

## РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЫ: РЕЗУЛЬТАТЫ МОНИТОРИНГА

Практика

**И.В. Абанкина,  
М.Б. Савельева,  
С.В. Сигалов**

**Статья посвящена результатам социологического опроса 400 руководителей образовательных учреждений семи Федеральных округов, целью которого было выявление представления руководителей о рынке образовательных услуг, их видения современного состояния и перспектив развития своих учреждений, проведённого ВШЭ.**

*• социологическое исследование • школьное руководство • рынок образовательных услуг • перспективы развития образовательных учреждений • управляющий совет*

Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» ежегодно, начиная с 2003 года, проводит масштабные мониторинговые исследования в области экономики профессионального образования. Проведённые мониторинговые исследования дали возможность собрать обширную базу статистических данных, позволяющую сформировать объективное представление о состоянии и основных трендах развития системы образования, выявить результаты внедрения инновационных механизмов развития учреждений, определить стратегии развития учреждений образования. Однако до настоящего времени в мониторинговые исследования, проведённые ВШЭ в период с 2003 по 2009 гг., не были включены опросы руководителей общеобразовательных учреждений. Но сейчас расширение мониторинга на общее образование стало особенно актуальным. Преобразования, которые осуществляются в общем образовании, во-первых, затрагивают интересы подавляющего большинства населения, а во-вторых, находятся в фокусе государственной политики в области образования.

Отсутствие актуальной, комплексной и систематизированной статистической информации об экономике образования,

в частности о финансировании системы общего образования, развитии рынков образовательных услуг, поведении и стратегиях этих рынков, является фактором, сдерживающим процессы модернизации российского образования.

Неполнота, а иногда и отсутствие необходимой статистической информации не позволяют должным образом анализировать, оценивать и прогнозировать изменения, происходящие в системе среднего образования, учитывать их при принятии управленческих решений на федеральном, региональном и муниципальном уровнях. Этот пробел заполняет мониторинг экономики образования, формируя регулярно обновляемую информационную базу и обеспечивая анализ наиболее важных с точки зрения сегодняшних и перспективных потребностей органов управления образования и гражданского общества тематических направлений развития сферы образования.

В связи с этим, с 2010 года в рамках очередного этапа мониторинга добавилось базовое обследование — обследование руководителей учреждений общего образования.

Целью обследований руководителей общеобразовательных учреждений является получение информации

о деятельности образовательных учреждений указанного уровня, определение степени согласованности стратегий руководителей с целями государства и реалиями развития общества и информирование всех заинтересованных сторон о результатах этих исследований, что даст возможность учесть результаты и своевременно внести необходимые коррективы.

Руководители общеобразовательных учреждений выступают и как эксперты в своей области, и как лица, принимающие ответственные решения. Поэтому предметом исследования является оценка представления руководителей о рынке образовательных услуг, их видение современного состояния и перспектив развития своих учреждений. Соответственно целевой группой в данных направлениях мониторинга экономики образования являются руководители учреждений общего образования или их заместители по учебной работе.

В данном социологическом исследовании применялся метод опроса.

Система показателей построена по модульному принципу, в соответствии с которым формируются тематические блоки, содержащие основные показатели (динами-

ка которых отслеживается ежегодно) и дополнительные показатели (более подробно иллюстрирующие изучаемые явления), которые вводятся только один раз или периодически.

Программа исследования 2010 года сформирована с учётом необходимости сохранения его мониторингового характера и одновременно ориентируется на актуальные проблемы общего образования.

Основные тематические направления социологического опроса руководителей учреждений общего образования охватывают следующие тематические блоки:

**1. Блок «Общие сведения»** содержит вопросы о виде учреждения, форме его собственности, а также о количестве учащихся обучающихся в данном образовательном учреждении;

Также представленный блок содержит общие сведения о руководителе образовательного учреждения, опрос которого проводится, включающие вопросы о его поле, возрасте, образовании, стаже работы на административной должности, сведения о повышении квалификации.

**2. Блок «Ресурсы»** включает следующие разделы:

- Оценки уровня обеспеченности различными видами

ресурсов к необходимому уровню и качества этих ресурсов, насколько имеется возможность использовать объекты инфраструктуры других образовательных учреждений.

- Наличие доступа в Интернет и собственного сайта образовательного учреждения, скорость работы Интернета, среднемесячный объём трафика, затрачиваемый учреждением.

**3. Блок «Образовательные стратегии»** содержит вопросы об информации, которая свидетельствует о стратегиях образовательных учреждений на этапах приёма детей и их обучения. Здесь же задаются вопросы, свидетельствующие о качестве образовательных услуг, предоставляемых населению.

