО, академик Александр Асмолов.*

**Н**овый стандарт впервые в российской истории меняет статус дошкольного образования, уравнивая его в правах с начальным и средним школьным. К сожалению, школа все больше надвигается на дошкольное детство, оттуда пришла практика и малышей оценивать по сумме знаний и навыков, которые они освоили. Слишком долго считалось, что главная задача дошкольных учреждений — подготовить ребенка к школе, тем самым резко зауживались возможности развития детей. Наш тезис — это школа должна готовиться к ребенку. А детство — эпоха самоценная, и здесь не может быть единых норм и критериев.

### ОСТАВАЙСЯ ПОЧЕМУЧКОЙ!

Главная установка стандарта — поддерживать разнообразие детства, развивать индивидуальность каж-

дого ребенка. Одна из главных целей — сделать так, чтобы ребенок оставался почемучкой, не терял мотивацию к познанию мира, чтобы им двигал мотив поиска, творчества. Нельзя сводить задачи дошкольного учреждения только к присмотру и к уходу за малышами. Чтобы ребенок развивался, вокруг него должна создаваться игровая, развивающая среда — в стандарте по этому поводу разработан целый ряд норм. Акцент ставится именно на создании условий, которые бы давали ребенку возможность не зажаться, а детсады не превращались бы в фабрики клонов, куда дети попадают из-за того, что родителям много приходится работать.

### ЦЕНИТЬ, А НЕ ОЦЕНИВАТЬ

Ключ нового стандарта — ребенок должны ценить, а не оценивать. Иначе у ребенка может сформироваться комплекс неполноценности.

Если ему постоянно говорить: «Не трогай!», «Не нужно!», «Не должен», «Неправ», «Виноват» — он утрачивает доверие к миру. Нужно сравнивать малыша не с другими детьми, а с самим собой, мы говорим ему: «Ты должен постараться завтра стать чуть-чуть лучше, чем ты есть сегодня». Вот это очень важно, как и полноценное проживание детства в этом возрасте. К сожалению, сейчас ребенок все больше учат, он теряет возможность просто играть. А ведь именно в играх дети осваивают мир и потом чувствуют себя увереннее — разработчики стандарта это учили.

### В ДОБРОЕ БУДУЩЕЕ

Чтобы работать по-новому, нужны воспитатели, готовые к взаимодействию с ребенком, и современные образовательные программы. И такие программы появляются.

Одна из лучших — «Золотой ключик» Елены Кравцовой, которая объединяет дошколят и младших школьников — от трех до десяти лет. В ходе совместных игр и повседневного взаимодействия младшие учатся у старших, а те в свою очередь приобретают опыт опеки над малышами.

Другая программа — «Мир детства», созданная Татьяной Дорониной. Упор в ней делается на ценностные, нравственные установки дошкольника. Мы привыкли считать, что взрослые должны заботиться о детях. Но если вы с двух лет создаете ситуации, в которых ребенок заботится о вас, если это становится нормой, то и дети вырастают совсем другими.

Переход на новый стандарт в дошкольном образовании начнется с 1 января 2014 года. Конечно, этот путь небыстрый, но нам необходимо его пройти.

## Тигран Шмис: Развивающую среду проектируем совместно

*В федеральном государственном стандарте дошкольного образования большое внимание уделяется созданию развивающей среды для детей. Можно ли это сделать, опираясь на существующую материальную базу, сформированную еще в середине прошлого века, или логичнее строить детские сады совершенно нового типа?*

*О зарубежном и российском опыте размышляет специалист в области образования, руководитель образовательных проектов Всемирного банка в России Тигран Шмис.*



**П**о статистике Министерства образования государственные детские сады в нашей стране посещают больше 60% дошкольников (считаются дети в возрасте от нуля до семи лет). Это неплохой результат — выше, чем в целом в группе стран с близким доходом на душу населения (например, страны Латинской Америки, Турция). Но и тем 40% детей, что не ходят в детский сад, тоже нужны социализация, общение со сверстниками хотя бы в развивающих центрах. Особенно малышам до трех лет — именно в этом возрасте, считают психологи, лучше всего развивается мозговая активность ребенка, его когнитивные способности.

### НУЖНО ДОГОВОРИТЬСЯ

Частично решило бы проблему с устройством ребенка в садик сотрудничество государства с частными дошкольными учреждениями, и в новом ФГОС это предусмотрено. Но чтобы открыть детсад, предпринимателю приходится столкнуться с огромным количеством регулирующих требований. Большинство этих норм закладывалось еще в советское время, и частнику выполнить их все невозможно.

При этом нет данных, что если мы поместим малышей в детский сад другого формата, чем тот, что предписан существующими требованиями, они там будут больше болеть или хуже развиваться.

### СВОБОДА НАЧИНАЕТСЯ С ПРОСТРАНСТВА

Новый стандарт рекомендует в современных детских садах создавать развивающие и игровые среды, использовать многофункциональные пространства. Но воплотить это на базе зданий, спроектированных еще в 60–70-е годы, очень сложно. В России до сих пор рекомендуются создавать для садов помещения, где группы детей отделены друг от друга, а большая часть площади — коридоры, которые не используются.

С точки зрения дошкольного образования передовыми признаны страны Северной Европы — Норвегия, Дания, Финляндия, Швеция. Там территория детсада доступна для каждого ребенка, и дети свободно могут по ней перемещаться. Более того, передвигая мебель или стены, сами конструировать пространство. Хотя площадь европейских садов меньше, чем рос-



С точки зрения дошкольного образования передовыми признаны страны Северной Европы. Там территория детсада доступна для каждого ребенка, и дети свободно могут по ней перемещаться. Более того, передвигая мебель или стены, сами конструировать пространство. Хотя площадь европейских садов меньше, чем российских, она более эффективно используется для игры и развития малышей.



сийских, она более эффективно используется для игры и развития малышей.

### ПОКА В ПРОЕКТЕ

Попытки спроектировать и построить сады нового типа предпринимаются и в России. Среди инициатив и конкурс Центра современного искусства «Винзавод» по современной архитектуре детских садов, и региональные проекты (Республика Саха (Якутия) и Ханты-Мансийский автономный округ — Югра).

В Республике Саха (Якутия) совместно с Министерством образования Российской Федерации и при поддержке Всемирного банка разработали большой инвестпроект: планируется построить до 85 детских садов, модернизировать саму систему дошкольного образования, активнее поддерживать вариативные формы оказания услуг. Общий объем финансирования проекта составит более 5 млрд рублей. Как только проект запустят — это случится примерно в середине 2014 года, — на первый план выйдут архитекторы совместно с педагогами, будет проведен конкурс на современные проекторочные решения.

# Малышам – и «карту» в руки

*Одно из центральных направлений проекта «Дорожная карта» — развитие дошкольного образования. До 2018 года предполагается значительно увеличить количество мест в государственных детских садах, создать условия для расширения сети негосударственных организаций и сделать их вместе полноценной первой ступенью системы непрерывного образования. Активнее многих за дело взялись в Санкт-Петербурге.*

## СКАЗАНО — СДЕЛАНО

Правительство Северной столицы утвердило региональную «дорожную карту» (официально она называется «План мероприятий, направленных на повышение эффективности сферы образования и науки на период 2013–2018 годов») 23 апреля. Первые результаты, в том числе в части, касающейся дошкольного образования, стали видны уже сейчас. Так, к 1 октября в городе на Неве появилось 4409 новых мест для дошколят. К 1 января их будет 9916, в 2014 году по плану появится 9115 мест, а в 2015-м дошкольные учреждения будут готовы принять на 10 300 детей больше, чем годом ранее.

Количество мест планируется увеличить за счет строительства и реконструкции образовательных организаций, возвращения зданий, которые ранее были выведены из системы дошкольного образования, ремонта и оснащения новым оборудованием неиспользуемых помещений в существующих детских садах.

## НОВЫЕ ФОРМЫ

Важное направление в вопросе ликвидации очередей — развитие вариативных форм дошкольного образования. На дан-



ный момент наибольшей популярностью пользуются три из них. Первая — группы кратковременного пребывания с организацией или без организации питания в детских садах. Они особенно востребованы среди родителей с детьми раннего возраста и помогают адаптировать малышей к коллективу.

Вторая форма — дошкольные отделения в организациях общего образования, которые обеспечивают плавный переход ребенка в первый класс. При этом все условия в таких отделениях полностью соответствуют детсадовским. Там должны

«Сразу несколько новых детских садов сейчас строятся в рамках государственно-частного партнерства. Была улучшена система мер поддержки предпринимателей»

быть и игровые комнаты, и спальни. Размещают их в невостребованных ранее помещениях школ, предварительно переоборудовав и подготовив.

Третья форма — семейные дошкольные группы, появившиеся первоначально в качестве меры социальной поддержки многодетных семей. В мае 2013 года, после внесения изменений в соответствующие методические рекомендации, границы их использования были существенно расширены. Суть заключается в том, что в ДОУ может быть создана отдельная структурная единица — семейная группа в составе трех — семи дошколят, воспитателем в которой будет мама одного или нескольких из этих детей. Она становится штатным сотрудником, получает зарплату, у нее идет стаж, при необходимости она посещает курсы повышения квалификации.

## БИЗНЕС-ПЛАН

Не отстает и негосударственный сектор. С начала этого года количество частных учреждений, оказывающих услуги по дошкольному образованию, выросло с 33 до 36.

Кроме того, администрация города и бизнес объединяют свои усилия. Сразу несколько новых детских садов сейчас строятся в рамках государственно-частного партнерства. Была улучшена система мер поддержки предпринимателей: им предоставляют льготы по арендной плате, федеральные и региональные субсидии на организационные деятельности. За работой «частников» комитет по образованию города следит посредством лицензирования и лицензионного контроля.



## В частном порядке

*Для ликвидации очереди в детские сады в Красноярском крае нужно мобилизовать огромные ресурсы. По мнению экспертов, к 2016 году дошколят в регионе будет на 20 тыс. больше, чем сейчас. И всех их необходимо обеспечить качественным образованием. Сверхзадачу в рамках проекта «Дорожная карта» государство и бизнес будут решать совместно.*

## ТОЛЬКО ВПЕРЕД!

К началу нового учебного года в крае были подведены промежуточные итоги трехлетней работы по решению проблемы создания дополнительных мест в детских садах. Так, в Норильске в конце августа — начале сентября открылось три новых дошкольных организации. Ушли в прошлое очереди для детей от трех до семи лет в поселке Солнечном, городах Железногорске и Зеленогорске, в Северо-Енисейском и Тасеевском районах. В самом Красноярске по итогам 2013 года будет открыто в общей сложности шесть детских садов. Все это позволило уже сократить очередь на 2 тыс. человек.

По словам министра образования и науки Красноярского края Светланы Маковской, взятый темп будет только нарастать. «На строительство и реконструкцию ДОУ в ближайшие два года из бюджета будет выделено больше 1 млрд рублей. Основной акцент сделан на стро-

ительстве новых зданий, реконструкции и капитальном ремонте существующих учреждений. Большое внимание уделяется вопросам развития проектов, которые реализуются на принципах государственно-частного партнерства», — отметила она.

Помимо этого, в крае активно создаются частные детские сады. Индивидуальный предприниматель, который планирует заниматься таким видом деятельности, может обратиться не только за методическими рекомендациями или с просьбой о помощи в подборе персонала, но и рассчитывать на субсидию из бюджета в случае, если услуга по присмотру за детьми лицензирована.

