

ДИВЕРСИФИКАЦИЯ ФИНАНСИРОВАНИЯ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ШКОЛЕ



Михаил Никитин,
ректор Учебного
центра
Федерального
института развития
образования
Минобразования
и науки РФ,
профессор,
доктор
педагогических
наук

Становление новых норм финансирования воспитания есть формализованный результат развития. Новая норма появляется, институализируется как вид новой профессиональной деятельности. Разработка эффективного механизма нормативного подушевого бюджетного финансирования предполагает корреляцию между видами воспитательной деятельности педагогического персонала, воспитательным потенциалом образовательной организации в целом и объёмом бюджетного финансирования на реализацию воспитательных функций. Подготовить «конкурентоспособного высококвалифицированного мобильного профессионала высокого класса, ведущего здоровый образ жизни» (Программа развития воспитания в системе СПО на 2001–2005 гг.) путём 15-процентной надбавки за классное руководство невозможно.

В условиях передачи управления системами НПО — СПО на уровень субъекта Федерации необходимо найти решение, чтобы в достаточной мере ресурсно обеспечить реализацию как учебной, так и воспитательной функций профессиональной школы. Анализ практики реализации воспитательной функции в профессиональной школе на уровне субъекта Федерации позволил выявить противоречия между:

- необходимостью удовлетворять потребности региональных негосударственных предприятий в высококвалифицированных специалистах и недостаточностью государственно-бюджетного обеспечения качества воспитания этих специалистов;
- необходимостью формировать ценности профессиональной карьеры, когда размер оплаты труда адекватен уровню профессионального образования, и отсутствием этого критерия в воспитательных программах;
- необходимостью освоения педагогическим и управленческим персоналом УНПО (УСПО) компетентностного подхода и деятельностно-ориентированных технологий обучения и воспитания и несформированностью механизма финансового нормирования их воспитательных функций;
- необходимостью установить правовые границы ответственности всех субъектов воспитательной деятельности и неопределённостью финансовых норм этой ответственности.

Разрешение этих противоречий позволит определить заказчиков и содержательно описать границы ответственности педагогического персонала государственной образовательной организации за качество реализации воспитательных функций, а также разработать систему финансово-правовых санкций за необеспечение качества.

На III съезде союза директоров СПО отмечалось, что низкая заработная плата преподавателей и других работников СПО, неудовлетворительное финансирование образовательных учреждений приводят к оттоку наиболее перспективных кадров, педагогический состав не пополняется молодыми специалистами, преподавательский персонал стареет. Коллективы не пополняются специалистами, имеющими опыт производственной деятельности. Поэтому необходимо значительно улучшить условия оплаты труда работников СПО, которое, наряду с возрастанием бюджетного финансирования, должно дополняться использованием внебюджетных источников. Среди руководящих и педагогических работников СПО 6,4 тыс. имеют учёную степень кандидата или доктора наук, 3,2 тыс. — звание доцента или профессора. В целом необходимо формировать комплексную систему социально-экономической поддержки обучающихся и работников, включающую в себя совершенствование



системы оплаты труда, обеспечение социальных гарантий, отдыха и медицинского обслуживания. В рамках этой комплексной системы необходимо:

- разработать предложения по формированию базовой схемы частно-государственного финансирования воспитательных функций образовательной организации (НПО — СПО);

- разработать механизм тарификации воспитательных функций классного руководителя на основе корреляции «вид воспитательной функции — стоимостный параметр»;

- определить структуру управления воспитательной работой в укрупнённом учреждении профессионального образования.

Воспитание в системе начального и среднего профессионального образования связано с такими особенностями, как плюрализм и вариативность воспитательных практик, возрастание роли психологических и педагогических технологий, развитие самовоспитания, организация целостной инновационной воспитательной среды. На воспитательный процесс в учреждениях начального и среднего профессионального образования отрицательно влияют стихийная социализация молодёжи в обстоятельствах экономической и политической неопределённости общества, отсутствие заинтересованности работодателей в подготовке квалифицированных специалистов, социальные конфликты и противоречия внутри образовательных учреждений. Для обновления воспитательных функций важно осуществить следующее:

- определить внешних генеральных заказчиков, установить границы и баланс частного, семейного, общественного и государственного воспитания. На этой основе важен механизм финансирования заказчиком программ воспитания;

- установить государственную образовательную некоммерческую организацию (колледж или профессиональный лицей) в качестве центрального звена

всей системы образования, социокультурной базой воспитания специалистов для новых видов профессиональной деятельности. Качество воспитательной деятельности обеспечивается всей образовательной сетью на основе диверсификации воспитательных функций;

- **разграничить воспитательные** (профессионально-деятельностные) и **социальные функции**. Они различаются по целевой ориентации, кадровому и ресурсному обеспечению. Предстоит разработать адекватные финансовые механизмы реализации этих функций. Расширительное трактование «социальной функции НПО» формирует завышенные социальные ожидания и зачастую превращает УНПО в «собес», поддержку социально незащищённых слоёв населения.