На этапе **приёма** задаются вопросы о количестве классов в параллелях, о количестве детей, поступивших в 1, 5 и 10 классы без вступительных испытаний и по их результатам; о количестве договоров с дошкольными образовательными учреждениями.

Отслеживаются формы приёма в 1, 5 и 10 классы.

Оценка конкурса в следующем учебном году по мнению руководителя образовательного учреждения.

На этапе **обучения** выясняется профиль образовательных программ, наличие

**Практика**

дистанционных образовательных программ и их профиль, а также осуществлён ли в образовательном учреждении переход на новые федеральные государственные стандарты.

Для определения **качества** образовательных услуг, предоставляемых образовательным учреждением, выясняется — существует ли спрос населения на эти услуги, оценка преимуществ данного образовательного учреждения перед аналогичными, какие существуют формы взаимодействия с образовательными учреждениями следующего уровня, а также выясняется мнение руководителя о показателях качества работы образовательного учреждения.

**4.** Следующий блок вопросов о «**Финансовой политике**», отражает оценку и методы решения финансовых проблем:

- Динамику финансовых показателей за последние три года;
- Переход на финансирование по нормативам в расчёте на одного ученика;
- Наличие задолженности по оплате коммунальных услуг, по оплате труда;
- Фактическая структура источников доходов и статей расходов учебных заведений, в том числе расходов внебюд-

жетных средств и расходов на оплату труда;

- Оценка устойчивости финансового положения;
- Прогнозы изменений в структуре источников финансирования.

**5. Блок «Кадровая политика»** включает оценку и методы решения кадровых проблем.

**Структура кадров и их качественные характеристики:**

- Численность учителей, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, обслуживающего персонала.
- Изменения в кадровых вопросах.
- Возрастная структура учителей, динамика текучести кадров молодых учителей.
- Структура совместителей.
- Критерии приёма на работу учителей.

**Оплата труда учителей:**

- Изменения ФОТ, среднего размера оплаты труда учителей, доля учителей, получающих стимулирующие надбавки в результате введения НСОТ.
- Принципы оплаты труда учителей.
- Структура расходов на оплату труда по категориям персонала.
- Виды доплат учителям. Доля учителей, получающих доплаты.

- Размеры доплат, премий. Подработка внутри образовательного учреждения.

- Средний размер заработной платы учителей. «Идеальная зарплата» для учителя, молодого учителя, уровень зарплаты «преподавателя своей мечты».

#### **Повышение квалификации учителей:**

- Доля учителей, повышавших свою квалификацию за последние 5 лет.

- Инициатива и финансирование переподготовки кадров.

Для опроса руководителей учреждений общего образования подготовлен блок **«Управление образовательным учреждением»**, включающий в себя вопросы, касающиеся наличия Попечительского совета, Управляющего совета. Если в образовательном учреждении создан и функционирует Управляющий совет, то руководители ответят на вопрос о решениях, которые принимаются Управляющим советом (из предлагаемых вариантов) и какие наиболее значимые эффекты его деятельности имеются. Для определения открытости образовательного учреждения подготовлен вопрос о предоставлении публичного доклада (отчёта).

### **Общие характеристики, выборка исследования и техника проведения опроса**

Начало исследования: 9.11.2010 года. Окончание исследования: 1.02.2011 года.

Опрос проводился среди руководителей учреждений общего образования (первые лица или их заместители).

Для обследований учреждений общего образования была спроектирована выборка общим объёмом 400 учреждений.

Выборка образовательных учреждений была составлена из групп по следующим параметрам:

- 1) административно-географический;
- 2) тип населённого пункта;
- 3) вид образовательного учреждения.

В качестве **«административно-географического признака»** использовалась принадлежность к одному из семи федеральных округов и г. Москва как самостоятельный географический объект:

1. г. Москва;
2. Северо-западный ФО;
3. Центральный ФО (без г. Москва);
4. Приволжский ФО;
5. Южный ФО;
6. Северо-Кавказский ФО;

**Практика**

7. Уральский ФО;
8. Сибирский ФО;
9. Дальневосточный ФО.

По признаку «тип населённого пункта» было выделено 5 категорий:

- 1) г. Москва;
- 2) другие города с населением более 1 млн. человек;
- 3) города с населением от 100 тыс. до 1 млн. человек;
- 4) города с населением менее 100 тыс. человек;
- 5) сёла и посёлки городского типа.

По признаку «тип образовательного учреждения» было выделено 3 категории для учреждений общего образования:

- 1) «обычные» школы;
- 2) «спецшколы» — школы

- с углублённым изучением каких-либо предметов;
- 3) гимназии, лицеи.