## ВЫЙТИ ИЗ СУМРАКА

За последние годы в крае сложился достаточно серьезный теневой рынок услуг по дошкольному образованию. «Детские сады» создаются в квартирах и частных домах. Есть

и бывшие государственные организации, которые перешли в частные руки, но не получили лицензию. В каких условиях там находятся дети и как с ними занимаются — остается только догадываться. Причиной появления таких «образовательных организаций», безусловно, стала нерешенность проблемы дефицита мест в лицензированных садах. Но, по мнению Светланы Маковской, уже через три года благодаря реализации «дорожной карты» рентабельность нелегального бизнеса будет сведена к минимуму.

«Именно за счет того, что к нулю будет сведена очередность в детские сады, — поясняет она. — Тем, кто и дальше намерен работать в этой нише, мы сразу перекрываем кислород не собираемся. У них есть три года, чтобы планомерно и системно, без революций, выйти на необходимый уровень. А мы в этом готовы оказать всемерную поддержку».

По мнению легальных предпринимателей, работать подпольно невыгодно уже сейчас. «Хороших, опытных и квалифицированных педагогов сегодня найти очень непросто, — делится с нами Ирина Томилова, работающая в этом бизнесе уже более семи лет. — А нелегальный детский сад не может официально оформить преподавателей и воспитателей. Потеря педагогического стажа может стать для них серьезной причиной для отказа от работы. Кроме того, сегодня родители требуют официальных платежных документов. В противном случае они лишены права на компенсацию подоходного налога, равную сумме, затраченной на образование детей. Поэтому все стремятся отдать своих чад все-таки в официально признанные организации. А предприниматели, соответственно, заинтересованы в том, чтобы иметь лицензию на оказание услуг», — сказала она.

# Уроки самостоятельности

**Главный вызов, стоящий перед современной системой общего образования, — это самостоятельность и ответственность школы за результаты образования, их новое качество.**



**Павел Сергоманов,** заместитель директора Департамента государственной политики в сфере общего образования Минобрнауки России

«Дорожная карта» определяет главное место перемен — российскую школу и предполагает обеспечение достижений нашими школьниками качественно новых результатов. Прийти к ним планируется через обучение по новым федеральным государственным образовательным стандартам (ФГОС), и повышение качества подготовки в целом, которое будет оцениваться в том числе по итогам участия в международных сопоставительных исследованиях.

Очевидно, что на практике все эти задачи решает школа, учительский коллектив. Наряду с семьей он определяет будущее ребенка, в частности, становится или не становится тот самостоятель-

ным и ответственным, компетентным и знающим, взрослым и успешным. Поэтому главный вызов, стоящий перед системой образования, — это самостоятельность и ответственность школы за результаты образования, за их новое качество. Это непростой вопрос. Самостоятельность в широком смысле слова предполагает, что школа умеет справляться с юридическими, финансовыми, экономическими, ну и самое важное — с содержательными вопросами общего образования. Школа с этой точки зрения — пожалуй, самое сложное хозяйство из всех, потому что детское развитие и взросление требует постоянной смены норм. Непрерывной смены норм. И федеральный, и региональный, и муниципальный уровни управления принимают большое число документов, которые соединяются в школе. Представляете, какое напряжение нужно выдерживать управленческим командам, учителям, специалистам?

Мы знаем, что самостоятельный школьник вряд ли вырастет в несамостоятельной школе. Кроме учебного плана принципиальную роль здесь играет



Самостоятельность в широком смысле слова предполагает, что школа умеет справляться с юридическими, финансовыми, экономическими, ну и самое важное — с содержательными вопросами общего образования



общая атмосфера в коллективе, живые примеры учителей и других взрослых, сверстников и ближайших к ребенку взрослых (это, например, для первоклассника — второклассник, а для девятиклассника — одиннадцатиклассник). И в законе «Об образовании в Российской Федерации», кстати, это тоже нашло свое отражение. Опыт и компетенции признаны важнейшей составляющей обучения и образования.

У нас много изменений. Их важно стабилизировать на уровне школ, построить грамотное, современное и содержательное управление. Важно осмыслить новый закон, федеральные государственные образовательные стандарты. Сегодня, например, мы готовим методические рекомендации по получению детьми образования и обучения в семейной форме, где каждая школа, если она примет на аттестацию экстерна, обучающегося в семейной форме, должна будет подготовить соответствующие регламентации, договориться с семьей о том, как проходить аттестацию, как обеспечить ребенку академические права. Непростые вопросы. И если школа идет навстречу времени, демонстрирует свои компетенции, решает вопросы — это хорошая, самостоятельная школа. Думаю, это и есть главный механизм повышения качества образования — самостоятельная и ответственная школа.

## интервью



## Игорь Реморенко: Учитель должен импровизировать

**«Забудь все, чему тебя учили в институте». Именно такой фразой зачастую встречаются опытные практики молодых специалистов. Насколько велик риск услышать ее выпускникам педагогических вузов, мы узнали у ректора Московского государственного педагогического университета Игоря Реморенко.**

**-Игорь Михайлович, успевают ли ваши студенты за меняющимися требованиями к школе?**

— Действительно, требования постоянно меняются, и есть вероятность, что, покинув вуз, наши выпускники будут не совсем готовы к реальной школе. Чтобы такого не случилось, мы стараемся в первую очередь научить студентов профессионально развиваться: уметь анализировать, самосовершенствоваться, применять полученные технологии в неожиданных ситуациях.

**— Работа по ФГОС требует в определенной степени изменения сознания педагогов. Какими должны быть учителя в новых условиях и как их готовить?**

— Хороший учитель в первую очередь умеет слышать детей и понимать, что им интересно, а не просто транслирует готовые знания. Работа педагога ситуативна: вот ты пришел в класс, а дети только что прибежали с урока физкультуры,

и просто «выдать» программный материал им не получится — необходимо учитывать и использовать то состояние, в котором они находятся. Очень важна такая восприимчивость к изменениям и умение преподнести учебный материал в неожиданных ситуациях. Плюс владение информационными технологиями.

**— Как развить у студентов такую чуткость и умение импровизировать?**

— У студентов должно быть больше возможностей пробовать себя в разных образовательных ситуациях. Например, мы отправляем студентов на практику в музеи, эксплораториумы, летние лагеря, они организуют экскурсии и выезжают с группами детей за пределы Москвы. Мы привлекаем их во временные научно-исследовательские коллективы. У нас есть несколько малых инновационных предприятий и мы постоянно проводим конкурсы тех исследовательских разработок, которые есть среди студентов и преподавателей. И ко-

нечно, активно используем возможности Интернета. Сейчас разрабатываем проект, чтобы наиболее интересные лекции и их обсуждение были доступны в онлайн-режиме.

**— Есть ли статистика, сколько выпускников педвузов после окончания университета идет работать в школу?**

— Из нашего вуза — около 70%. Другое дело, что отсутствуют данные, сколько их остается работать в школе через три года после окончания вуза. Сейчас вообще нет прямого соответствия между будущей профессиональной деятельностью и профилем подготовки, эти границы размываются во всем мире. Выпускники педагогических вузов находят себе применение не только в образовании. С другой стороны, и в школу приходят все больше людей не из профильных вузов. Скажем, кандидат наук по биологии может получить педагогическое образование на базе магистратуры, пойти работать в школу и вполне состо-

яться как очень сильный и интересный учитель. У нас есть такие примеры.

**— Как сейчас построена работа по переподготовке и повышению квалификации учителей?**

— Раз в три года каждый учитель должен проходить такое дополнительное обучение. Причем он может это сделать не только как раньше — в институтах повышения квалификации, но и сам выбрать образовательную организацию, предлагающую такие услуги. И хорошо, что в этой сфере создается конкуренция: программа не навязывается учителям «сверху», они сами выбирают, чему и где обучиться.

Мы в вузе собираемся апробировать программу командного повышения квалификации педагогов. Первыми ее пройдут группы учителей из нескольких десятков школ Москвы. Одна из новых форм — дистанционные занятия через Интернет, что актуально, например, для преподавателей английского языка.

## прямая речь

Плюс международных исследований качества образования в том, что мы можем сравнить себя с другими системами. Причем не в абсолютном рейтинге — кто какое место занял, а на серьезном уровне — какие задачи наши дети решают, а какие нет, считаем ли мы нужным, чтобы наши дети эти задачи решали.



# УЧИТЬ НА ПЯТЬ

*За годы своего существования международные исследования качества образования успели превратиться в своеобразные соревнования — в отдельных странах за ними следят чуть ли не с таким же интересом, как за спортивными состязаниями. Ведь в условиях глобализации только масштабные исследования подобного рода помогут понять, куда движется та или иная национальная система образования.*

**Н**а сегодняшний день в мире существует множество самых разнообразных методик оценки качества образования. Только общепризнанных международных систем можно насчитать около десяти. Самыми авторитетными из них считаются TIMSS, PIRLS и PISA. Они проводятся по всему миру, а в их подготовке участвуют профессионалы из ведущих исследовательских центров планеты. Но каждая из этих систем имеет свою специфику.

«Смысл исследования PISA, которое оценивает образовательные достижения 15-летних школьников в связи с вызовами сегодняшнего дня и целями образования будущего, — отход от репродуктивной школы (заучивания и воспроизводства информации) к такой системе образования, в которой учащиеся умеют использовать полученные знания для решения практических, научных и иных задач, — рассказывает Ефим Рачевский, директор образовательного центра «Царицыно». — Сюда

«Международные исследования показывают не только уровень учебных достижений школьников, но и то, как управляется система образования, какие у нее приоритеты, сильные и слабые стороны»

же относится и освоение функциональной грамотности. В случае с PISA речь идет о навыках чтения — нужно не просто воспроизвести текст, а продемонстрировать его понимание. То же самое и TIMSS, хотя он в большей степени ориентирован на естественные науки, а PIRLS — на культуру чтения младших школьников».

## УЗНАТЬ СВОЕ МЕСТО

Критиков подобных систем хватает. Но, по словам Ефима Рачевского, с каждым годом их становится все меньше и меньше.

«Противники таких инструментов, конечно, есть. Они считают, что международные исследования меряют совсем не то, что нужно. Но такие люди все больше маргинализируются. По крайней мере, и Минобрнауки России, и высшая политическая власть придают большое значение месту нашей страны в этих исследованиях», — отмечает Рачевский.

Дело в том, что международные исследования показывают не только уровень учебных достижений школьников, но и то, как управляется система образования, какие у нее приоритеты, сильные и слабые стороны.

«С моей точки зрения, самый главный плюс международных исследований качества образования в том, что мы можем сравнить себя с другими системами. Причем не в абсолютном рейтинге — кто какое место занял, а на серьезном уровне — какие задачи наши дети решают, а какие нет, считаем ли мы нужным, чтобы наши дети эти задачи решали, или это не проблема, сколько у нас выдающихся ребят или, наоборот, не преодолевающих нижнего порога — и как их количество соотносится с аналогичными показателями других стран. Иными словами, мы полу-

чаем развернутую картину», — говорит вице-президент Российской академии образования Виктор Болотов.

Наглядным примером эффективного использования результатов исследований может служить Финляндия. Эта страна на протяжении нескольких лет занимает в них лидирующие позиции. А все потому, что наши соседи, проанализировав результаты первых оценок, предприняли ряд мер, благодаря которым в стране исчезло такое понятие, как слабые школы — в Финляндии нет ранней дифференциации школьников на слабых и сильных, одаренных и неодаренных. Все учатся вместе вплоть до достижения 16-летнего возраста. Таким образом, финская система образования (в отличие от нашей) не играет роль катализатора в дифференциации социальных групп.