Большое значение имеет деятельность колледжей и профессиональных лицеев в малых городах и посёлках, где эти учебные заведения являются не только образовательными, но и социально-культурными центрами. Многие из них стали важнейшими субъектами местной социокультурной среды. Социологические исследования в Самарской, Ярославской, Волгоградской, Воронежской, Новгородской, Пермской, Иркутской, Тамбовской областях, Ставропольском крае и др. позволили выявить основные тенденции и направления взаимодействия колледжей с другими субъектами воспитательной деятельности. Федеральные законы (ФЗ-122, 95, 131, 174) дают возможность уточнить правовые границы ответственности за реализацию государственных полномочий в части начального и среднего профессионального образования. **Под государственно-частным партнёрством** мы понимаем диверсификацию функций по финансированию видов воспитательной деятельности между государственным органом управления образованием и другими заинтересованными субъектами. Разработка экономического механизма партнёрства потребует ответов



на вопросы: кто платит? Сколько платит? За что платит? Между УНПО/СПО и заказчиком заключается договор, в котором определяются виды и результаты воспитательной деятельности, раз-

рабатывается штатное расписание и механизм финансирования. Предполагается, что таких заказчиков может быть несколько, а значит, и несколько штатных расписаний.

Базовая схема многоканального частно-государственного финансирования воспитательной деятельности образовательной организации (НПО/СПО)

№ п/п	Генеральные заказчики	Обеспечение качества воспитательной деятельности	Механизмы финансирования
1	Федеральное правительство	Разработка концепций, целевых программ, нормативно-правовых актов, регулирующих базовые компоненты воспитательной деятельности в образовательных организациях профессионального образования	Целевые программы
2	Региональное правительство	Разработка региональных целевых воспитательных программ по формированию у студентов ценностей профессиональной карьеры, здорового образа жизни, самовоспитания и самоуправления	Целевые программы
3	Региональный орган управления образованием (агентство по образованию)	Практико-ориентированные целевые воспитательные программы: «Воспитание профессиональной карьеры», «Обучение трудоустройству», «Организация студенческого самоуправления», «Формирование здорового образа жизни» и т.п.	Государственное целевое бюджетное финансирование программ
4	Региональный комитет по делам молодёжи	Практическая реализация государственных целевых программ ипотечного кредитования молодёжи на приобретение жилья	Государственные субсидии
5	Орган муниципального управления, префектура	Организационно-воспитательное обеспечение общественных работ по благоустройству территории, участию в спортивных соревнованиях и культурно-досуговых мероприятиях	Преференции по уплате местных налогов, целевые программы
6	Ассоциация работодателей ТПП, профильный профсоюз	Подготовка и проведение конкурсов профессионального мастерства среди учащихся, специалистов отрасли. Ведение реестра победителей профконкурсов	Целевая программа, стипендия победителям конкурсов
7	Страховые фонды	Реализация организационно-воспитательных занятий по освоению технологий страхования жизни, имущества, здоровья, собственности	Частные взносы граждан
8	Коммерческая компания мобильной связи	Организационно-воспитательная программа по предоставлению гражданам оперативной информации по телефону: о местонахождении ребёнка и состоянии его успеваемости, о перечне воспитательных услуг образовательных учреждений района, в том числе обеспечение учащихся мобильными телефонами с целевыми номерами: милиция, родители, классный руководитель, служба спасения	Долевое софинансирование компании, мэрии, управления образованием, родителей
9	Некоммерческие организации, попечительские советы, благотворительные фонды	Организационно-воспитательные программы по психолого-педагогическому консультированию родителей, предупреждению наркомании, СПИДа, планированию семьи. Организация волонтерского движения студентов для помощи молодым семьям и престарелым людям	Гранты, пожертвования долевое софинансирование
10	Правозащитные организации	Организация правового просвещения и консультирования студентов	Гранты
11	Молодёжные общественные объединения	Организационно-воспитательные программы по созданию органов молодёжного самоуправления: союзы выпускников, студенческие научные общества, спортивные секции и творческие студии и т.п.	Долевое софинансирование