### **Характеристика выборки опроса руководителей учреждений среднего общего образования**

В каждой из образованных по указанным параметрам групп учреждения общего образования отбирались случайным образом. Для исследования отбирались в основном государственные/муниципальные учреждения нормальной комплектности. Всего для опроса было отобрано 400 учреждений общего образования в 45 регионах России.

*Таблица 1*  
**Распределение выборки опроса руководителей**

<b>Распределение по «географическому признаку»</b>		
г. Москва;	100	25,00
Северо-Западный ФО;	31	7,75
Центральный ФО (без г. Москва);	64	16,00
Приволжский ФО;	70	17,50
Южный ФО	31	7,75
Северо-Кавказский ФО;	16	4,00
Уральский ФО;	28	7,00
Сибирский ФО;	45	11,25
Дальневосточный ФО	15	3,75
<b>Итого</b>	<b>400</b>	<b>100,00</b>
<b>по признаку «тип населённого пункта»</b>		
	Количество учреждений	%% от общего количества ОУ
г. Москва	100	25,00
другие города с населением более 1 млн. чел.	41	10,25
города с населением от 100 тыс. до 1 млн. чел.	95	23,75

Таблица 1 (окончание)

города и пгт с населением менее 100 тыс. чел.	79	17,75
сёла	85	21,25
<b>Итого</b>	<b>400</b>	<b>100,00</b>
<b>по признаку «тип образовательного учреждения»</b>		
	Количество учреждений	%% от общего количества ОУ
гимназии, лицеи	40	10,00
«спешшколы» – школы с углублённым изучением каких-либо предметов	60	15,00
«обычные» школы	300	75,00
<b>Итого</b>	<b>400</b>	<b>100,00</b>

**Практика**

В случае отказа руководителей образовательных учреждений принять участие в опросе это учреждение заменялось на другое из той же группы. Замена образовательного учреждения осуществлялась в соответствии с административно-географическим признаком, типом населённого пункта, формой собственности и размером учреждения профессионального образования.

Сбор данных осуществлялся в основном посредством самозаполнения анкет руководителями учебных заведений (директорами школ и их заместителями). Для сбора данных также использовались личные или телефонные интервью, а также часть анкет по согласованию с респондентом была выслана и получена после заполнения по электронной почте или по факсу.

Организация проведения опроса предполагала дости-

жение договорённости с руководителями учебных заведений, предоставление им анкет, сбор заполненных анкет, ввод и логический контроль данных.

Достижение договорённости с руководством учреждений предполагало общее информирование о целях исследования, предоставление гарантий анонимности участия и возможности получить материалы, созданные на основе собранных данных.

*Проверка качества проведённых работ осуществлялась выборочным телефонным контролем, посещением, по электронной почте. Случаев подлога или фальсификации данных не обнаружено.*

*В ходе проведения исследования интервьюеры Левада-Центра вступили в контакт с руководителями 403 учреждений общего образования. Превышение числа опрошенных образователь-*

**ПЕД диагностика**  
**ПЕД диагностика**

ных учреждений над запланированной выборкой объясняется тем, что в случае отказа руководителя первоначально отобранного учреждения от участия в опросе или затягивания им решения по этому поводу начинали вести переговоры с руководителями других образовательных учреждений, что в ряде случаев заканчивалось проведением двух интервью вместо одного.

Таблица 2

**Соотношение между количеством опрошенных учреждений и нерезультативными контактами (в абсолютных величинах)**

Тип учебного заведения	Всего контактов	Опрошено	Отказ от участия в опросе	Контактов без интервью *
Общее образование	509	403	82	24

\* «Контактов без интервью» — интервью не проведены по причине:

- представители учреждения тянули время, не давая ответа;
- согласились на опрос, но анкету так и не заполнили.

*Из общего числа контактов 42 не закончились достижением договорённости о проведении исследования в результате отказа от проведения исследования или «затягивания» сроков проведения интервью.*

*Основные причины этих отказов состоят в том, что руководители образовательных учреждений всех уровней образования мало заинтересованы в раскрытии информации о финансовых аспектах и о специфике работы в своих учреждениях.*

При анализе результатов исследования следует принимать во внимание, что респонденты отвечали на вопросы, следуя собственному понима-

нию содержания вопроса (не всегда совпадающему с тем содержанием, которое вкладывалось в этот вопрос исследователем), что характерно для любого рода социологических исследований, и особенно реализуемых с использованием техники самозаполнения.

Отдельно можно отметить, что, как и всегда, респонденты крайне неохотно отвечали на все вопросы, касающиеся расходов и доходов.