## СВОЯ РУБАХА БЛИЖЕ К ТЕЛУ

Международные системы оценки образования — инструмент хоть и крайне полезный, но отнюдь не универсальный. Большинство российских экспертов уверены в том, что объективную картину можно получить, только совместив результаты зарубежных и национальных исследований.

«В настоящее время ведется работа по созданию инструментария для оценки качества освоения стандарта основной школы, и мы будем использовать и PISA, и TIMSS. Но не копировать их, а именно использовать опыт, у нас будет немного другая система, — рассказывает Виктор Болотов. — Кроме всего того, что оценивают международные системы, мы обращаем внимание на оценку того, что написано в наших стандартах про развитие личностных качеств (воспитание и социализация) и освоение универсальных учебных действий (метапредметные умения). При этом мы в национальную систему оценки учеников к обучению в основной школе интегрируем некоторые вещи и из PIRLS, и из TIMSS».

И интегрировать, как выяснилось, есть куда. Во-первых, задолго до присоединения России к международным программам в нашей стране проводились свои исследования (например, знаний по математике). Кроме того, нельзя сбрасывать со счетов и Единый государственный экзамен. Несмотря на всю критику, ЕГЭ, безусловно, тоже является инструментом оценки качества образования. Кроме того, некоторые инструменты прописаны в «дорожных картах», а также в Законе «Об образовании».

«Сейчас мы уделяем большое внимание оценке индивидуального прогресса школьника. Международные исследования об этом ничего не говорят. А нам же нужно понимать, как развиваются наши дети, оценивать индивидуальный прогресс и выстраивать их образовательную траекторию. И у нас в России есть оригинальные наработки, которые вызывают интерес в мире», — заключил Виктор Болотов.

## КСТАТИ

### PISA

PISA (Programme for International Student Assessment) — мониторинг оценки качества образования в школе. PISA позволяет выявить и сравнить изменения, происходящие в системах образования в разных странах и оценить эффективность стратегических решений в области образования. Исследование оценивает способности учащихся применять в реальной жизни знания, полученные на школьной скамье. Объект исследования — образовательные достижения учащихся 15-летнего возраста. Проводится с 2000 года, организатор проекта — Организация экономического сотрудничества и развития (ОЭСР).

### PIRLS

PIRLS (Progress in International Reading Literacy Study) — мониторинговая независимая система региональной оценки качества образования, нацеленная на выявление тенденций и определение различий в национальных системах. Проверяет грамотность чтения и понимание текста выпускниками начальной школы. PIRLS — масштабный проект, который проводится в 40 странах мира. Организатор проекта — международный центр оценки качества образования International Association for the Evaluation of Educational Achievements, IEA. В России исследование проводится центром оценки качества образования ИОСО РАО.

### TIMSS

TIMSS (Trends in Mathematics and Science Study) — оценка эффективности процесса обучения учащихся средней школы по математике и естествознанию в странах с различными системами образования, а также выявление факторов, определяющих степень эффективности обучения. Тестируются учащиеся четвертых, восьмых и выпускных классов (то есть на момент окончания начальной и обязательной школы). Проводится с 1995 года. Организатор проекта — международный центр оценки качества образования International Association for the Evaluation of Educational Achievements, IEA.

# ЦЕЛИ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ В

## ДАТЫ КЛЮЧЕВЫХ СОБЫТИЙ И ОСНОВНЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

2013 2014 2015 2016 2017 2018

**ОБЕСПЕЧИТЬ ИНФОРМАЦИОННУЮ ОТКРЫТОСТЬ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ. ФОРМИРОВАНИЕ НЕЗАВИСИМОЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ**

**ОБЕСПЕЧИТЬ ДОСТУПНОСТЬ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ КАЖДОГО РЕБЕНКА В ВОЗРАСТЕ ОТ 3 ДО 7 ЛЕТ НА БАЗЕ НОВОГО ФГОС ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**СОЗДАТЬ ЭФФЕКТИВНУЮ СИСТЕМУ СОЦИАЛИЗАЦИИ ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ, ВЫЯВЛЯЮЩИХ И ПОДДЕРЖИВАЮЩИХ ТАЛАНТЫ**

12.2013  
ВСЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ, РЕАЛИЗУЮЩИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ, **РАЗМЕСТИЛИ НА СВОИХ САЙТАХ ПУБЛИЧНУЮ ИНФОРМАЦИЮ**, ПРЕДУСМОТРЕННУЮ ФЕДЕРАЛЬНЫМ ЗАКОНОМ «ОБ ОБРАЗОВАНИИ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ» ОТ 29 ДЕКАБРЯ 2012 Г. № 273-ФЗ

03.2014  
**ПУБЛИКАЦИЯ ИТОГОВОГО ОТЧЕТА** О РЕЗУЛЬТАТАХ АНАЛИЗА И ПЕРСПЕКТИВАХ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ НА САЙТЕ МИНОБРНАУКИ РОССИИ ПО ИТОГАМ МОНИТОРИНГА



07.2014  
ПРОВЕДЕНЫ **КОНКУРСЫ РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛЕЙ** НЕЗАВИСИМОЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА (ПО УРОВНЯМ ОБРАЗОВАНИЯ) СРЕДИ СУБЪЕКТОВ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ



03.2015

СОЗДАН И ПРОВОДИТСЯ НА РЕГУЛЯРНОЙ ОСНОВЕ **ЦЕНТРАЛИЗОВАННЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ МОНИТОРИНГ** ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ УЧАЩИХСЯ НАЧАЛЬНОЙ, ОСНОВНОЙ И СТАРШЕЙ ШКОЛЫ В СООТВЕТСТВИИ С ТРЕБОВАНИЯМИ ФГОС. ОБЕСПЕЧЕНА ИХ ДОСТУПНОСТЬ (КАК И РЕЗУЛЬТАТОВ ЕГЭ) ДЛЯ АНАЛИЗА И ИССЛЕДОВАНИЙ



**ДОЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ** ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ, ПУБЛИКУЮЩИХ НА САЙТАХ ТЕКСТЫ ДИПЛОМНЫХ РАБОТ И ДИССЕРТАЦИЙ, %



03.2015  
ПРОВЕДЕН **ФЕДЕРАЛЬНЫЙ КОНКУРС** РЕГИОНОВ И МУНИЦИПАЛИТЕТОВ НА ЛУЧШИЕ МОДЕЛИ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ОБЕСПЕЧИВАЮЩИЕ ДОСТУПНОСТЬ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ВСЕХ ДЕТЕЙ, ВКЛЮЧАЯ МОДЕЛИ РАННЕГО РАЗВИТИЯ ДЕТЕЙ (ОТ 0 ДО 3 ЛЕТ)

03.2015

**РАЗМЕР ОЧЕРЕДИ** НА МЕСТА В ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ПО СОСТОЯНИЮ НА КОНЕЦ СООТВЕТСТВУЮЩЕГО КАЛЕНДАРНОГО ГОДА, ТЫС. МЕСТ



**ОТНОШЕНИЕ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ** ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ (МУНИЦИПАЛЬНЫХ) ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ К СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ В ОБЩЕМ ОБРАЗОВАНИИ СООТВЕТСТВУЮЩЕГО РЕГИОНА, %



12.2013

УТВЕРЖДЕН **ФГОС** ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

**ЧИСЛО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ** ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБЩЕСТВЕННУЮ АККРЕДИТАЦИЮ, %



**ДОЛЯ ОРГАНИЗАЦИЙ**, РЕАЛИЗУЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ, ОХВАЧЕННЫХ ИНСТРУМЕНТАМИ НЕЗАВИСИМОЙ СИСТЕМЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ, %



**УДЕЛЬНЫЙ ВЕС ЧИСЛЕННОСТИ ВОСПИТАННИКОВ** ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ВОЗРАСТЕ ОТ 3 ДО 7 ЛЕТ, ОХВАЧЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ПРОГРАММАМИ, СООТВЕТСТВУЮЩИМИ НОВОМУ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМУ СТАНДАРТУ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, %



**УДЕЛЬНЫЙ ВЕС ЧИСЛЕННОСТИ ДЕТЕЙ** ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА, ПОСЕЩАЮЩИХ НЕГОСУДАРСТВЕННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ПРЕДОСТАВЛЯЮЩИЕ УСЛУГИ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, В ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ ДЕТЕЙ, ПОСЕЩАЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, %



**ОХВАТ ДЕТЕЙ ДО 3 ЛЕТ** ПРОГРАММАМИ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, %



08.2017  
ОБЕСПЕЧЕНЫ **ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ** ВСЕХ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ НОВОГО ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО СТАНДАРТА

08.2017

12.2015  
ВВЕДЕН **ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ** ВО ВСЕХ ОРГАНИЗАЦИЯХ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ПРОГРАММЫ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

12.2015

08.2014  
СОЗДАНЫ НОВЫЕ СПЕЦИАЛИЗИРОВАННЫЕ **УЧЕБНО-НАУЧНЫЕ ЦЕНТРЫ** ДЛЯ МОТИВИРОВАННЫХ ШКОЛЬНИКОВ В СОСТАВЕ ВЕДУЩИХ РОССИЙСКИХ УНИВЕРСИТЕТОВ



05.2014  
ВВЕДЕНЫ **МЕХАНИЗМЫ УЧЕТА** ВЫПОЛНЕНИЯ НОРМАТИВОВ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ВСЕРОССИЙСКИМ ФИЗИКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНЫМ КОМПЛЕКСОМ (ВФСК) В ТЕКУЩЕЙ АТТЕСТАЦИИ ШКОЛЬНИКОВ, ВО ВСЕХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

05.2014

06.2013  
РАЗРАБОТАН **ПРОЕКТ МЕЖВЕДОМСТВЕННОЙ ПРОГРАММЫ** РАЗВИТИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ДО 2020 ГОДА

06.2013

12.2017  
ОБЕСПЕЧЕНЫ **СОВРЕМЕННЫЕ УСЛОВИЯ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ** В СООТВЕТСТВИИ С ФЕДЕРАЛЬНЫМ ГОСУДАРСТВЕННЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ СТАНДАРТОМ ДЛЯ ВСЕХ ДЕТЕЙ, ПОСЕЩАЮЩИХ ДОШКОЛЬНЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ОРГАНИЗАЦИИ

12.2017

08.2014  
СОЗДАН **НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИНФОРМАЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ИНТЕРНЕТ-ПОРТАЛ** ДЛЯ ОСВЕЩЕНИЯ МЕРОПРИЯТИЙ И ИНФОРМИРОВАНИЯ НАСЕЛЕНИЯ ОБ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММАХ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ, РАБОТАЮЩИХ С ДЕТЬМИ, МОЛОДЕЖЬЮ, ПРОЯВИВШИМИ ВЫДАЮЩИЕСЯ СПОСОБНОСТИ

08.2014

12.2017

# ЧАСТИ, КА СЯЮЩЕЙСЯ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ СИСТЕМ В РЕГИОНАХ

**ЭФФЕКТИВНУЮ  
РЕАЛИЗАЦИЮ  
ПРОГРАММ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ  
ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ,  
ЗАНИМАЮЩИХСЯ В СПОРТИВНЫХ  
СЕКЦИЯХ И ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНЫМ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ  
СПОРТИВНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ,  
ТЫС. ЧЕЛ.**