Важный аспект современной воспитательной деятельности — включение педагога и студента в совместную инновационную деятельность. Участие в программах позволяет формировать, развивать и закрепить профессиональные компетенции, их перечень фиксируется в личном портфолио, анкете учебных достижений, зачётной книжке. Например, студент французского колледжа за три года обучения должен набрать 500 часов за социально ориентированную деятельность. Результаты такой деятельности фиксируются в зачётной книжке. Полученный опыт способствует развитию личных и профессиональных способностей и позволяет постоянно соотносить уровень квалификации и оплату труда. Именно воспитание, а не профессиональное образование, позволяет личности сделать ответственный выбор места работы.

В условиях формирующейся социально-профессиональной стратификации российского общества, основанной на разделении труда и формах собственности, важно определить границы и объём государственного бюджетного финансирования воспитательных функций, которые должны реализовываться как образовательной организацией в целом, так и отдельным её работником.

Бюджетное финансирование воспитательных функций образовательного учреждения необходимо осуществлять на основе программно-целевого механизма. Бюджетирование, ориентированное на результат, понуждает государство чётко определять госзаказ на проверяемые показатели процесса и результата воспитания.

Важно, чтобы бюджетное финансирование воспитательных функций, выполняемых конкретным работником, было точным, прозрачным и понятным. А воспитательная работа финансировалась не в форме доплаты к учебной нагрузке преподавателя: «доплата за классное руководство», а в форме «целевого воспитательного оклада».

К сожалению, российское государство крайне ненастойчиво и без должного научного и экспериментального обеспечения реформирует механизм оплаты труда в профессиональном образовании.

Предполагается установить отраслевую (образовательную) единую тарифную сетку, где оплата труда будет соотноситься с результатами работы. Основная тарифная ставка составит 70% заработной платы, а 30% — надтарифный фонд (надбавки, доплаты, премии). Предполагается снять ограничения по оплате труда, которые накладывались старой моделью штатного расписания. Сколько надо штатников и какую им установить оплату труда, будут решать руководитель и заказчик кадров. Эксперимент по оплате труда коснётся федеральных (1,3 млн человек) и региональных бюджетников (4,9 млн человек). В этом году состоится массовый переход бюджетной сферы на новый механизм оплаты труда.

Труд в нашей стране исторически недооценён. По данным академика Д. Львова, на один доллар зарплаты наш среднестатистический работник производит в три раза больше продукции, чем европеец или американец. В системе начального и среднего профессионального образования тарифная система оплаты труда («педагогические часы за рубли») действует с 1937 года, а впервые доплата за классное руководство (20 р.) была введена в 1975 году для педагогов ПТУ, выполняющих воспитательные функции. В настоящее время доплата за классное руководство (кураторство), в русле которого и реализуется вся система воспитательной работы, осуществляется только за счёт бюджетного финансирования из надтарифного фонда и составляет 15% в месяц.

Управление фондом оплаты труда, в том числе установление, изменение воспитательных окладов персоналу, необходимо доверить **заместителю директора по воспитательной работе**. Без такого механизма трудно прогнозировать достижение качества и эффективности выполнения воспитательных функций как всей образовательной организации в целом, так и каждым работником в отдельности. В настоящее время сложилась ситуация, при которой штатных преподавателей приходится упрашивать, чтобы они согласились выполнять воспитательные функции. Поэтому нужно снять ограничения в оплате воспитательных функций и повысить финансовую самостоятельность руководителей УНПО (УСПО) в установлении прозрачных взаимосвязей между видами воспитательных функций (должностная инструкция воспитателя) и их стоимостной оценкой.

В ходе мониторинга по корреляции воспитательных функций и объёмов бюджетного финансирования экспертами-практиками были получены следующие данные.