Данные по всем вопросам анкеты по возможности проверены и вычищены от случайных ошибок ввода, логических несоответствий и пропусков.



Распределение учреждений между различными формами собственности по типам населённых пунктов представлено в табл. 3.

**Таблица 3**  
**Распределение общеобразовательных учреждений по формам собственности (в %)**

	Москва	Город свыше 1 млн	Город от 100 тыс до 1 млн	Город до 100 тыс	Село или ПГТ
Государственное	95	83,7	95,7	100	98,8
Негосударственное	5	16,3	4,3	0	1,2

Основную долю в выборке составили средние (полные) общеобразовательные школы (табл. 4).

**Таблица 4**  
**Распределение по видам школ и по типам населённых пунктов (в%)**

Виды школ	Москва	Город свыше 1 млн	Город от 100 тыс до 1 млн	Город до 100 тыс	Село или ПГТ
Начальная общеобразовательная школа	1	0	0	0	0
Основная общеобразовательная школа	1	4,7	3,2	5,9	12,3
Средняя (полная) общеобразовательная школа	65,3	46,5	43,6	76,5	81,5
Гимназия	8,9	14	22,3	5,9	2,5
Лицей	2	7	12,8	3,5	1,2
Средняя общеобразовательная школа с углублённым изучением отдельных предметов	21,8	27,9	18,1	8,2	2,5

Возрастная структура директоров школ представлена в таблице 5. Наибольший процент руководителей представлен в возрасте от 50 до 59 лет, т. е. предпенсионного и пенсионного возраста. Причём такая картина существует во всех типах населённых пунктов, кроме села, здесь 46,9% директоров от 40 до 49 лет, но также и достаточно большой процент директоров предпенсионного (пенсионного возраста) (33,3%). Также достаточно много руководителей в возрасте от 40 до 49 лет, но несколько меньше, чем старших их коллег. В Москве встретились 4% руководителей в воз-

**ПЕД диагностика**  
**ПЕД диагностика**

расте старше 70 лет. Директо- населённых пунктах и только  
ров моложе 30 лет нет во всех на селе 1,2%.

Таблица 5

**Возраст руководителя общеобразовательного учреждения (в %)**

	Москва	Город свыше 1 млн	Город от 100 тыс до 1 млн	Город до 100 тыс	Село или ПГТ
менее 30 лет	0	0	0	0	1,2
30–39 лет	7,9	7	6,4	9,4	12,3
40–49 лет	31,7	32,6	35,1	38,8	46,9
50–59 лет	39,6	41,9	46,8	41,2	33,3
60–69 лет	16,8	18,6	10,6	10,6	6,2
70 лет и старше	4	0	1,1	0	0

Во всех городах более 93% городов менее 8%, в малых го-  
руководителей общеобразо- родах 2,4% директоров школ  
вательных учреждений име- имеют степень кандидата на-  
ют высшее образование ук. Докторов наук в данной  
(табл.6). В Москве и крупных выборке не оказалось.

Таблица 6

**Образование руководителя общеобразовательного учреждения (в %)**

	Москва	Город свыше 1 млн	Город от 100 тыс до 1 млн	Город до 100 тыс	Село или ПГТ
Доктор наук	0	0	0	0	0
Кандидат наук	7,9	7	7,4	2,4	0
Высшее	93,1	95,3	93,6	97,6	100

По всем типам населён- Распределение по гендерному  
ных пунктов респонденты от- признаку представлено в табл. 8.  
вечают, что директора обще- Подавляющее преимущество  
образовательных учреждений здесь у женщин — в среднем 79%.  
имеют стаж работы более Менее всего мужчин — дирек-  
10 лет, что согласуется с их торов в Москве (14,9%), больше  
возрастом (табл. 7). всего — в малых городах (27,1%).

Таблица 7

**Стаж работы руководителя общеобразовательного учреждения на административной должности (в %)**

	Москва	Город свыше 1 млн	Город от 100 тыс до 1 млн	Город до 100 тыс	Село или ПГТ
менее 3 лет	7,9	7	5,3	15,3	14,8
3–5 лет	5,9	11,6	8,5	12,9	11,1

Продолжение табл. 7

	Москва	Город свыше 1 млн	Город от 100 тыс до 1 млн	Город до 100 тыс	Село или ПГТ
5–10 лет	27,7	20,9	26,6	15,3	24,7
более 10 лет	58,4	60,5	59,6	56,5	49,4

**Практика**

Таблица 8

**Пол руководителя общеобразовательного учреждения (в %)**

	Москва	Город свыше 1 млн	Город от 100 тыс до 1 млн	Город до 100 тыс	Село или ПГТ
Мужской	14,9	20,9	17	27,1	23,5
Женский	85,1	79,1	83	72,9	76,5

На вопрос о получении дополнительного образования в области управления, менеджмента респонденты отвечают, что директора в большинстве случаев проходили курсы повышения квалификации, что соответствует требованиям. В сёлах

и посёлках городского типа 50,6% респондентов ответили, что директора обучались на краткосрочных курсах, тренингах (менее 1 месяца). Встречается, однако, небольшой процент директоров, не охваченных обучением за последние 5 лет.