**ОТНОШЕНИЕ СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ, МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ К СРЕДНЕМЕСЯЧНОЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ УЧИТЕЛЕЙ, %**



**ЧИСЛЕННОСТЬ ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ, ЗАНИМАЮЩИХСЯ В СПОРТИВНЫХ СЕКЦИЯХ И ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНЫМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ СПОРТИВНОЙ НАПРАВЛЕННОСТИ, ТЫС. ЧЕЛ.**



**ЧИСЛЕННОСТЬ ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ ОТ 5 ДО 18 ЛЕТ, ОХВАЧЕННЫХ ДОПОЛНИТЕЛЬНЫМИ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ПРОГРАММАМИ ПО ТЕХНИЧЕСКИМ НАПРАВЛЕНИЯМ, ТЫС. ЧЕЛ.**



**УДЕЛЬНЫЙ ВЕС ЧИСЛЕННОСТИ ДЕТЕЙ, ОХВАЧЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ ПРОГРАММАМИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ, В ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ ОТ 5 ДО 18 ЛЕТ**



**ВВЕДЕН ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ ВО ВСЕХ ОРГАНИЗАЦИЯХ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ПРОГРАММЫ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**



**ПОВЫШЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ УЧАСТИЯ РОССИЙСКИХ ШКОЛЬНИКОВ В МЕЖДУНАРОДНЫХ СОПОСТАВИТЕЛЬНЫХ ИССЛЕДОВАНИЯХ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ ПО СРАВНЕНИЮ С РЕЗУЛЬТАТАМИ ПРЕДЫДУЩИХ РАУНДОВ ИССЛЕДОВАНИЙ**



**ОТНОШЕНИЕ СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ОБЩЕОБРАЗОВАНИЯ К СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ В СООТВЕТСТВУЮЩЕМ РЕГИОНЕ, %**



**ОБЕСПЕЧИТЬ ДОСТУПНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ ДЛЯ ЛЮДЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ**

**ОБЕСПЕЧИТЬ СООТВЕТСТВИЕ ШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОСОБНОСТЯМ И ЖИЗНЕННЫМ ПЛАНАМ ШКОЛЬНИКОВ И ИХ СЕМЕЙ, ПЕРСПЕКТИВНЫМ ЗАДАЧАМ РАЗВИТИЯ РФ**

**УДЕЛЬНЫЙ ВЕС ЧИСЛЕННОСТИ УЧИТЕЛЕЙ В ВОЗРАСТЕ ДО 30 ЛЕТ В ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ УЧИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, %**



**ДОЛЯ РОДИТЕЛЕЙ ШКОЛЬНИКОВ, КОТОРЫЕ СЧИТАЮТ, ЧТО ШКОЛА, В КОТОРОЙ ОБУЧАЮТСЯ ИХ ДЕТИ, ДАЕТ ХОРОШЕЕ ОБРАЗОВАНИЕ, %**



**СООТНОШЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ЕГЭ ПО РУССКОМУ ЯЗЫКУ И МАТЕМАТИКЕ В 10% ШКОЛ С ЛУЧШИМИ И В 10% ШКОЛ С ХУДШИМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ**



**УДЕЛЬНЫЙ ВЕС ЧИСЛЕННОСТИ УЧАЩИХСЯ ОРГАНИЗАЦИЙ ОБЩЕОБРАЗОВАНИЯ, ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО НОВЫМ ФГОС, %**



**ПРОВЕДЕНЫ ВСЕРОССИЙСКИЕ КОНКУРСЫ ДЛЯ ВЫЯВЛЕНИЯ И РАСПРОСТРАНЕНИЯ ЛУЧШИХ ПРАКТИК ПОДДЕРЖКИ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ И УЧИТЕЛЕЙ, РАБОТАЮЩИХ В СЛОЖНЫХ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛОВИЯХ**



**ДОЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ, ЗДАНИЯ КОТОРЫХ ПРИСПОСОБЛЕННЫ ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ, %**



**УДЕЛЬНЫЙ ВЕС ЧИСЛЕННОСТИ ДЕТЕЙ-ИНВАЛИДОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРОГРАММАМ ОБЩЕОБРАЗОВАНИЯ НА ДОМУ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, В ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ ДЕТЕЙ-ИНВАЛИДОВ, КОТОРЫМ ПОКАЗАНА ТАКАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ, %**



**УДЕЛЬНЫЙ ВЕС ЧИСЛЕННОСТИ ДЕТЕЙ-ИНВАЛИДОВ, ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ПРОГРАММАМ ОБЩЕОБРАЗОВАНИЯ НА ДОМУ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, В ОБЩЕЙ ЧИСЛЕННОСТИ ДЕТЕЙ-ИНВАЛИДОВ, КОТОРЫМ ПОКАЗАНА ТАКАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ, %**



**ПРОВЕДЕНЫ КОНКУРСЫ ИННОВАЦИОННЫХ ШКОЛ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ И РАСПРОСТРАНЕНИЯ ЛУЧШИХ ОСНОВНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В СООТВЕТСТВИИ С НОВЫМ ФЕДЕРАЛЬНЫМ ГОСУДАРСТВЕННЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ СТАНДАРТОМ**



**РАЗВЕРНУТА ЭЛЕКТРОННАЯ СИСТЕМА, ОБЕСПЕЧИВАЮЩАЯ 100% ДОСТУПНОСТИ ПРОГРАММ ОБЩЕОБРАЗОВАНИЯ НА ДОМУ ДЛЯ ДЕТЕЙ, КОТОРЫМ ПОКАЗАНА ТАКАЯ ФОРМА ОБУЧЕНИЯ, С ОПОРОЙ НА БАЗОВЫЕ ШКОЛЫ НА ВСЕЙ ТЕРРИТОРИИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ, ОБЕСПЕЧЕННЫЕ ПРОГРАММНО-АППАРАТНЫМ КОМПЛЕКСОМ**

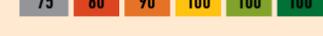
**РЕАЛИЗОВАНЫ ПРОГРАММЫ ПОДДЕРЖКИ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВО ВСЕХ РЕГИОНАХ**

**СФОРМИРОВАН ЭЛЕКТРОННЫЙ БАНК УЧЕБНЫХ КУРСОВ И ОБЕСПЕЧЕНО ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ ПРОГРАММ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ НЕ МЕНЕЕ ЧЕМ ПО 50% НАПРАВЛЕНИЙ (СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ) ПОДГОТОВКИ НА БАЗЕ «ОПОРНЫХ» ОРГАНИЗАЦИЙ СООТВЕТСТВУЮЩЕГО УРОВНЯ**

**ВО ВСЕХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ШКОЛАХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ РЕАЛИЗУЮТСЯ В СООТВЕТСТВИИ С ФЕДЕРАЛЬНЫМ ГОСУДАРСТВЕННЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ СТАНДАРТОМ ОСНОВНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАНИЯ**

**ВВЕДЕН ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ ВО ВСЕХ ОРГАНИЗАЦИЯХ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ПРОГРАММЫ ОБЩЕОБРАЗОВАНИЯ**

**ДОЛЯ СЕЛЬСКИХ ШКОЛ, ОТВЕЧАЮЩИХ САНИТАРНО-ГИГИЕНИЧЕСКИМ ТРЕБОВАНИЯМ, %**



2015

12.2015

03.2016

10.2017

09.2016

12.2015

12.2015

02.2014

08.2014

**Введение ФГОС — одно из ключевых мероприятий в кампании по изменению принципов образования. Однако о том, что стандарты по-настоящему заработали, говорить еще рано.**

# А ФГОС и ныне там



**Ольга Шиян,**  
ведущий научный сотрудник  
лаборатории развития  
ребенка Московского  
городского педагогического  
университета



**Ф**ГОС реализуется третий год, и пока еще рано подводить окончательные итоги. Очень важно, что в стандарте предложено принципиально новое понимание результата образования: это не просто освоение количества знаний, а формирование умения учиться: планировать свои действия, оценивать себя, работать в группе и т. д.

Стандарты задали новые ориентиры: результат образования — это детская самостоятельность, умение занимать активную позицию по отношению к своему собственному обучению, а не просто осваивать алгоритмы действий. Технологии, которые позволяют педагогам формировать образовательную самостоятельность, существуют, и они известны специалистам.

Как можно увидеть, применяют ли учителя новые технологии? В течение последних трех лет ведется мониторинг, позволяющий оценить общую картину. Педагоги, работающие по новому стандарту, отвечают на ряд вопросов, что дает возможность понять, как они работают. К примеру, на вопрос о том, имеет ли смысл тратить время на то, чтобы научить детей работать в группе, оценивать свою работу, довольно большое количество учителей до сих пор отвечают:

«Школы, в которых есть новые практики, должны становиться очагами повышения квалификации»

«Не нужно. Более эффективно потратить время на отработку умений». То есть формирование умения учиться пока не стало первостепенной задачей. Занятия продолжают преимущественно проводиться в виде уроков, мало проектной работы, межпредметных занятий, а без всего этого реализовать требования стандарта невозможно. И это притом, что формально практически все учителя, которые сейчас работают по новым стандартам, прошли курсы повышения квалификации. Но чаще всего, судя по опросам, все заканчивалось «рассказами о», а не опытом активного участия. И в этом смысле вся система повышения квалификации — большое место реализации стандарта.

Для того чтобы изменить ситуацию, необходимо изменить систему оценки качества образования. Учителям нужна помощь в разработке новых оценочных материалов — новых контрольных работ, новых методов оценки детей. Самим учителям создать такие методики очень сложно, им нужно дать эти инструменты. При этом у педагогов должен быть выбор таких методик. То есть речь идет о серьезной методической поддержке. Кроме того, нужно искать школы, где уже работают по новым технологиям (а такие школы у нас есть). В профессиональном сообществе есть термин «стажировочная площадка». Так вот, на мой взгляд, этот ресурс недостаточно задействован. Между тем те школы, в которых есть новые практики, должны становиться очагами повышения квалификации.

### зарубежный опыт

# В учительскую!

**Качество образования зависит от многих факторов. Но одним из главных, как показывает мировой опыт, является «качество» учителей. И это видно невооруженным глазом.**

#### США. ДЕФИЦИТ ПЕДАГОГОВ И КАЧЕСТВА

Система подготовки и повышения квалификации учителя в США выстраивалась с 40-х годов прошлого века, что называется, снизу, то есть самими учебными заведениями. От нескольких курсов для предметников при вузах страна перешла к системе постдипломной подготовки на базе педагогических колледжей и университетов. Затем основные процедуры контроля за качеством образования и аккредитация педагогических вузов и факультетов были переданы общественным некоммерческим институтам.

Одновременно сложились и алгоритмы подготовки педагогов. Так называемая клиническая модель предусматривает интенсивную практику с годовой интернатурой. Причем в дальнейшем педагогические факультеты оцениваются по достижениям учеников, которых обучают выпускники вузов. Параллельно открыты экспресс-курсы для оканчивающих непрофильные факультеты.

Однако в системе образования все еще высок процент случайных людей — из-за кадрового голода часть педагогов нанимается по рекрутерской программе «Учи на благо Америки». Они не имеют полноцен-

ной подготовки и проводят в школе в лучшем случае два-три года. Пока, в условиях жестких бюджетных ограничений, на привлечение эффективных педагогов работает в основном система грантов. Но этого мало. Как констатировали недавно в Департаменте образования США, по качеству среднего образования США занимают 18-е место среди 23 промышленно развитых государств. Притом что 30 лет назад они были лидерами.