Мониторинг бюджетной оценки воспитательных функций в УНПО

№ п/п	Базовые воспитательные функции классного руководителя, мастера, куратора	Стоимостная оценка	Время %
1	Подготовка и проведение еженедельного классного часа с учащимися группы	30 руб.	7%
2	Развитие ученического самоуправления (работа с ученическими лидерами)	20 руб.	3%
3	Индивидуальное патронирование педагогически запущенных учащихся	120 руб.	24%
4	Организация досугового мероприятия (дискотека, посещение театра, выставки, музеи и т.п.)	110 руб.	20%
5	Подготовка и выпуск групповой стенгазеты (один раз в семестр)	70 руб.	12%
6	Подготовка и проведение родительского собрания (один раз в семестр)	120 руб.	24%
7	Индивидуальная работа с родителями (психолого-педагогическое консультирование)	30 руб.	7%
8	Ведение документации и отчётности	20 руб.	3%
	Итого: доплата за классное руководство	520 руб.	100%

В роли экспертов выступали заместители директоров УНПО (УСПО) со стажем воспитательной работы не менее пяти лет. Была поставлена задача в условиях перехода к нормативному финансированию ранжировать базовые воспитательные функции классного руководителя и соотнести их с минимальными бюджетными стоимостными оценками.

Если воспитательная функция выполняется, то она должна оплачиваться. Полученные экспертные оценки позволяют разработать следующие **рекомендации**:

- в условиях перехода к нормативному бюджетному финансированию ведущим заказчиком на воспитательные услуги становится учащийся («деньги следуют за учеником»), а базовыми воспитательными технологиями следует признать лично и профессионально ориентированные технологии воспитания, осуществление которых требует определённых трудозатрат;

- перечень воспитательных функций классного руководителя (мастера, куратора) фиксируется в письменном договоре, который определяет порядок их реализации, сроки, условия оплаты, обязательства сторон, систему санкций к сторонам при невыполнении условий договора;

- качество реализации воспитательных функций обеспечивается системой повышения квалификации через обучение классного руководителя на це-

левых курсах: как работать с родителями; как развивать студенческое самоуправление; как формировать здоровый образ жизни; вести документацию и т.п. При наличии свидетельства о повышении квалификации оплата труда классного руководителя возрастает;

- воспитательные функции могут быть возложены не только на штатных педагогических работников учреждений профессионального образования (мастеров и преподавателей), но и всех тех, кого можно привлечь из социума на условиях открытого конкурса на замещение должностей воспитателей.

При планировании бюджетных затрат на воспитательную работу необходимо учитывать не только заработную плату, но и другие виды затрат. Смета затрат на воспитательные функции составляется на год с разбивкой по кварталам.

При помощи финансовой сметы на воспитательную работу администрация УПО информирует о своих намерениях как вышестоящее руководство (учредителя), так и все субъекты воспитательного процесса: родителей, учащихся, социум, педагогов. Задачи, решаемые на основе смет, следует подразделить на три крупных блока: планирование воспитательных мероприятий, их контроль и отчётность.

Контроль может быть представлен тремя группами показателей: контроль достигнутого эффекта (затраты — результат) по каждому виду воспитательной деятельности; контроль рентабельности на основе оценки целесообразности сделанных затрат по месту их возникновения; контроль цен при осуществлении закупок необходимого инвентаря для реализации воспитательных функций (сценические костюмы, спортивный инвентарь, музыкальные инструменты и т.п.).

На этой основе мы прогнозируем усиление воспитательного потенциала образовательной организации и формирование новой критериальной базы его оценивания: квалификационный состав персонала; наличие признанных воспитательных новаций (экспериментальных площадок); количество имущественных площадей

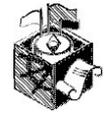


для осуществления воспитательных функций; наличие собственных методических разработок по воспитательной тематике, их тиражность и издательская база (ризограф); широта связей как внутри региона, так и за его пределами. Этот критерий уточняется по показателям наград (дипломов, грамот, грантов и т.п.), полученных за призовые места в различных общественных конкурсах, олимпиадах, соревнованиях.

Воспитательные функции УНПО (УСПО) реализуются в социуме с использованием потенциала некоммерческого социального сектора: музеи, театры, выставки, прокат костюмов, спортзалы и т.п. В ходе исследования проводился мониторинг фактических затрат УНПО (УСПО)