Таблица 9

**Сведения о дополнительном образовании руководителя общеобразовательного учреждения (в %)**

Виды дополнительного образования	Москва	Город свыше 1 млн	Город от 100 тыс до 1 млн	Город до 100 тыс	Село или ПГТ
Нет	2	2,3	2,1	5,9	11,1
Да, краткосрочные курсы, тренинги (менее 1 месяца)	27,7	37,2	34	23,5	50,6
Да, по программам дополнительного обучения	7,9	9,3	17	16,5	21
Курсы повышения квалификации	79,2	69,8	70,2	63,5	49,4
Стажировка	4	11,6	7,4	2,4	1,2
Второе высшее образование	10,9	11,6	11,7	20	4,9
Аспирантура, докторантура	3	2,3	5,3	0	0
Другое	1	2,3	0	2,4	0

В рамках регулярно проводимых НИУ ВШЭ социологических опросов руководителей образовательных учреждений различных уровней анкеты традиционно содержат вопросы *обеспеченности образовательных учреждений основными видами ресурсов*. По оценкам руководителей учреждений общего образования высокий уровень обеспеченности наблюдается по всем видам ресурсов из тех, которые были предложены к оценке. Наибольший уровень обеспеченности (выше порогового уровня) отмечается по следующим видам ресурсов: педагогический персонал, административно-управленческий персонал, учебные площади, доступ в Интернет, мебель и инвентарь, методические пособия и литература, доступ в сеть Интернет, учебное оборудование. Меньший уровень обеспеченности (в среднем на 64,1%) отмечается по параметру обеспеченности школ компьютерной техникой.

Высокий уровень оценки (более 80%) руководителями общеобразовательных школ отмечается в обеспеченности такими объектами инфраструктуры, как учебные кабинеты, компьютерный класс, библиотека (библиотечный фонд), спортивный зал, медицинский кабинет. Несколько

ниже оценён уровень обеспеченности пришкольными стадионами, но уровень обеспеченности ими выше критического.

Обеспеченность школ медиатеками по оценке руководителей школ, расположенных в Москве, городах с населением свыше 1 млн, городах с населением до 100 тыс., селах и посёлках городского типа находится ниже критического уровня (50%). Такой уровень наблюдается во всех типах населённых пунктов, в которых проводился опрос, кроме городов с населением от 100 тыс. до 1 млн человек. В них уровень обеспеченности составляет 56,4%.

Обеспеченность читальными залами (кроме городов с населением от 100 тыс. до 1 млн чел. — 64,9%) несущественно ниже порогового значения (Москва — 47,5%, в городах свыше 1 млн чел. — 48,8%, в городах до 100 тыс. чел. — 43,5%, в селах и ПГТ — 40,7%).

Низкий уровень обеспеченности таким объектом инфраструктуры, как плавательный бассейн можно объяснить спецификой типовых проектов школьных зданий, не предусматривающих плавательного бассейна.

В современных условиях качество образования обеспечивается не отдельно взятой

школой, а сетью образовательных учреждений. Решение задач повышения доступности качественного образования для учащихся вне зависимости от места их проживания, предоставление образовательных услуг адекватных запросам потребителей, повышения разнообразия образовательных услуг предоставляемых населению, в условиях ограниченности ресурсов, требуют рационализации *использования ресурсов*, привлечения ресурсов учреждений социокультурной сферы (культуры, спорта) на основе сетевого взаимодействия образовательных учреждений всех видов с учреждениями социокультурной сферы.

Трёхлетние комплексные проекты модернизации образовательных систем регионов были, в том числе, направлены на развитие сетевого взаимодействия образовательных учреждений всех видов на основе кооперации и интеграции ресурсов образовательных и иных видов учреждений.