#### ФИНЛЯНДИЯ. СТАНДАРТЫ ДЛЯ ОТЛИЧНИКОВ

Финский подход к подготовке учителей прост: для педагогических вузов и программ отбирается молодежь из лучшей по успеваемости трети выпускников школ. Из них учиться идут лишь 12%: престиж и высокая зарплата педагога обеспечивают конкурс десять человек на место. С американским сценарием разница налицо: там среди поступивших в педвузы только 23% — бывшие отличники.

Набирают в финские школы и окончивших непрофильные вузы: для лучших опять же выпускников придуманы специальные педагогические центры.

В 2010 году запущен очередной этап оптимизации системы: в стране стартовали масштабные програм-

мы по развитию лидерства в школах. Предполагается, что в рамках инициативы учебные заведения получат больше самостоятельности, а преподаватели — возможность реализовывать свои собственные профессиональные программы. За счет этого власти рассчитывают в том числе закрепить в школах наиболее опытные кадры: первоначально проект был рассчитан на преподавателей старше 55 лет.

#### ЯПОНИЯ. ЧЕРЕЗ ТЕРНИИ В ШКОЛУ

Еще одна страна с непререкаемым авторитетом учителя и высокой эффективностью образования — Япония. Система контроля и повышения качества в стране также построена на жестком отборе кадров. При этом на отметки в дипломе выпускника вуза здесь не полагаются. Для того чтобы стать учителем, нужно получить лицензию на преподавательскую деятельность, предварительно сдав соответствующий экзамен, который проводится руководителями префектур. В последние годы задания разнообразили и усилили персональную составляющую: теперь проверка в большей степени ориентирована на учет личностных качеств будущего учителя. Стало меньше тестов, зато повысилась роль интервью и практических заданий.

Несмотря на столь сложную «полосу препятствий», число желающих стать учителями только увеличивается. На каждую вакансию поступает до 30 заявок соискателей. Педагог, успешно прошедший все испытания, получает статус сотрудника префектуры, то есть госслужащего. При этом контракты заключаются длительные — вплоть до выхода на пенсию.

### РЕЙТИНГ ПРОФЕССИЙ С ТОЧКИ ЗРЕНИЯ ДОВЕРИЯ (НА ОСНОВЕ ВОПРОСА «НАСКОЛЬКО ВЫ ДОВЕРЯЕТЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЯМ СЛЕДУЮЩИХ ПРОФЕССИЙ?»)



Средний балл по 5-балльной шкале, где: 1 — «совершенно не доверяю», 5 — «полностью доверяю».

# «ДОРОЖНАЯ КАРТА»: КАК ЭТО РАБОТАЕТ

## ОБРАЗОВАНИЕ

2013–2018

→ с. 11

### региональный опыт



#### Астрахань

**Виталий Гутман,**  
министр образования и науки  
Астраханской области:

— Один из важных вопросов, который поднимается в региональных «дорожных картах», — разработка и внедрение оценки качества образования. Мы у себя в области начали заниматься им еще в 2007–2008 годах. Сначала попытались понять, чего мы, собственно, хотим от школы. Что она должна сделать для наших собственных детей и внуков?

Во-первых, школа должна обучать, то есть давать детям объем знаний, которыми они смогут оперировать в своей жизни — это обозначено в государственных образовательных стандартах. И во-вторых, потребитель должен быть доволен оказанной услугой. Только как это посчитать?

Мы принципиально не хотели увеличивать количество бумаг, значит, работать надо было с теми показателями, которые есть в открытой статистике и которые и так школы обязаны сдавать: например, итоги ЕГЭ и ГИА, количество олимпиадников, результаты аттестации учителей. Собрав все эти данные за три года, создали свою систему — каждый может ее увидеть на сайте Астраханского центра мониторинга в образовании в разделе «Система оценки качества».

Оценка проводится по трем направлениям. Во-первых, условия образовательного процесса: насколько хорошо оснащена школа необходимым оборудованием, помещениями, квалифицированными кадрами. Во-вторых, результаты освоения основных общеобразо-

вательных программ. В-третьих, результаты выполнения обязательств перед государством (об этом свидетельствуют документы об образовании, выданные выпускникам).

Дальше все школы можно разделить на четыре кластера.

К первому относятся школы, у которых и условия хорошие, и результаты. Ко второму — те, что результативны и при отсутствии всего перечня условий. К третьему — те, в которых созданы хорошие условия и имеются хорошие результаты государственной аттестации выпускников. К четвертому — показавшие в ходе оценки недостаточный уровень сразу по двум или трем направлениям, кандидаты на прекращение деятельности, здесь необходимы серьезные меры и решения.

Помогать надо как раз второй группе — тем, у кого условий нет, а результаты есть.

Вопрос, который мы решаем сейчас — как встроить в эту систему мнение общественности, чтобы система работала сама по себе, не зависела только от чиновников и от администраторов школ.

Такая система оценки качества образования проста и удобна, открыта для каждого. Во-первых, она подстегивает администраторов, хотя бы в части соревнования с другими районами, муниципалитетами. А во-вторых, ее видят потребители — астраханцы. Главное — о ней знают и могут ею пользоваться. Школа не должна быть черным ящиком, содержимое которого надо угадывать.

### прямая речь

Один из важных вопросов, который поднимается в региональных «дорожных картах», — разработка и внедрение оценки качества образования.

→ Виталий Гутман

#### Сахалин

**Елена Федорова,**  
начальник департамента образования  
г. Южно-Сахалинска:



— Очевидная магистраль большинства региональных «дорожных карт» — обеспечение доступности качественного школьного образования. Это значит, что в новые, современные и технологически оснащенные школы каждый год будет приходиться все больше учеников. В Южно-Сахалинске за последние полтора года появилось более 1200 дополнительных мест для школьников. Это не только новые здания школ, но и капитально отремонтированные старые классы, которые преобразились благодаря серьезной реставрации.

Кроме изменения формы, нам необходимо было проработать и содержание своей работы — предложить свое решение сложной задачи: вывести показатели качества деятельности образовательных организаций и их руководителей. С чем мы, я считаю, справились. Появилось несколько линеек оценки качества школ: первая отражает базовые для всей России приоритеты, такие как привлечение молодых специалистов, повышение заработной платы педагогов, создание условий обучения для детей с ограниченными возможностями. Распределение ресурсов должно быть справедливым, чтобы о результатах мы говорили с учетом общего стандарта условий, который обеспечен всем.

Учителя сельских школ благодаря решениям по повышению зарплат не будут чувствовать себя недооцененными, ведь они вносят такой же вклад в образование детей, как и городские педагоги.

Во второй блок качественных показателей включены характеристики, которые касаются отдельно взятой школы: то, что связано с рациональным расходованием ресурсов — оборудование, дизайн и организация школьного пространства, подготовка педагогов для работы по новым программам. Одна из ключевых проблем обусловлена консервативностью, школьной рутинной — в школах трудятся многие преподаватели старой закалки и для них результат работы — это прежде всего знания учеников, чем больше, тем лучше. Как осуществить сдвиг в понимании для общей практики? Изменить привычку, отказаться от накатанной колеи очень трудно. Результат работы учителя — это созданные условия для того, чтобы каждый ученик смог максимально раскрыть свои лучшие задатки. На Сахалине, как и в любом другом регионе, есть ряд образцово-показательных школ, так, чтобы как у Чехова — и душа, и тело. Мы очень стараемся, чтобы все школы Южно-Сахалинска стали такими.

### дополнительное образование

## Разомкнуть «кружок»



**Сергей Косарецкий,**  
директор Центра социально-экономического развития школы Института образования Высшей школы экономики

В последние годы государство в некотором роде дистанцировалось от системы допобразования: гарантии бесплатности и общедоступности на него не распространяются, поэтому в регионах оно финансируется по остаточному принципу. Отсюда архаичность материальной базы, в основном созданной еще в советское время, по большей части устаревшее оборудование, ограниченное использование компьютерной техники. Но большее беспокойство вызывает дефицит современных и интересных для детей и молодежи программ и хороших педагогов — из-за низких зарплат в 90-е годы из этой сферы ушли многие творческие, креативные люди.

Проблему с кадрами предполагается решить, повысив зарплату педагогам допобразования — такой пункт в «дорожной карте» есть. Это должно привлечь молодых педагогов и специалистов из высшей школы, науки, инновационного сектора и стимулировать тех, кто работает на площадках дополнительного образования сейчас.

Все больше появляется современных программ, предлагаемых негосударственными организациями и индивиду-

альными предпринимателями. Государство готово поддержать их. Также важно снять административные барьеры, препятствующие сегодня легализации предпринимательства в этой сфере и развитию механизмов государственно-частного партнерства. Однако тут сразу возникает несколько проблем.

Во-первых, механизм формирования государственного (муниципального) заказа на программы допобразования. Сейчас преобладают программы художественной и физкультурно-спортивной направленности, тогда как программ научно-технической, естественно-научной, социально-экономической направленности заметно меньше. Традиционное объяснение — таков запрос семей. Несомненно, это важный критерий, однако, решая задачу повышения охвата и увеличения финансирования, государство должно выступать как стратегический инвестор, вкладывающий средства в развитие человеческого капитала, понимая, какие компетенции будут иметь определяющее значение для общественной жизни и экономики в ближайшие десятилетия.

Во-вторых, в сфере дополнительного образования отсутствуют стандарты и даже (за исключением предпрофессиональных программ) требования к содержанию образования и качеству услуг — потенциальное отсутствие стандартизации, аналогичной школьному образованию, дает больше возможности для вариативности, творчества и новаций. Однако такой подход часто не работает из-за неразвитой системы информирования

### РЕЙТИНГ ПОПУЛЯРНОСТИ НАПРАВЛЕНИЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ, РЕАЛИЗУЕМЫХ ОРГАНИЗАЦИЯМИ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ РАЗЛИЧНЫХ ФОРМ СОБСТВЕННОСТИ

(Место по популярности на основе опроса руководителей организаций дополнительного образования, 2012 год.)

НАПРАВЛЕНИЯ		
1	ХУДОЖЕСТВЕННОЕ	1
2	ФИЗКУЛЬТУРНО-СПОРТИВНОЕ	2
3	СОЦИАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ	3–4
4	ТУРИСТСКО-КРАЕВЕДЧЕСКОЕ	8
5	НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ	6–7
6	ЭКОЛОГО-БИОЛОГИЧЕСКОЕ	9–10
7–8	ЕСТЕСТВЕННО-НАУЧНОЕ	3–4
7–8	КУЛЬТУРОЛОГИЧЕСКОЕ	12
9	ВОЕННО-ПАТРИОТИЧЕСКОЕ	11
10–11	СПОРТИВНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ	6–7
10–11	СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ	9–10
12	ДРУГОЕ	5

«Проблему с кадрами предполагается решить, повысив зарплату педагогам допобразования — такой пункт в «дорожной карте» есть»

об организациях, их программах, педагогах. Отсутствие объективной и прозрачной системы оценки качества программ не отвечает интересам как государства — невозможно оценить эффективность бюджетных расходов, так и потребителя — не ясны критерии для выбора из многообразного предложения, высок риск низкокачественных услуг.

Государственной программой и «дорожной картой» предусмотрено внедрение инструментов, позволяющих обеспечивать качество программ дополнительного образования, защищать интересы потребителя, не создавая избыточных административных барьеров.