Проект сметы на воспитательную работу в УПО

№ п/п	Функциональное содержание воспитательной работы	Мониторинг фактических затрат
1	Выпуск групповой стенгазеты (один номер, в одной группе, один раз в месяц): в городском учреждении НПО; в сельском учреждении НПО; в среднем в год (10 номеров)	330 руб. 165 руб. 2640 руб.
2	Тематический классный час (в одной учебной группе, один раз в неделю, один преподаватель): за один классный час в месяц; в среднем за четыре классных часа в месяц; в среднем за учебный год (40 классных часов)	420 руб. 1680 руб. 16800 руб.
3	Родительское собрание: одно собрание, один раз в месяц, в одной группе; в среднем в год (10 собраний)	1800 руб. 14400 руб.
4	Коллективное мероприятие с участием учащихся одного курса: «День защитника Отечества»; в среднем в год пять мероприятий	8880 руб. 44400 руб.
5	Профориентационная работа коллектива УНПО со школьниками по выбору профессии: «День открытых дверей для школьников района»; в среднем в год три мероприятия	10472 руб. 31416 руб.
6	Коллективное посещение музея: одна группа, один раз в месяц; в среднем в год пять посещений	665 руб. 3325 руб.
7	Автобусная экскурсия для ветеранов войны по местам боёв (расстояние до 50 км) один раз в год	9743 руб.
8	Проведение театрального спектакля с участием учащихся образовательного учреждения: один раз в год; с выездом за пределы УПО	6215 руб. 6300 руб. (на одного участника)
9	Обеспечение тренировочных занятий спортивной секции (секция футбола): четыре тренировки в месяц; в среднем в год (10 месяцев)	1680 руб. 16800 руб.
10	Обеспечение подписки на одну газету (журнал), годовая подписка на один журнал	600 руб.
11	Фотографирование лучших учащихся, 15 цветных фотографий два раза в год	5900 руб.
12	Конкурс профессионального мастерства среди учащихся по одной профессии в среднем два конкурса в год	11800 руб. 23600 руб.
13	Организация летнего лагеря труда и отдыха учащихся 30 чел. две недели; 30 чел. один месяц	50000 руб. 200000 руб.
14	Изучение условий семейного воспитания педагогом: посещение на дому одного учащегося; итого в среднем в год (пять учащихся)	250 руб. 1250 руб.
15	Итого в год в одном УПО:	212054 руб.



Переход к нормативному бюджетному финансированию в НПО (СПО) предусматривает повышение эффективности и качества воспитательной деятельности в условиях совершенствования внутрисистемного (корпоративного) управления. Этот процесс совершенствования охватывает три основных направления:

- Определение **норм управляемости**, то есть количества работников, которыми может управлять заместитель директора по воспитательной работе.

- Формирование **организационной структуры** управления воспитательной работой и установление связей между её элементами.

- Установление **взаимоотношений**, полномочий и ответственности между заместителем директора по воспитательной работе и другими функциональными структурами, участвующими в воспитательном процессе.

Для достижения качества воспитательной деятельности заместителю директора по УВР необходимо привлекать труд большого числа специалистов. Возникает проблема стоимости уровня управления, то есть определения числа подчинённых, которыми может управлять руководитель. Наше исследование свидетельствует:

- у заместителя директора по УВР должно быть от четырёх до восьми непосредственных подчинённых;

- заместитель директора по УВР может курировать от 8 до 16 направлений воспитательной деятельности.

Учителя России получают зарплату в месяц в 33 раза меньше, чем в Англии; в 19 раз меньше, чем во Франции; в 55 раз меньше, чем в Швейцарии; в 4,5 раза меньше, чем в Польше. Конечно, только за счёт бюджетного источника финансирования задачу адекватности оплаты труда результатам воспитательной деятельности не решить. Но начинать надо именно с формирования нового механизма оплаты воспитательной деятельности, ибо только воспитание несёт ответственность за формирование у выпускников УПО новых этических норм ведения дел

Линейно-функциональная структура локального управления воспитательной работой в УПО



в экономике. «Плохая нравственная основа предпринимательства — плохая экономика в целом» — такую характеристику нашей экономике дал известный российский экономист Н. Шмелёв, директор Института Европы РАН.

Ресурсные ограничения развития начального и среднего профессионального образования обуславливают необходимость руководствоваться следующей логикой: прежде всего, следует чётко определить государственные обязательства по предоставлению бесплатного (для потребителя) образования — структуру, стандарты качества, объёмы образовательных услуг, минимальный уровень их финансового обеспечения за счёт государственного бюджета. Всё, что превышает эти обязательства, может осуществляться либо за счёт заказов предприятий, либо платы учащихся. Этому будет содействовать введение институтов образовательного кредита на оплату своего обучения, введение налоговых льгот на накопительные образовательные вклады. **НО**