Анализ полученных ответов выявил высокую степень развития сетевых взаимодействий образовательных учреждений с учреждениями социокультурной сферы. Привлечение ресурсов других общеобразовательных учреждений, учреждений социальной сферы посредством

использования частноправовых инструментов, т.е. в договорном порядке отмечается в среднем в 45% случаев организации взаимодействия школ и иных учреждений социальной сферы. Важным преимуществом договорно-правового обеспечения взаимодействия школ с учреждениями культуры, спорта, с другими школами признаётся возможность обойти межведомственные и межуровневые барьеры, которые не могут быть преодолены, если разные школы принадлежат (находятся в границах) разным муниципалитетам. Кроме того, возможно использовать различные виды договоров, как предусмотренные ГК РФ (договор простого товарищества, возмездного оказания услуг, безвозмездного оказания услуг), так и не предусмотренные, например, договор «сотрудничества», договор о «взаимодействии» и т.п.

Таким образом, гибкость такого юридического инструмента оформления взаимодействия школ, как договор является причиной наиболее частого использования его в практике.

Вторым по частоте использования в процессе взаимодействия общеобразовательных школ (в среднем 30% ответов) отмечается сетевое

## Практика

взаимодействие на основе вариативных моделей, таких как базовая школа с сетью филиалов, ресурсный центр и др. Вариативные модели сетевого взаимодействия наиболее удобно использовать на муниципальном уровне, когда общеобразовательные учреждения находятся в границах одного муниципалитета. Нормативно-правовой основой организации сетевого взаимодействия общеобразовательных школ «базовая школа с сетью филиалов», «ресурсный центр» служит Типовое положение об общеобразовательном учреждении. Надёжность отношений установленных на административной основе в рамках одного юридического лица выше, чем при установлении договорных отношений. Недостатком является потеря юридической самостоятельности школ, вошедших в новое юридическое лицо в статусе филиала, что является фактором негативного влияния при выборе административной основы взаимодействия между общеобразовательными учреждениями.

Развитие информационной открытости школы, предоставление учащимся образовательных услуг современного уровня в особенности для учащихся сельских школ, выравнивание качества обра-

зовательных услуг предоставляемого системой образования региона учащимся сельских и городских школ через развитие дистанционных форм предоставления образовательных услуг на основе использования интернет-технологий являлись одним из важных направлений реализации ряда экспериментов федерального и регионального уровней. Результаты опроса подтвердили, что *использование возможностей Интернета* прочно вошло в практику образовательного процесса большинства школ. Возможности Интернета используются основными участниками образовательного процесса: преподавательским составом, учащимися, администрацией школы (в среднем 84,3% ответа).

Реализация в рамках ПНПО ряда проектов, прежде всего трёхлетних комплексных проектов модернизации региональных систем образования и целевых программ различного уровня (регионального, муниципального), позволила достичь высокого уровня внедрения информационных технологий в образовательный процесс школы и предоставила возможность всем участникам образовательного процесса (преподавателям, учащимся, администрации школ) ис-

пользовать возможности Интернета. Более 80% респондентов отмечают активное использование в образовательном процессе возможностей Интернета преподавательским составом, администрацией школы, учащимися. Незначительный процент, во всех типах населённых пунктов, в которых расположены школы респондентов, предоставляет доступ в сеть Интернет представителям внешнего сообщества (родителям учащихся, учащимся других школ) во внеурочное время.

Результаты опроса руководителей общеобразовательных учреждений дают основание утверждать, что общеобразовательные учреждения готовы к использованию ИКТ-технологий в образовательном процессе в соответствии с требованиями ФГОС второго поколения, предъявляемым к условиям реализации основной образовательной программы общего образования, в том числе к информационному обеспечению учебного процесса.

Повышение качества образования в национальной инициативе «Наша новая школа» напрямую связывается с обновлением образовательных стандартов. Уже в школе дети должны получить возможность раскрыть свои способности, ориентиро-

ваться в высокотехнологичном конкурентном мире. Решению этой задачи должно способствовать *внедрение образовательных стандартов нового поколения*. 2010–2011 гг. — завершающий период подготовки школ к полномасштабному введению ФГОС начальной школы.

Большинство руководителей образовательных учреждений (в среднем 63,4%) ответили, что собираются переходить на новые ФГОС начальной школы в ближайший учебный год. Доля руководителей образовательных учреждений, ответивших, что уже перешли на новые ФГОС начальной школы, составляет в среднем 28,5%. Распределение ответов отражает высокую степень готовности общеобразовательных учреждений к переходу на новые ФГОС начальной школы.

Распределение ответов отражает стратегию поэтапного введения новых ФГОС начальной школы, согласно которой полномасштабное введение ФГОС начальной школы планируется в 2011/2012 учебном году. В целом, подавляющее число руководителей образовательных учреждений демонстрирует готовность к предстоящему переходу на новые ФГОС начальной школы.