**Григорий АНДРУЩАК,** директор Департамента стратегии, анализа и прогноза Минобрнауки России

**Анна ХАМАРДЮК,** заместитель директора Департамента стратегии, анализа и прогноза Минобрнауки России



# Политика открытых возможностей

*Тематика эффективного контракта для широкой аудитории прозвучала в одной из предвыборных статей В. В. Путина. В частности, Президент отметил, что в России сделан первый шаг в формировании эффективного контракта с учителями, и связан он с повышением оплаты их труда. Какие еще шаги должны быть сделаны и достаточно ли просто увеличить заработную плату педагогического работника, чтобы решить кадровые проблемы нашей школы?*

## НОРМАТИВНЫЕ РАМКИ

С формальной точки зрения переход к эффективному контракту в отраслях социальной сферы должен осуществиться уже в 2013 году — об этом говорится в официальных документах. Если обратиться к важному для бюджетников документу Правительства Российской Федерации «Программа поэтапного совершенствования оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях», утвержденному 26 ноября 2012 года распоряжением № 2190-р, то для факта этого перехода необходимо заключить особые договоры с работниками. При этом речь идет всего лишь о договоре, в котором указаны трудовые обязанности работника, его заработная плата, которая может варьироваться в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг.

Можно ли в конце 2013 года назвать такое определение эффективного контракта чем-то новым? Если подходить к бумагам буквально, то совершенно точно нельзя. Дело в том, что вариативная составляющая оплаты труда работников государственных организаций была зафиксирована еще в 2007 году с введением так

называемой новой системы оплаты труда (сокращенно НСОТ). Эта система пришла на смену единой тарифной сетке (ЕТС), которая действовала еще с советского времени и довольно жестко закрепляла равенство зарплат в зависимости от отработанного времени и стажа и независимо от результата.

## ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ

Понятно, что системных стимулов работать хорошо ЕТС не создавала. Хотя бы потому, что не учитывала, что значит «работать хорошо». В результате учителя работали «хорошо» в школе не благодаря сложившейся на тот момент системе оплаты труда, а скорее вопреки ей. А их роль, вклад в учеников фактически оставался неоцененным. Именно поэтому некоторые директора школ с введением НСОТ стали прямо говорить о том, что у них наконец появилась реальная возможность платить достойную зарплату хорошим учителям, то есть оценить их хорошую работу в терминах зарплаты.

Позитив от новой системы оплаты труда, связанный с возможностями, которые предоставлял вариативный харак-

тер оплаты труда в рамках НСОТ, увидели далеко не все директора школ. Так, например, директора школ, которые сегодня называются школами, работающими «в сложных социальных условиях», как правило, ничего хорошего про НСОТ не говорили.

Попробуем разобраться, почему? Для этого немного отвлечемся от НСОТ и обратимся к более широкому контексту — контексту финансирования школ на этапе введения этой системы. Действительно, параллельно изменению оплаты труда вводилась система нормативно-подушевого финансирования общего образования (НПФ). Сильно упрощая, можно сказать, что на смену исторически сложившемуся повышенному финансированию определенных школ — назовем их школами с особым статусом: гимназии, лицеи и школы с углубленным изучением предметов — через НПФ вводились принципы оплаты по результатам на уровне образовательных организаций. Такие принципы формировались через единые условия получения средств для всех школ через прозрачную систему нормативов, а дополнительные ассигнования школы получали за конкретные достижения из специальных фондов стимулирования.

Соответственно, на ранних этапах введения НСОТ, когда нормативно-подушевое финансирование только начинало запускаться, именно школы с особым статусом в первую очередь имели ресурсы для того, чтобы через НСОТ эффективно связать заработную плату учителей и результаты их деятельности. Фактически именно эти школы, введя НСОТ, обеспечили таким образом для своих учителей эффективный контракт.

В школах без таких ресурсов, опять же в силу исторических причин, как правило, и контингент обучающихся был «попроще» — и в смысле интереса семей к тому, что в школе происходит по существу, и в смысле возможностей для инвестиций в детей. Такие школы оказались крайне ограниченными в ресурсах на эффективный контракт. Как результат — в ряде школ решили не усиливать и без того непростую ситуацию с низкой оплатой учительского труда еще и ее дифференциацией через повышение зарплат одних учителей за счет сокращения зарплат других. Принципы начисления стимулирующих надбавок определялись согласно выражению «всем сестрам по серьгам». А поскольку НСОТ — это еще и регулярная учительская отчетность о результатах своей работы, ничего хорошего система в таких школах не принесла: зарплаты учителей не изменились, но за надбавки требовалось еще и формализованное подтверждение заслуг. Понятно, что такая система не вызывала одобрения у многих учителей.

Поэтому эффективный контракт — это не только контракт в смысле «нормативной рамки», не только формализация отношений между школой и учителем. Это еще и достаточные ресурсы для того, чтобы у директора была возможность увязать зарплату с результатами учительской работы и сделать это без угрозы распада школьной команды — коллектива учителей.

## РЕСУРСНАЯ БАЗА

С момента подписания майских указов Президента России в 2012 году ресурсная база эффективного контракта изменилась очень существенно. Министр образования и науки Российской Федерации Дмитрий Ливанов несколько раз публично отмечал, что за год заработные платы региональных педагогических работников выросли очень серьезно. В дошкольном,



Эффективный контракт — это не только контракт в смысле «нормативной рамки», не только формализация отношений между школой и учителем. Это еще и достаточные ресурсы для того, чтобы у директора была возможность увязать зарплату с результатами учительской работы и сделать это без угрозы распада школьной команды — коллектива учителей



прямая речь

Эффективный контракт должен быть гибким инструментом, учитывающим условия, в которых работает школа, ее коллектив и еще миллион разных факторов, о которых федеральный центр даже не подозревает. И безусловно, он должен закреплять возможность поощрять учителей, воспитателей, которые работают хорошо.

общем и дополнительном образовании детей в первом полугодии 2013 года — более чем на 45% по сравнению с первым полугодием 2012 года; в системе профессионального образования повышение чуть скромнее — около 35%, но и стартовый уровень там был значительно выше.

Отдельные случаи не повышенной заработной платы, конечно, имеют место быть, но увеличение общего объема ассигнований на оплату педагогического труда — беспрецедентная особенность этого года. Поэтому сегодня можно точно говорить, что регионы сильно продвинулись в создании ресурсной базы эффективного контракта.

Можно ли с учетом наличия формальной рамки и значительных ресурсов говорить о том, что головоломка эффективного контракта сложилась в условия для системного повышения качества образования?

**БЕЗ ОБМАНА**

У любого федерального чиновника существует серьезный соблазн почувствовать себя демиургом. Википедия на этот счет пишет, что во многих мифологиях демиург сливается с образом небесного Бога-творца, отличающегося космическими масштабами деятельности.

Типичное проявление этого соблазна — нормативное закрепление простых универсальных решений. Применительно к эффективному контракту в школе одно из лежащих на поверхности решений такого рода могло бы быть следующим. Первое — определяем раз и навсегда для учителей критерии оценки качества их деятельности, второе — прописываем в баллах, сколько за них нужно платить, и третье — обязуем все школы неукоснительно следовать такой федеральной инициативе.

Будет ли такая система эффективно работать? Отвечая на этот вопрос, хотелось бы подчеркнуть, что централизация решений подобного типа признавалась неэффективной уже давно и многократно. Причем не только за рубежом, но и в нашей стране — задолго до перехода к рынку.

Исполнилось уже 30 лет «Новосибирскому манифесту» — докладу основателя ВЦИОМа, академика Татьяны Ивановны Заславской, ушедшей от нас в этом году. В нем, в частности, говорится о неэффективности централизованно регламентированного контроля за деятельностью работников. Во-первых, потому что централизация решений не учитывает условий и особенностей деятельности работников на местах. Во-вторых, потому что регламентация требует административного контроля и сильно повышает издержки его выполнения. В-третьих, потому что

**ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**



\* За исключением работников дошкольного образования.

- Участие и результаты участия учеников на олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.\*
- Участие в коллективных педагогических проектах («команда вокруг класса», интегрированные курсы, «виртуальный класс», др.)\*
- Участие педагога в разработке и реализации основной образовательной программы
- Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы
- Работа с детьми из социально неблагополучных семей
- Создание элементов образовательной инфраструктуры (оформление кабинета, музея и пр.)
- Реализация дополнительных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные проекты, др.)
- Организация (участие) системных исследований, мониторинга индивидуальных достижений обучающихся
- Динамика индивидуальных образовательных результатов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)\*
- Реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями обучающихся

Эффективный контракт — это возможность поощрить действительно лучших. Но он автоматически создает стимулы и для тех, кто по каким-то причинам не вписывается в работу. Когда человек не получает премии и бонусы, это для него повод задуматься о будущем: прикладывать чуть больше усилий в том, что он делает, или сменить работу

регламентация сужает творческий элемент работы, выводит его за пределы выполняемых обязанностей — а уж не это ли одна из самых больших угроз для учительского труда?

**ДЕЙСТВИТЕЛЬНО ЭФФЕКТИВНЫЙ**

С учетом того, что директора школ имеют необходимые ресурсы, их контракт с учителями будет эффективным только в том случае, если с его помощью решаются конкретные задачи в части повышения качества работы конкретной школы. Если и возможно говорить о единых подходах и рекомендациях, то, пожалуй, только о самых общих: эффективный контракт должен быть гибким инструментом, учитывающим условия, в которых работает школа, ее коллектив и еще миллион разных факторов, о которых федеральный центр даже не подозревает. И безусловно, он должен закреплять возможность поощрять учителей, воспитателей, которые работают хорошо.

Что значит хорошо работают? Определить это можно только на уровне конкретной организации и с учетом мнения потребителей его услуг, тех, кто так или иначе заинтересован в его работе — например, через орган общественно-

го управления. Рассмотрим школу, которая учит «трудных подростков» и для нее важно, чтобы ученики нашли себя в жизни, правильно выбрали профессию. Общественный совет такой школы может предложить поощрять в рамках эффективного контракта тех учителей, которые эффективно занимаются профориентационной деятельностью. А, например, в гимназиях учителя могут получать надбавки за подготовленных победителей школьных олимпиад, потому что там общественный совет считает основной задачей школы развитие одаренных детей.

В чем преимущества эффективного контракта для руководителей школ? Конечно, эффективный контракт — это возможность поощрить действительно лучших. Но он автоматически создает стимулы и для тех, кто по каким-то причинам не вписывается в работу. Когда человек не получает премии и бонусы, это для него повод задуматься о будущем: прикладывать чуть больше усилий в том, что он делает, или сменить работу.

Эффективный контракт — это довольно сложная система, которая в действительности существенно шире формального определения, заложенного в распоряжении правительства России. Конечно, это договор между педагогическим работником и организацией, в которой он работает. Но эффективным его делает множество факторов — начиная, как мы видели, от наличия у организации достаточных ресурсов (чтобы эффективный контракт не профанировал в сторону формальной отчетности без реальной увязки зарплаты с результатами деятельности работника) и заканчивая умением руководителя совместно с общественным советом и учителями сформулировать принципы и задачи работы организации и совместно с ними формализовать в критерии и надбавки.

Переход к эффективному контракту по-существу — это сложная задача, но в системе образования появляются необходимые ресурсы для ее выполнения, а уж руководители, которые знают и могут их рационально использовать, в стране есть.