## Практика

Факт *перехода общеобразовательных учреждений на нормативно-подушевое финансирование* отмечают большинство руководителей школ во всех типах населённых пунктов, в которых проводился опрос. Утвердительно ответили 57,4% руководителей школ в Москве, 61,9% руководителей школ в городах с населением свыше 1 млн чел., 66,0% — руководителей школ в городах с населением от 100 тыс. до 1 млн чел., 65,9% — руководителей школ в городах с населением до 100 тыс. чел., 58,0 — руководителей школ, расположенных в сёлах и посёлках городского типа.

Суммарная доля руководителей, ответивших утвердительно на поставленный вопрос и подтвердивших готовность перейти на нормативно-подушевое финансирование в 2011/2012 учебном году во всех типах населённых пунктов расположения школ, составляет более 80%, что характеризует эффективность комплекса мер по внедрению нормативно-подушевого финансирования реализованных в ходе комплексных проектов модернизации образовательных систем регионов и готовность большинства школ перейти на нормативно-подушевое финансирование до конца 2012 года.

Исключение составляют малокомплектные школы, для которых региональное законодательство устанавливает иные сроки перехода на нормативно-подушевое финансирование, либо устанавливает финансирование по фактическим затратам вне зависимости от числа обучающихся.

Стратегии пополнения бюджета школы за счёт предоставления учащимся на платной основе дополнительных образовательных услуг, способствующих повышению образовательных результатов учащихся, качества образования, повышению доходной части школьного бюджета, придерживается незначительная доля руководителей (6,9% руководителей в Москве, 14% — в городах с населением свыше 1 млн чел., 17% — в городах с населением от 100 тыс. чел. до 1 млн, 14,1% — в городах с населением до 100 тыс. чел., 7,4% — в сёлах и посёлках городского типа).

Результаты опроса руководителей образовательных учреждений во всех типах населённых пунктов проведения опроса свидетельствуют *об отсутствии динамики в притоке педагогов из реального сектора в школу.*

Уровень заработной платы школьных учителей явля-



ется сдерживающим фактором для привлечения специалистов из реального сектора экономики к образовательному процессу в школе. Отсутствие в образовательном процессе школы специалистов из реального сектора экономики накладывает серьёзные ограничения на качество образовательных программ профильного обучения, развитие индивидуальных способностей учащихся, осваивающих такие программы в школе. Доля учителей, для которых основным местом работы являются предприятия реального сектора экономики в общей численности преподавательского состава школы, составляет в среднем 0,5% во всех типах населённых пунктов, в которых проводился опрос.

Увеличение доли молодых учителей отмечают большинство руководителей образовательных учреждений во всех типах населённых пунктов. Наибольший приток молодых учителей отмечается в московских школах (57,4% ответов), что объясняется политикой городских властей по привлечению молодых учителей в школы, проявляющейся, в частности, в том, что молодым учителям предоставляются финансовые льготы, выплаты единовременного пособия, 15% над-

бавка к ставке заработной платы молодым специалистам в течение первых трёх лет работы, компенсация оплаты проезда. В остальных типах населённых пунктах увеличение доли молодых учителей отмечают в среднем 42,0% руководителей школ. Отсутствие изменений в доле молодых учителей в школе отмечают 38,6% руководителей в Москве, 37,2% — в городах с населением свыше 1 млн чел., 41,9% — в городах с населением от 100 тыс. чел. до 1 млн, 43,5% — в городах с населением до 100 тыс. чел., 39,5% — в селах и посёлках городского типа. Снижение доли молодых учителей в школе отмечается значительно реже (в Москве только 4% ответов, в остальных типах населённых пунктов в среднем 17,4% ответа).

Разрабатываемые на региональном уровне новые системы оплаты труда учителей направлены на:

- учёт всей выполняемой ими работы,
- экономическое стимулирование качества и результативности педагогического труда, роста профессионализма,
- развитие инновационной деятельности и творческой инициативы.

Такой подход предполагает:

- снятие жёсткой зависимости между размером зарплаты

## Практика

и количеством уроков, преподаваемых учителем;

- введение внеурочной (внеклассной, воспитательной, методической и др.) деятельности в объём оплачиваемой работы учителя, в пределах должностного оклада;
- введение новой схемы нормирования труда учителя, учитывающей все виды выполняемой им работы;
- установление верхнего предела учебной нагрузки (урочной части педагогической работы) учителя.

Ключевые признаки новой системы оплаты труда учителей характеризуются:

- наличием механизма связи заработной платы с качеством, результативностью труда;
- повышением стимулирующих функций оплаты труда, ростом объёма стимулирующих надбавок в общем фонде оплаты труда;
- нацеленностью на реальный рост заработной платы учителя;
- наличием механизмов нормирования и учёта в базовой части оплаты труда всех видов работы учителя — как урочной нагрузки, так и внеурочной работы, предусмотренной должностными обязанностями;
- зависимостью оплаты труда в базовой части от числа обучаемых;
- введением регионального регламента участия органов

государственно-общественного управления школ в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

*Работодатель (школа) в пределах средств, направляемых на оплату труда, устанавливает с учётом мнения представительного органа работников систему премирования, стимулирующих доплат и надбавок, которая закрепляется в коллективном договоре или локальном акте образовательного учреждения. Распределение премий, стимулирующих доплат и надбавок осуществляется на основании решения общественного органа самоуправления (совета школы).*

Результаты опроса руководителей образовательных учреждений демонстрируют, что рост значений заработной платы в результате введения НСОТ учителей произошёл в 58,3% школ, расположенных в городах с населением свыше 1 млн чел., в 49,4% школ в городах с населением от 100 тыс. до 1 млн чел., в 57,5% школ, расположенных в городах с населением до 100 тыс. чел., в 46,6% сельских школ.

В Москве рост заработной платы учителей отмечают в 14,3% школ. В 78,6% московских школ размер заработной платы учителей, по оценкам руководителей, не изменился.

Результаты введения НСОТ в Москве можно объяснить тем, что участие Москвы в трёхлетних комплексных проектах модернизации региональных систем образования носило имитационный характер. Зарботная плата учителей повышалась через увеличение значений разрядов ЕТС.

Наибольшее значение средней заработной платы учителей в общеобразовательных школах отмечается в Москве (32,3 тыс. руб.), заработная плата учителей в регионах значительно ниже.

Различия составляет около 3 раз. Даже в крупных городах с населением более 1 млн человек уровень средней зарплаты учителей оценивается руководителями школ в 11,2 тыс. руб.

Значения заработной платы учителей в школах, расположенных в населённых пунктах остальных типов, также находятся на низком (рис. 30) по сравнению с Москвой уровне (10,6 тыс. руб. в городе от 100 тыс. до 1 млн чел., 11,1 тыс. руб. в городах до 100 тыс. чел., 10,9 тыс. руб. в селах).

Различия в уровнях заработной платы можно объяснить неодинаковыми возможностями бюджетов субъектов Российской Федерации, от финансовой наполня-

емости которых зависит размер субвенции на оплату труда учителей, передаваемой в муниципальные бюджеты.

*Уровень «идеальной зарплаты» для молодых педагогов*, по оценкам руководителей образовательных учреждений, достаточно близок к реальному уровню заработной платы учителей только в Москве. Разница между достигнутым и желаемым уровнем — 31,2%. В регионах эта разница составляет около 50%.

Но несмотря на достигнутый уровень заработной платы учителей в Москве, по оценкам респондентов, его всё же недостаточно для того, чтобы учителя полностью отказались от совместительства.

Примерные оценки заработной платы, при которой учителя могли бы сосредоточиться на своей основной деятельности (т.е. отказаться от совместительства на стороне), в московских школах составили 56 тыс. руб., в школах, расположенных в городах свыше 1 млн чел. — 26,7 тыс. руб., в школах, расположенных в городах от 100 тыс. до 1 млн чел. — 24 тыс. руб., в школах, расположенных в городах до 100 тыс. чел. — 24 тыс. руб., в сельских школах и посёлках городского типа — 22,5 тыс. руб.

## Практика

**ПЕД диагностика**  
**ПЕД диагностика**

В регионах — участниках трёхлетних проектов по модернизации образовательных систем, взявших на себя обязательства по расширению участия общественности в управлении школой в форме управляющего совета и последовательно внедрявших в практику управления школой модель управляющего совета, основной целью внедрения являлась реализация принципа государственно-общественного характера управления общим образованием на уровне школы, налаживание конструктивного диалога между общественностью и администрацией школы, формирование гражданского заказа на образование на уровне школы.

Результаты проведения опроса руководителей образовательных учреждений, являющихся представителями

одной из сторон диалога, подтверждают, что влияние родителей на жизнь школы усилилось (30,5%), усилилась ориентация образования на интересы потребителей (22,3%), система управления школой стала более открытой (40,9%), что в значительной степени связано с представительством родительской общественности в составе управляющих советов.

У родителей учащихся появилась реальная возможность влияния на управленческие решения администрации школы, чего невозможно было достичь в рамках участия родителей в традиционных органах самоуправления школой, таких как родительский комитет, попечительский совет, не имеющих властных полномочий, играющих роль совещательного органа при директоре.