**ДИНАМИКА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ ЗА ПРОШЕДШИЙ ГОД**

Педагогические работники организаций региональных образовательных систем (тыс. рублей)

	I КВАРТАЛ			II КВАРТАЛ*		
	2012 (Минобрнауки России)	2013 (Росстат)	Прирост за год, %	2012 (Минобрнауки России)	2013 (Росстат)	Прирост за год, %
Дошкольное образование	14,0	20,3	45,0	15,1	23,1	53,2
Общее образование	17,1	25,7	50,3	18,8	28,6	52,6
Дополнительное образование детей	13,1	18,1	38,2	14,6	23,1	58,0
Начальное и среднее профессиональное образование	16,7	21,1	26,3	20,1	28,6	42,7

## КРУГЛЫЙ СТОЛ

Споры о том, насколько эффективно работают учителя и можно ли оценить эту эффективность, не утихают уже много лет. Свое мнение за круглым столом высказывают преподаватели, ученики и родители.

# Оценка для учителя

### УЧАСТНИКИ КРУГЛОГО СТОЛА



**Игорь СУКОЛЕНКОВ**, и.о. ректора Академии повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования, г. Москва



**Герман АВДЮШИН**, председатель центрального совета общероссийского общественного движения «Всероссийское родительское собрание», г. Екатеринбург



**Андрей СИДЕНКО**, учитель информатики школы № 29 деревни Беляниново Мытищинского района Московской области, абсолютный победитель конкурса «Учитель года — 2013», г. Мытищи



**Наталья ВОРОНЦОВА**, президент школьного парламента МБОУ «Гимназия № 25», г. Кемерово

*Эффективна ли работа школьных учителей сегодня? Что мешает добиться высокого качества обучения?*

#### Герман Авдюшин:

— К сожалению, об эффективности работы педагогов можно только мечтать. Сегодня к основным обязанностям преподавателей добавили кучу рутинной работы в виде отчетов, а в сутках времени не прибавили. Для того чтобы заполнить все бумаги и получить заслуженную зарплату, нужно потратить двое суток, и где же взять эти лишние дни? Приходится жертвовать либо личным, либо рабочим временем, и чаще выбор падает именно на второе.

#### Андрей Сиденко:

— Работа учителей, несомненно, эффективна, но совершенству нет предела, всегда есть определенная планка, к которой нужно стремиться. Школы и учителя должны идти в ногу со временем, чтобы давать максимально современные знания. Но в некоторых случаях качество нашей работы от нас не зависит. Думаю, мои коллеги со мной согласятся, если я скажу, что нам не всегда приходится работать с теми материалами, с которыми хотелось бы. Иногда приходится использовать старое оборудование, учебники — все это напрямую связано с эффективностью образования. Но педагог не может обеспечить этим школу, эта задача более высокого уровня. И, как уже сказал Герман Сергеевич, стало действительно много отчетности. Трата времени на нее непосредственно влияет на эффективность работы преподавателя.

#### Наталья Воронцова:

— Далеко не каждый педагог может донести до ученика новый материал, подготовить к успешной сдаче экзамена. Достижению высокого качества обучения мешает порой отсутствие заинтересованности в самом предмете и в успехах учеников. Особенно это касается молодых преподавателей. А если нам без интереса объясняют тему, то с таким же успехом можно прочитать и учебник. С другой стороны, некоторые учителя не прочь поболтать с детьми на темы, абсолютно не касающиеся урока, пошутить, и уделяют этому гораздо больше времени, чем объяснению темы. Так тоже нельзя. Нужна грань. И учителя должны быть в меру строги со школьниками.

#### Игорь Суколенков:

— Если считать показателем эффективности работы учителя результаты учеников, то можно считать эту работу эффективной. Итоговую аттестацию проходят практически все, результаты ЕГЭ и ГИА показывают, что выпускники в целом осваивают школьную программу; олимпиады и всевозможные интеллектуальные конкурсы для школьников демонстрируют, что учащиеся с высокой мотивацией способны показать высокие результаты обучения в школе.

Если же говорить о современных требованиях к работе учителя и ее результатам, то пока сложно судить о том, могут ли педагоги добиться тех результатов, которые заложены в новых стандартах.

Ведь они появились совсем недавно. Несомненно, работать в этих условиях учителю трудно. Новые подходы, которые связаны с тем, чтобы добиваться от ученика не столько суммы знаний, сколько овладения определенными компетенциями, требуют от учителя действительно серьезного пересмотра своих педагогических установок, а это сложно.

*Каким образом (по каким показателям) должна и может оцениваться эффективность работы учителей и кто должен оценивать эту работу?*

#### Герман Авдюшин:

— Показатель один — вырастить достойного гражданина. Эффективность преподавателя — это в первую очередь результаты его воспитанников. Поступили они в вузы, техникумы, не остались болтаться на улице — значит, работа учителя была эффективной.

И никто лучше родителей учеников не оценит работу преподавателя. Они видят, как учится ребенок, по каким предметам ему недодают знания, а по каким он сам недоучивает. Тандем педагог — родитель — это нормальная практика, они всегда должны быть на связи.

#### Андрей Сиденко:

— Выделю количественный подход, когда оценка преподавателя складывается из результатов учеников по предметным олимпиадам, ЕГЭ и других конкретных значений. Но тут сразу возникает вопрос: как оценивать работу начальных школ, которые не сдают ЕГЭ? Поэтому должны учитываться и результаты воспитательной деятельности, творческих конкурсов, спортивных соревнований — нужно расширить спектр оценки.

Есть те показатели, которые измерить сложно. Посмотрим на наших школьников через пять — десять лет: есть те, которые нашли свое место в жизни, и те, которые его не нашли. Повлияла ли на это школа? Однозначного ответа нет. Но то, что школа воздействует на процесс формирования личности, — это факт. Измерить этот показатель невозможно. Но не учитывать его мы не можем.

Оценивать педагогов должен коллектив школы, в которой он работает, можно привлекать коллег из других учебных заведений, но большой необходимости я в этом не вижу. А что касается родителей, то их мнение может быть достаточно субъективным.

#### Наталья Воронцова:

— Эффективность работы учителей должна оцениваться в первую очередь по результатам сдачи ЕГЭ, ГИА, мониторинга, и этим должно заниматься руководство, возможно, директор школы или даже департамент образования города. Второй показатель — это отношение детей к данному учителю, нравится им преподавание данного предмета или нет. Мнение учеников обязательно нужно учитывать.

#### Игорь Суколенков:

— В свое время на конкурсах лучших учителей, которые проводились в рамках Приоритетного национального проекта «Образование», была предложена система

критериальной оценки деятельности учителя, которая для многих регионов стала основой, в том числе и для процедуры аттестации педагогических работников. При том, что назвать эту систему идеальной нельзя, эти критерии достаточно полно охватывают все аспекты деятельности учителя. И позитивная динамика результатов обучающихся — гораздо более верный в данном случае показатель, чем, скажем, оценка результатов ЕГЭ.

Что касается внешней оценки работы учителя, то на сегодняшний день уже сформирована система аттестации педагогических работников, которая предполагает либо экспертную оценку, либо анализ по формальным показателям, то есть по документам. При этом эксперты иногда оказываются не готовы к такой деятельности и некомпетентны в вопросах образования. Конечно, в современных условиях необходима и общественная экспертиза деятельности учителя, но это требует большой и серьезной работы.

*Каковы наиболее адекватные способы стимулирования учителей к эффективной работе?*

#### Герман Авдюшин:

— Прозрачная система расчета заработной платы, достойная оплата труда за авторские разработки, дополнительное образование. Возможность вести научную деятельность: предоставление необходимого оборудования, программного обеспечения. И, как я уже говорил, освобождение от ненужной отчетности.

#### Андрей Сиденко:

— Во-первых, это обеспечение творческих и технических свобод. У учителя должна быть свобода выбора, чтобы он мог применять то оборудование, те материалы, которые нужны для предмета. Во-вторых, оплата труда педагогов, чтобы учитель думал не о том, что будет кушать, а о том, как он будет вести урок. И в-третьих, возможность обучения преподавателей. Мы работаем в современном обществе с детьми, которые опережают нас в знаниях и применении новых технологий, учитель не должен отставать, он должен поспевать за своими воспитанниками. Поэтому важно, чтобы учитель мог обучаться новому вне зависимости от своего возраста.

#### Наталья Воронцова:

— Мне сложно детально ответить на этот вопрос, потому что я не знаю, чего не хватает преподавателям. Но, наверное, чтобы у учителей появился стимул к более эффективной работе, их нужно поощрять. Возможными, существенными прибавками к заработной плате.

#### Игорь Суколенков:

— Стимулирование должно быть не только материальным. Конечно, все это есть. Но в обществе уже складывается стереотип представления об учителе как о человеке, которого нужно все время контролировать, подозревать и т. д. Престиж профессии совсем невысок. А стимулом для учителя может стать высокая оценка его труда, причем не только отдельных достижений, но и ежедневных усилий, которые он прикладывает для их достижения.

# Контракт на доверии



**Ирина Сидорова,**  
директор  
департамента  
образования  
Ямало-Ненецкого  
автономного  
округа

**В** новой системе оплаты труда две части: постоянная — оклад и стимулирующая составляющая. Последняя составляет 30% от фонда оплаты труда и распределяется между учителями по результатам работы; сколько кому добавить, решает комиссия. Большинство школ в ЯНАО уже перешли на эту систему, для нас она не такая уж и новая — например, в городе Муравленко по ней работают больше 15 лет. Опыт показывает: чтобы стимулирующий фонд действительно мотивировал учителей относиться к своему делу неравнодушно, ответственно, творчески, необходимо соблюдать четыре условия.

Во-первых, стимулирующие выплаты надо назначать не постфактум, как это в основном делают в других регионах, а вперед, на основании заявления педагогов, какой дополнительной деятельностью, важной для школы, они будут заниматься в этом году. Каждому виду работ присваиваются баллы. Учитель,

зная перечень и объем надбавок, в начале года определяет, будет ли он готовить учеников к олимпиадам или научно-практическим конференциям, вести с ними исследовательские изыскания, разрабатывать интерактивные курсы — в школьном списке «послеурочных» дел может быть до 40–50 позиций. Комиссия назначает педагогу на следующие три месяца соответствующую надбавку к зарплате. Каждый квартал он отчитывается в промежуточных результатах работы, и тогда комиссия либо сохраняет надбавку, либо увеличивает, если результаты лучше, чем планировалось, либо снимает часть процентов, если итоги не блестящи.

Во-вторых, надбавка назначается не больше чем на три месяца. Иначе человек начинает воспринимать ее как постоянную и смысл стимулирования теряется.

В-третьих, в состав комиссии обязательно входят представители профсоюза и педколлектива. Если стимулирующий фонд распределяет лично директор — такое, мы знаем, в школах случается, — это приводит к обидам и подозрительности в коллективе, сводит на нет мотивирующую роль фонда. Все должно быть честным и открытым.

В-четвертых, результаты работы комиссии и каждого педагога публикуют на школьном сайте и на стенде. Ни один



«**С**тимулирующие выплаты надо назначать не постфактум, как это в основном делают в других регионах, а вперед, на основании заявления педагогов, какой дополнительной деятельностью, важной для школы, они будут заниматься в этом году»

человек в коллективе не должен сомневаться в том, что деньги распределены справедливо.

С сентября в ЯНАО запустили проект «Дополнительные педагогические квалификации».

Учителя, имеющие высшую категорию, могут снизить учебную нагрузку до 20 часов в неделю, но остаться при той же (или большей) зарплате, получив дополнительную квалификацию «педагог-наставник», «педагог-методист» или «педагог-исследователь». Они высвобождают учебные часы для молодых, а сами отдают накопленные за годы работы знания тем, у кого меньше опыта, и такая работа оплачивается из стимулирующего фонда. Такую систему мы тоже понимаем как эффективный контракт.

## зарубежный опыт

# Кнуты и пряники

**Как оценить эффективность педагогической деятельности — вопрос далеко не тривиальный. Но прежде чем предлагать свои рецепты, полезно изучить опыт иностранных коллег.**



**Исак Фрумин,**  
научный  
руководитель  
Института  
образования  
ВШЭ

### ПРИНЦИПЫ ОЦЕНКИ

Методы оценки и поощрения учителей за рубежом строятся на нескольких базовых принципах. Система аттестации деятельности учителя, во-первых, направлена на улучшение работы учителя в классе, а во-вторых, помогает расставить более четкие приоритеты в направлении профессионального развития педагога. Основанием для этого служат профессиональные стандарты, принятые на национальном или региональном уровне. На основе этих стандартов (как правило, уровневых, определяющих требования к профессиональным компетенциям учителя) осуществляется экспертная оценка качества его деятельности. И уже основываясь на результатах экспертизы, учитель строит индивидуальный план про-

фессионального развития, который служит ему навигатором в приобретении новых профессиональных умений и переходе на новый профессиональный уровень. Оценка предполагает поощрение (материальное и карьерное) лучших педагогов за их образцовую деятельность.

### ЧУВСТВО ОТВЕТСТВЕННОСТИ

Многие страны предоставляют дополнительные выплаты, основанные на квалификациях учителя, его профессиональном развитии и результатах работы. Если образование учителя выше, чем необходимый установленный уровень, или его квалификация превышает минимальный стандарт — это часто поощряется материально. Почти во всех странах данные критерии учитываются при разработке базовой зарплаты. 18 стран предлагают материальные надбавки за успешное завершение программ профессионального развития.

Таким образом, оценка деятельности учителя способствует развитию чувства ответственности за улучшение собственной практики и академической успеваемости учащихся. А это влечет за собой про-

движение в карьерной лестнице или повышение зарплаты и выплату бонусов. Кроме того, в некоторых странах за невыполнение служебных обязанностей возможны санкции.

### ВОЗМОЖНЫ ВАРИАНТЫ

Какие бы критерии результативности ни были выбраны, они должны быть абсолютно понятными для учителей и применяться последовательно, четко и согласованно.

В ряде стран эти системы включают в себя оценку работы учителей, основанную на многочисленных наблюдениях профессиональных экспертов, использующих установленные стандарты правила (процедуры), которые, по мнению самих учителей, выбрали опыт лучших образовательных практик. В качестве другой составляющей оценки может быть использована широта вклада в развитие самой школы либо активность учителя в отдельных областях, подтвержденная дополнительными свидетельствами и сертификатами.

Отправной точкой для оценки работы учителей в нашей стране может стать система распределе-

ния добавочных выплат (надбавок). Их принято разделять на два типа: основанные на обязанностях, которые берет на себя учитель и на определенных условиях (таких как дополнительные управленческие функции, преподавательская деятельность в особо нуждающихся регионах либо отстающих школах, специализированных школах и прочее), и основанные на квалификации учителя, его уровне образования и результативности (например, если квалификация превышает минимальную норму или если педагог участвует в программах профессионального развития).

Система поощрений, основанная на результатах деятельности учителей в странах Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР), может быть классифицирована по трем типам: плата за результативность, компенсация за знания и опыт и компенсация для школы. Первый тип, по сути, основан на измерении результативности работы учителя, включая академическую успеваемость учеников и другие показатели. Этот вид поощрений направлен на сильных и ярких представителей профессии, которые хотят зарабатывать больше и получать повышение в карьере. Компенсация за знания предполагает повышение ставки за продемонстрированные знания и умения педагога, которые самым прямым образом влияют на повышение успеваемости учащихся. А компенсация школе — это коллективное финансовое вознаграждение.

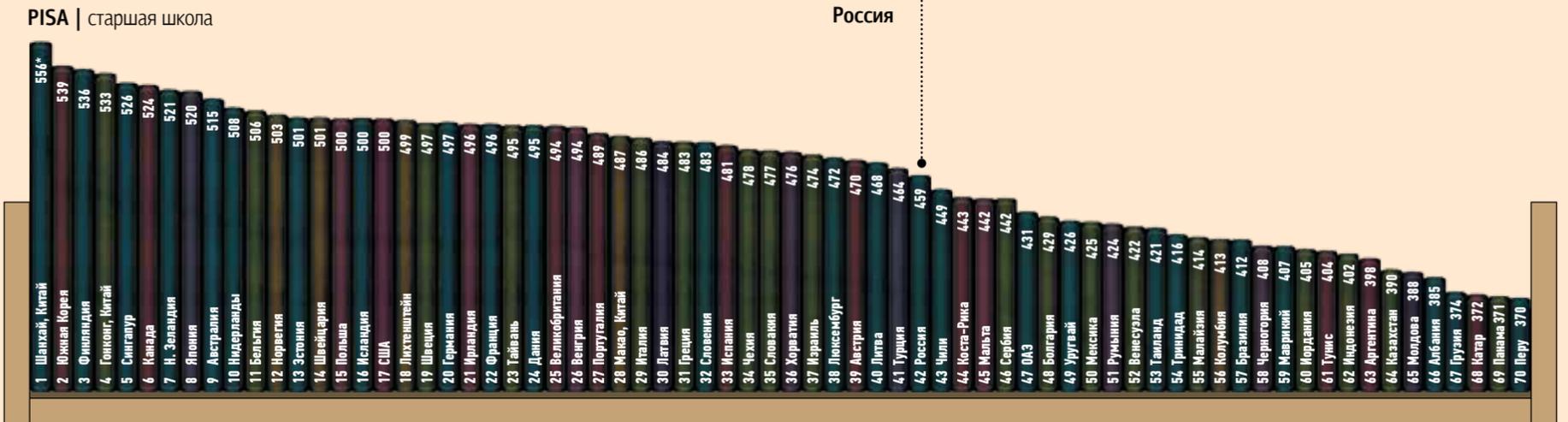
# РЕЗУЛЬТАТЫ МЕЖДУНАРОДНЫХ ИССЛЕДОВАНИЙ ПО ОЦЕНКЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В 2009–2011 ГОДАХ

## ЧТЕНИЕ

PIRLS | младшая школа

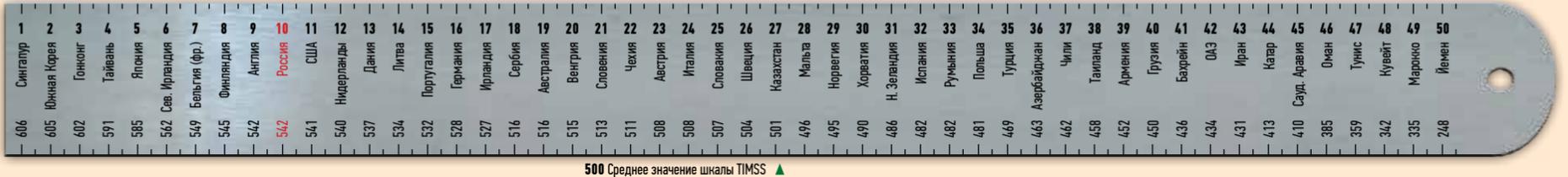


PISA | старшая школа

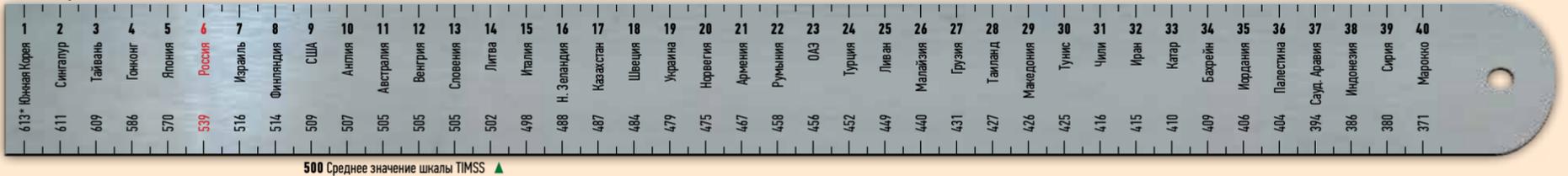


## МАТЕМАТИКА

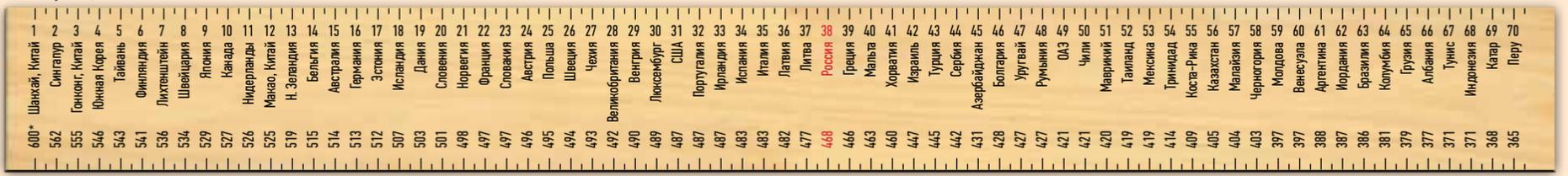
TIMSS | 4-й класс



TIMSS | 8-й класс



PISA | старшая школа



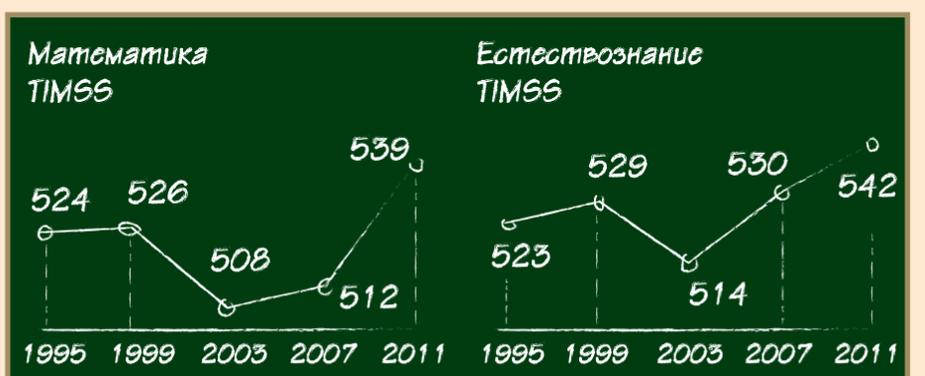
\* Средний балл

## ДИНАМИКА РЕЗУЛЬТАТОВ РОССИЙСКИХ УЧАЩИХСЯ ЗА ПОСЛЕДНЕЕ ДЕСЯТИЛЕТИЕ (средний балл)

4-Й КЛАСС



8-Й КЛАСС



### PIRLS

Оценка качества чтения и понимания текста учащимися начальной школы (4-й класс).

### PISA

Оценка учащихся 15-летнего возраста, получивших общее обязательное образование, на предмет обладания знаниями и умениями, необходимыми для полноценного функционирования в обществе. Проводится по трем основным направлениям: «грамотность чтения», «математическая грамотность» и «естественно-научная грамотность».

### TIMSS

Оценка качества математического и естественно-научного образования в начальной, основной и средней школе (4, 8 и 11-й классы).

Подробнее о международных исследованиях читайте на с. 7